

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 października 2021 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	sędzia Katarzyna Błażejowska
-----------------	------------------------------

po rozpoznaniu w dniu 19 października 2021 r. w Bydgoszczy na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa R. K.

przeciwko A. K.

o ustalenie istnienia stosunku pracy i zapłatę

1. ustala istnienie stosunku pracy między R. K. a A. K. w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony w okresie od września 2017 r. do dnia 10 marca 2020 r.;
2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 24921,62 zł (dwadzieścia cztery tysiące dziewięćset dwadzieścia jeden złotych 62/100), w tym:
 - a) 402,60 (czteryście dwa 60/100) złote tytułem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach nadliczbowych za wrzesień 2017r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 października 2017 r. do dnia zapłaty,
 - b) 1.068,00 (tysiąc sześćdziesiąt osiem) złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach nadliczbowych w październiku 2017r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 listopada 2017 r. do dnia zapłaty,
 - c) 1.416,00 (tysiąc czterysta szesnaście) złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach nadliczbowych w grudniu 2017r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2018 r. do dnia zapłaty,
 - d) 984,00 (dziewięćset osiemdziesiąt cztery) złote tytułem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach nadliczbowych w styczniu 2018r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lutego 2018 r. do dnia zapłaty,
 - e) 1.704,00 (tysiąc siedemset cztery) złote tytułem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach nadliczbowych we wrześniu 2018r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 października 2018 r. do dnia zapłaty,
 - f) 456,00 (czteryście pięćdziesiąt sześć) złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach nadliczbowych w październiku 2018r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 listopada 2018 r. do dnia zapłaty,
 - g) 1.176,00 (tysiąc sto siedemdziesiąt sześć) złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach nadliczbowych w listopadzie 2018r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 grudnia 2018 r. do dnia zapłaty,
 - h) 720,00 (siedemset dwadzieścia) złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach nadliczbowych w grudniu 2018r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty,

- i) 216,00 (dwieście szesnaście) złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach nadliczbowych w styczniu 2019r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lutego 2019 r. do dnia zapłaty,
- j) 132,00 (sto trzydzieści dwa) złote tytułem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach nadliczbowych w lutym 2019r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 marca 2019 r. do dnia zapłaty,
- k) 36,00 (trzydzieści sześć) złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach nadliczbowych w marcu 2019r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2019 r. do dnia zapłaty,
- l) 144,00 (sto czterdzieści cztery) złote tytułem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach nadliczbowych w kwietniu 2019r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 maja 2019 r. do dnia zapłaty,
- m) 336,00 (trzysta trzydzieści sześć) złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach nadliczbowych w maju 2019r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 czerwca 2019 r. do dnia zapłaty,
- n) 300,00 (trzysta) złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach nadliczbowych w czerwcu 2019r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lipca 2019 r. do dnia zapłaty,
- o) 24,00 (dwadzieścia cztery) złote tytułem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach nadliczbowych w sierpniu 2019r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 września 2019 r. do dnia zapłaty,
- p) 180,00 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach nadliczbowych we wrześniu 2019r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 października 2019 r. do dnia zapłaty,
- q) 48,00 (czterdzieści osiem) złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach nadliczbowych w październiku 2019r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 listopada 2019 r. do dnia zapłaty,
- r) 732,00 (siedemset trzydzieści dwa) złote tytułem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach nadliczbowych w listopadzie 2019r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 grudnia 2019 r. do dnia zapłaty,
- s) 564,00 (pięćset sześćdziesiąt cztery) złote tytułem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach nadliczbowych w grudniu 2019r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2020 r. do dnia zapłaty,
- t) 372,00 (trzysta siedemdziesiąt dwa) złote tytułem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach nadliczbowych w styczniu 2020r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lutego 2020 r. do dnia zapłaty,
- u) 240,00 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach nadliczbowych w lutym 2020r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 marca 2020 r. do dnia zapłaty,
- v) 1.459,48 (tysiąc czterysta pięćdziesiąt dziewięć $48/100$) złotych tytułem rozliczenia podróży służbowych we wrześniu 2017r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 października 2017 r. do dnia zapłaty,
- w) 1.639,48 (tysiąc sześćset trzydzieści dziewięć $48/100$) złotych tytułem rozliczenia podróży służbowych w październiku 2017r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 listopada 2017 r. do dnia zapłaty,
- x) 1.786,85 (tysiąc siedemset osiemdziesiąt sześć $85/100$) złotych tytułem rozliczenia podróży służbowych w grudniu 2017r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2018 r. do dnia zapłaty,
- y) 1.459,48 (tysiąc czterysta pięćdziesiąt dziewięć $48/100$) złotych tytułem rozliczenia podróży służbowych w styczniu 2018r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lutego 2018 r. do dnia zapłaty,
- z) 714,74 (siedemset czternaście $74/100$) złotych tytułem rozliczenia podróży służbowych w lutym 2018r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 marca 2020 r. do dnia zapłaty,

aa) 967,76 (dziewięćset sześćdziesiąt siedem 76/100) złotych tytułem rozliczenia podróży służbowych we wrześniu 2018r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 października 2018 r. do dnia zapłaty,

bb) 453,88 (czterysta pięćdziesiąt trzy 88/100) złote tytułem rozliczenia podróży służbowych w październiku 2018r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 listopada 2018 r. do dnia zapłaty,

cc) 601,25 (sześćset jeden 25/100) złotych tytułem rozliczenia podróży służbowych w czerwcu 2019r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lipca 2019 r. do dnia zapłaty,

dd) 594,20 (pięćset dziewięćdziesiąt cztery 20/100) złote tytułem rozliczenia podróży służbowych w lipcu 2019r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 sierpnia 2019 r. do dnia zapłaty,

ee) 504,20 (pięćset cztery 20/100) złote tytułem rozliczenia podróży służbowych w październiku 2019r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 listopada 2019 r. do dnia zapłaty,

ff) 891,30 (osiemset dziewięćdziesiąt jeden 30/100) złotych tytułem rozliczenia podróży służbowych za listopad 2019r. z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 grudnia 2020r. do dnia zapłaty,

gg) 891,30 (osiemset dziewięćdziesiąt jeden 30/100) złotych tytułem rozliczenia podróży służbowych za grudzień 2019r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2020 r. do dnia zapłaty,

hh) 1.335,50 (tysiąc trzysta trzydzieści pięć 50/100) złotych tytułem rozliczenia podróży służbowych za styczeń 2020r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lutego 2020 r. do dnia zapłaty,

ii) 594,20 (pięćset dziewięćdziesiąt cztery 20/100) złote tytułem rozliczenia podróży służbowych za luty 2020r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 marca 2020 r. do dnia zapłaty;

3. oddała powództwo w zakresie żądania kwoty 402,60 zł (czterysta dwa złote 60/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 października 2017r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach nadliczbowych za wrzesień 2017r.,

4. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.820,00 (dwa tysiące osiemset dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;

5. nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w B. kwotę 1.247,00 (tysiąc dwieście czterdzieści siedem) złotych tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której zwolniony był powód.

Sędzia Katarzyna Błażejowska

Sygn. akt VII P 608/20

UZASADNIENIE

Powód R. K., reprezentowany przez pełnomocnika profesjonalnego, wniósł pozew przeciwko A. K. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) K. z siedzibą w B., w którym domagał się ustalenia, że powód jest zatrudniony u pozwanej na umowę o prace na czas nieokreślony oraz zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz kwoty 25.324,22 zł wraz ustawowymi odsetkami za zwłokę z tytułu nierozliczonych nadgodzin oraz podróży służbowych w okresie od września 2017 r. do lutego 2020 r., w tym:

- 402,60 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 października 2017 r. do dnia zapłaty;

- 402,60 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 października 2017 r. do dnia zapłaty;

- 1.068,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 listopada 2017 r. do dnia zapłaty;
- 1.416,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2018 r. do dnia zapłaty;
- 984,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lutego 2018 r. do dnia zapłaty;
- 1.704,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 października 2018 r. do dnia zapłaty;
- 456,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 listopada 2018 r. do dnia zapłaty;
- 1.176,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 grudnia 2018 r. do dnia zapłaty;
- 720,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty;
- 216,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lutego 2019 r. do dnia zapłaty;
- 132,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 marca 2019 r. do dnia zapłaty;
- 36,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2019 r. do dnia zapłaty;
- 144,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 maja 2019 r. do dnia zapłaty;
- 336,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 czerwca 2019 r. do dnia zapłaty;
- 300,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lipca 2019 r. do dnia zapłaty;
- 24,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 września 2019 r. do dnia zapłaty;
- 180,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 października 2019 r. do dnia zapłaty;
- 48,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 listopada 2019 r. do dnia zapłaty;
- 732,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 grudnia 2019 r. do dnia zapłaty;
- 564,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2020 r. do dnia zapłaty;
- 372,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lutego 2020 r. do dnia zapłaty;
- 240,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 marca 2020 r. do dnia zapłaty;
- 1.459,48 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 października 2017 r. do dnia zapłaty;
- 1.639,48 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 listopada 2017 r. do dnia zapłaty;
- 1.786,85 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2018 r. do dnia zapłaty;
- 1.459,48 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lutego 2018 r. do dnia zapłaty;
- 714,74 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 marca 2020 r. do dnia zapłaty;
- 453,88 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 listopada 2018 r. do dnia zapłaty;
- 601,25 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lipca 2019 r. do dnia zapłaty;
- 594,20 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 sierpnia 2019 r. do dnia zapłaty;
- 504,20 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 sierpnia 2019 r. do dnia zapłaty;

- 891,30 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 grudnia 2019 r. do dnia zapłaty;
- 891,30 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2020 r. do dnia zapłaty;
- 1.335,50 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lutego 2020 r. do dnia zapłaty;
- 594,20 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 marca 2020 r. do dnia zapłaty.

Ponadto powód wniósł o zasądzenie od pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód wskazał, iż w dniu 3 czerwca 2019 r. zawarł z pozwaną umowę o pracę na czas określony od dnia 3 czerwca 2019 r. do dnia 2 grudnia 2019 r. na stanowisku operatora koparki i żurawia wieżowego w wymiarze pełnego etatu i zarobkach w wysokości obowiązującej płacy minimalnej. Następnie w dniu 2 grudnia 2019 r. zawarł z tym samym pracodawcą kolejną umowę o pracę na okres do dnia 30 listopada 2020 r. na tym samym stanowisku w wymiarze 1/4 etatu i zarobkach w wysokości obowiązującej płacy minimalnej. Od marca 2020 r. pozwana nie kierowała powoda do jakichkolwiek prac pomimo pozostawania przez niego w gotowości do pracy. Powód wskazał również, że przez cały okres pracy u pozwanej organizacja pracy wyglądała tak samo. Dlatego też nie sposób uznać, by w okresie poprzedzającym zawarcie pierwszej umowy o pracę strony łączyła inna relacja aniżeli stosunku pracy. Z liczby godziny wypracowanych comiesięcznie przez powoda wynikało, że był on zatrudniony na pełny etat.

W odpowiedzi na powyższe pozwana, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwana zakwestionowała istnienie stosunku pracy z powodem na czas nieokreślony. Stosunek pracy z powodem trwał od czerwca 2019 r. do marca 2020 r. Wcześniej lub później stosunek ten nie istniał. W ocenie pozwanej również żądanie przez powoda roszczenia o nadgodziny, jak również zwrotu kosztów podróży służbowej jest niezasadne. Pozwana zwróciła uwagę, że powód w okresie od 2015 r. do 2020 r. świadczył usługi na podstawie umów cywilnoprawnych zawartych z szeregiem różnych podmiotów. Nie było wówczas sposobu zakwalifikowania stosunku łączącego strony jako stosunku pracy, gdyż nie było w nim elementów podporządkowania powoda, braku kierownictwa nad nim, braku pozostawania w dyspozycji, ryzyka po stronie pracodawcy – istniało po stronie klienta oraz braku jednorodności, wykonywania pracy w sposób ciągły i zorganizowany.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód R. K. w dniu 3 czerwca 2019 r. zawarł z pozwaną A. K., prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą (...) K. z siedzibą w B. umowę o pracę na czas określony do dnia 2 grudnia 2019 r. Strony ustaliły, że powód będzie wykonywać zadania operatora koparki i żurawia wieżowego na terenie Polski w pełnym wymiarze czasu pracy i wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości minimalnego wynagrodzenia. Następnie strony w dniu 2 grudnia 2019 r. zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 30 listopada 2020 r. na tych samych warunkach, z tą jednak zmianą, że powód miał świadczyć pracę w wymiarze 1/4 etatu.

Faktycznie powód zaczął świadczyć pracę u pozwanej już od września 2017 r. i przez cały okres od września 2017 r. do 10 marca 2020 r. warunki jego pracy pozostawały niezmiennie. Obsługiwał on żurawie na budowach w różnych miastach Polski, chociaż przeważnie w B., a pracę świadczył od poniedziałku do piątku, o stałych godzinach od 7 do 16-17. Czas jego pracy był ewidencjonowany na kartach pracy sprzętu, które wypełniał własnoręcznie powód, a podpisywał obecny kierownik budowy Polecenia pracy w danym miejscu, w tym wyjazdach poza siedzibę pozwanej oraz swoje miejsce zamieszkania, otrzymywał sms-em od T. K. lub K. A.. Pracodawca nie zapewniał transportu na plac budowy ani wyżywienia w czasie pracy poza B..

Powód otrzymywał również wyższą stawkę godzinową, niż wskazana na umowach o pracę, która wynosiła 24 zł netto. W przypadku wcześniejszego przepracowania godzin odpowiadających pracy na pełnym etacie w miesięcznym okresie rozliczeniowym dostawał wynagrodzenie wcześniej. Nie otrzymywał jednak dalszego wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach. W razie przestoju, spowodowanego warunkami atmosferycznymi nie pracował, ale pozostawał

w gotowości i za czas przestoju również otrzymywał wynagrodzenie z pracę. Powód, przez wzgląd na posiadane uprawnienia, przeszkolenie oraz umiejętności musiał ponadto świadczyć pracę osobiście, w przypadku jego nieobecności nie był zastępowany przez innego pracownika.

Dowód: umowa o pracę z 3.06.2019 r. – k. 11, umowa o pracę z 2.12.2019 r. – k. 12,

Karty pracy sprzętu – k. 15-17,19-44, 46-56, 58-66, wyliczenia dot. nadgodzin – k.

Wyliczenia powoda dot. należności za podróże służbowe – k. 71-130, zeznania świadków (protokół skrócony): M. T. – k. 219, M. M. – k. 219-220, K. A. – k. 221-222, przesłuchanie powoda (protokół skrócony) – k. 222-223

Sąd zważył, co następuje:

Przedstawiony stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych wyżej dokumentów, których autentyczności strony nie kwestionowały oraz w oparciu o zeznania świadków: M. T., M. M. oraz K. A.. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, ponieważ były jasne, zgodne i bezstronne. Sąd przeprowadził również dowód z przesłuchania powoda, któremu również nie odmówił wiarygodności. Dowód z przesłuchania pozwanej, jako niemożliwy do przeprowadzenia, Sąd oddalił na podstawie art. 235² § 1 pkt 4 k.p.c.

Przechodząc natomiast do meritum sprawy wskazać należy, że przedmiotem rozpoznania Sądu w sprawie było ustalenie czy strony łączył stosunek pracy.

Stosownie do regulacji art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w warunkach określonych w powołanym art. 22 § 1 k. p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 11 k. p.). Zważyć należy, że zgodnie z zasadą swobody umów ustanowioną w art. 353¹ k.c. to strony decydują o rodzaju nawiązanego stosunku prawnego. Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 r. I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 310). Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. Zatem nie każda praca wykonywana odpłatnie będzie świadczona w ramach stosunku pracy. Zasada swobody umów umożliwia stronom wybór rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył, przy czym możliwe jest kształtowanie stosunków zobowiązaniowych w sposób odmienny niż czynią to umowy nazwane, normatywnie uregulowane w Kodeksie cywilnym lub innych ustawach. Strony mogą stosować umowy nazwane w kształcie, jaki wynika z odpowiednich aktów prawnych, mogą również wzorować się na nich, ale określając łączący je stosunek zobowiązaniowy dokonywać modyfikacji lub uzupełnień - tak, aby ukształtować najbardziej dla nich odpowiedni instrument prawny, mogą też tworzyć zupełnie nowe rodzaje umów.

Zasada swobody umów nie ma jednak charakteru bezwzględnej, a zadaniem sądu rozpoznającego daną sprawę jest ocena łączącego strony stosunku zobowiązaniowego pod kątem zgodności jego treści i celu z ustawą, zasadami współżycia społecznego, jak również zgodności z właściwością (naturą) stosunku prawnego. Podstawowe znaczenie dla oceny stosunku zobowiązaniowego ma przy tym nie dosłowne, literalne brzmienie umowy, ale przede wszystkim zgodny zamiar stron i cel umowy (art. 65 § 2 k.c.), stąd wykonywanie za wynagrodzeniem określonego rodzaju czynności przez jedną osobę na rzecz drugiej - w zależności od pozostałych cech zamierzonego stosunku prawnego - co do zasady może zostać zakwalifikowane w ramach omówionej zasady swobody umów, jako umowa o pracę, umowa o dzieło, umowa zlecenia bądź też umowa o świadczenie usług, do której na mocy art. 750 k.c. stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 8 października 2015 r., III AUa 676/15).

Należy zauważyć, iż dopuszczalne jest wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 14 lipca 2015 r., III AUa 1876/14). O charakterze stosunku prawnego decyduje wówczas wspomniana wyżej wola stron i ich zgodny zamiar. Dodać należy, że w art. 22 § 1 k.p. ustawodawca nie wprowadza domniemania zawarcia umowy o pracę, dlatego też na podstawie tego przepisu nie można przyjąć, iż każde zatrudnienie jest zatrudnieniem "w warunkach" określonych w § 1

tego przepisu. Aby móc twierdzić, że wbrew nazwie umowy pomiędzy stronami doszło do nawiązania stosunku pracy, fakt istnienia tych warunków, a więc istnienia umowy o pracę, należy udowodnić. Oznacza to, że w każdej sytuacji konieczna jest analiza, czy dana umowa jest umową o pracę, czy też umową cywilnoprawną. Decydujące znaczenie dla oceny, jaki rodzaj umowy łączy strony, ma przy tym nie nazwa zawartej umowy, ani też poszczególne postanowienia tej umowy, ale sposób, w jaki faktycznie umowa ta jest wykonywana. Jeżeli zawarta przez strony umowa zawiera elementy typowe dla umowy o pracę i dla umowy cywilnoprawnej, to wówczas niezbędnym warunkiem do zakwalifikowania takiej umowy jako umowy o pracę jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający. Jeżeli natomiast zawarta umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Innymi słowy, w takiej sytuacji przy ocenie rodzaju zawartej umowy można pomocniczo brać pod uwagę nazwę, którą nadały jej strony. Nie należy zatem zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści, tj. umowę o pracę, niż tę, którą zawarły (por. wyrok Sądu Okręgowego w Ostrołęce z dnia 18 grudnia 2013 r., III U 664/13).

Wskazując na obligatoryjne elementy umowy o pracę należy przywołać zgodnie z art. 22 § 1 k. p.: osobiste świadczenie pracy przez pracownika, świadczenie pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, przy czym koniecznym elementem tego stosunku jest podporządkowanie pracownika, ryzyko pracodawcy. Elementy te pozwalają na odróżnienie umowy o pracę od umowy prawa cywilnego. Wyjaśnić przy tym należy, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem elementem różniącym umowę cywilnoprawną od umowy o pracę nie jest rodzaj wykonywanych czynności (bowiem przedmiotem obu tych umów mogą być co do zasady czynności identyczne). Nie jest również takim elementem ani wysokość umówionego wynagrodzenia, ani też sposób ustalenia wynagrodzenia (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97). Należy podkreślić, że pracownikiem jest tylko osoba osobiście świadcząca pracę pod kierunkiem innej osoby i otrzymująca za to wynagrodzenia. W wyroku z dnia 27 lutego 1979 r. (II URN 19/79, NP 1981 nr 6, s. 82) Sąd Najwyższy wskazał, iż w prawnym stosunku pracy następuje włączenie pracownika do działalności pracodawcy i podporządkowanie go regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Pracownik zobowiązuje się przy tym nie do wykonywania jakiegokolwiek konkretnego zadania, lecz do stałego wypełniania określonego rodzaju pracy związanej z określonym stanowiskiem, zawodem lub kwalifikacjami.

Przenosząc te teoretyczne rozważania na grunt niniejszej sprawy, należało stwierdzić, że w przedmiotowej sprawie doszło do nawiązania pomiędzy stronami stosunku pracy. Pomimo formalnego zawarcia przez strony umów o pracę w dniach 3 czerwca 2019 r. i 2 grudnia 2019 r., to w rzeczywistości obowiązki wynikające ze stosunku pracy powód wykonywał już wcześniej, przynajmniej od września 2017 r. Przedłożone dowody – karty pracy sprzętu oraz zeznania świadków potwierdziły, iż również w okresie wcześniejszym powód świadczył pracę operatora żurawia budowlanego. Pracował regularnie, w stałych godzinach od poniedziałku do piątku. Ponadto kierowany był na określone budowy przez pracowników pozwanej w całym spornym okresie, a więc z pewnością istniał wówczas stosunek podporządkowania pomiędzy stronami. Również w przypadku zaistnienia przyczyn uniemożliwiających jego pracę, to pozostawał on dyspozycji pracodawcy i otrzymywał wynagrodzenie za czas przestoju. Świadczyć pracę musiał ponadto osobiście, gdyż jako osoba przeszkolona w obsłudze danego sprzętu nie mógł powierzyć tej pracy innej osobie.

Powyższe pozwoliło stwierdzić, iż łączący strony stosunek prawny był stosunkiem pracy, a nie jak starała się wykazać strona pozwana – stosunkiem zlecenia. Zaznaczyć należy, iż wbrew tezom stawianym w pismach procesowych pozwanej, powód wykazał zeznaniami świadków, iż faktycznie strony łączył stosunek pracy, natomiast strona pozwana nie wykazała żadnych dowodów na poparcie swoich twierdzeń. Jak wykazało przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe, powód wykonywał pracę w pełnym wymiarze godzinowym (pełen etat, 8 godzin, 5 dni w tygodniu), a nadto pracował w godzinach nadliczbowych gdy była taka konieczność. Zwrócić uwagę warto również na to, iż przez cały sporny okres obowiązki powoda były niezmiennie, pomimo tego pozwana jedynie w okresie od 3 czerwca 2019 r. do 30 listopada 2020 r. zaoferowała mu umowę o pracę. W konsekwencji Sąd ustalił, iż już od września 2017 r. doszło do konkludentnego przekształcenia pierwotnej woli stron w wolę pozostawania w stosunku pracy (por.

wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 1976 r., I PZP 18/76, OSNCP 1976 nr 11, poz. 241), który wiązał strony w całym spornym okresie w wymiarze 1 etatu.

Z tego powodu Sąd na mocy art. 189 k.p.c. w zw. z art. 22 k.p. uwzględnił roszczenie powoda o ustalenie stosunku pracy o określonej treści, co znalazło wyraz w punkcie 1 wyroku.

W niniejszej sprawie spór dotyczył również tego, czy powodowi zostało wypłacone należne wynagrodzenie za pracę w spornym okresie. Wskazać w tym miejscu należy, że co do zasady, w razie sporu, ciężar dowodu, że zobowiązanie (w postaci wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę) zostało wykonane spoczywa na dłużniku, a więc pracodawcy (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Mimo jednak faktu, że w przypadku, gdy dochodzi do spełnienia świadczenia, celowe jest aby dłużnik (pracodawca) zadbał o pokwitowanie (np. podpis na liście płac) to jednak nie można tracić z pola widzenia okoliczności, iż pokwitowanie, będąc dokumentem prywatnym w rozumieniu art. 245 k.p.c., samo przez się nie jest dowodem rzeczywistego stanu rzeczy, choć niewątpliwie stwarza korzystne dla dłużnika domniemanie, że świadczenie spełnił. Pracodawca może w przypadku braku pokwitowań, zgodnie z przepisami prawa procesowego, stosować wszelkie środki dowodowe dla wykazania spełnienia świadczenia.

Warto również przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r. (II PK 34/09, Legalis nr 483406), w którym stwierdzono m. in., że: „w postępowaniu z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej. Jeżeli powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusznością dochodzonego roszczenia, wówczas to pozwanego obarcza ciężar udowodnienia ekscypcji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa. W sytuacji, kiedy nie ma sporu co do tego, że praca w ponadnormatywnym czasie pracy była wykonywana oraz ilości przepracowanych nadgodzin, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających brak podstaw do wypłaty wynagrodzenia za te nadgodziny. Jeśli co zasady wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje pracownikowi wymienionemu w art. 151⁴ § 1 k.p., to na takim pracowniku spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykazania wadliwej organizacji pracy przez pracodawcę, wymuszającej konieczność wykonywania pracy w nadgodzinach. Jest to bowiem okoliczność, z której pracownik wywodzi prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych”.

Podnieść także należy, iż na pracodawcy w oparciu o przepis art. 149 § 1 k.p. w związku z art. 94 pkt 9a spoczywa obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy. Jest ona konieczna dla prawidłowego ustalenia wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca taką ewidencję ma obowiązek udostępnić pracownikowi, na jego żądanie. Celem jej prowadzenia jest wskazanie godzin faktycznie przepracowanych przez pracownika. Szczegółowe wskazania elementów ewidencji określa § 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. nr 62, poz. 286 ze zm.). Zgodnie z tym przepisem pracodawca zobowiązany jest do założenia i prowadzenia odrębnie dla każdego pracownika karty ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym pkt (1) pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy, w stosunku do pracowników młodocianych pracodawca uwzględni w ewidencji także czas ich pracy przy

pracach wzbronionych młodocianym, których wykonywanie jest dozwolone w celu odbycia przez nich przygotowania zawodowego.

W oparciu o przepis § 8 a do karty ewidencji czasu pracy pracownika dołącza się jego wnioski o udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych, których w przedmiotowej sprawie nie ma, co jest niesporne, przy czym powód uwzględnił dni które miał wolne. Powinien ją również opracować pracodawca przy uwzględnieniu powyższego i dostosować do własnych potrzeb, uwzględniając przy tym obowiązujący system czasu pracy, okres rozliczeniowy, dni wolne itp. Brak takiej ewidencji czy jej niezgodność (z rzeczywistym stanem), co dotyczy niniejszej sprawy skutkuje tym, że w razie sporu, to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia rzeczywistego czasu pracy pracownika z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2008 r. II PK 242/07, Legalis nr 164455). Ma ona więc znaczenie dowodowe w sporze z pracownikiem np. o godziny nadliczbowe. W zależności od okoliczności, konsekwencją braku ewidencji czasu pracy czy też niezgodnej ewidencji czasu pracy z rzeczywistym świadczeniem pracy przez pracownika, może być to, że Sąd może uznać w całokształcie okoliczności sprawy za wiarygodne zapiski pracownika czy zeznania świadków w zakresie jego pracy w godzinach nadliczbowych. Nie oznacza to w żadnym razie, aby w wypadku braku ewidencji czasu pracy (właściwej ewidencji), koniecznym było oparcie się na zapiskach pracownika, gdy są one w ocenie Sądu niewiarygodne. Brak ewidencji czasu pracy czy też jej nierzetelność nie zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia swych twierdzeń przy pomocy różnych środków dowodowych. Obowiązuje więc ogólna reguła udowodnienia przez powoda twierdzeń uzasadniających żądanie pozwu.

W niniejszej sprawie Sąd miał zatem na uwadze, że głównym dowodem poświadczającym czas pracy danego pracownika jest ewidencja czasu pracy, którą powinien prowadzić pracodawca. W przypadku braku takiej ewidencji, lub nierzetelnego jej prowadzenia, pracownik może sam zaoferować środki dowodowe, które mają wykazać jego prawdziwy czas pracy. Pozwana w niniejszej sprawie nie złożyła żadnych dowodów potwierdzających czas pracy powoda i w tym wypadku jako przekonujący dowód posłużyły złożona przez powoda karty pracy sprzętu oraz sporządzone notatki dotyczące wyliczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Dowody te w sposób dokładny wskazywały godziny, w których powód świadczył pracę i na podstawie tego pozwana powinna wyliczyć jego wynagrodzenie z pracą. Również z przesłuchania powoda wynikało, iż otrzymywał na tej podstawie wynagrodzenie, ale jedynie do kwoty umówionego wynagrodzenia godzinowego w kwocie 24 zł netto. W przypadku wypracowania w danym miesiącu liczby godzin odpowiadającej pełnemu etatowi pracodawca wówczas wypłacał mu umówione wynagrodzenie, lecz za kolejne godziny pracy tego nie czynił. Co istotne, to strona pozwana nie przedstawiła dowodu przeciwnego na te okoliczności. Zatem i w tej części powództwo było uzasadnione.

Przechodząc do oceny dalszych roszczeń powoda należy zauważyć, że stosownie do art. 77⁵ § 1 k.p., pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. Z powyższego przepisu wynika więc, że podróż służbowa to wykonywanie zadania służbowego poza stałym miejscem pracy pracownika lub poza siedzibą pracodawcy.

Zgodnie z tym przepisem na definicję podróży służbowej składają się trzy elementy: polecenie pracodawcy, zadanie i wyjazd poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałe miejsce pracy. Wszystkie elementy definicji muszą przy tym zaistnieć łącznie. Potrzeba uregulowania podróży służbowej wynika z kwestii kosztów ponoszonych przez pracownika. W przypadku dojazdu do umówionego miejsca pracy koszty z nim związane strony powinny uwzględnić przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę. Innymi słowy pracownik, podpisując umowę, godzi się na wykonywanie pracy w określonym miejscu i powinien liczyć się z wszystkimi konsekwencjami wyrażonej zgody. W przypadku polecenia udania się w podróż służbową po stronie pracownika powstają natomiast nieskalkulowane dodatkowe koszty.

W niniejszej sprawie kluczowym jest ustalenie miejsca pracy powoda, a co za tym idzie ustalenie, czy obsługując żurawie budowlane w poszczególnych miastach w Polsce powód był w podróży służbowej czy też nie. W ocenie Sądu w niniejszej sprawie miejscem pracy powoda, wbrew zapisom umów o pracę, była B.. Bowiern w przeważającej

części właśnie tam wykonywał swoje czynności, co znalazło potwierdzenie przede wszystkim w zeznaniach K. A. (e-protokół 00:27:40-00:36:44). Na budowach w innych miastach zjawiał się rzadziej, na wyraźne polecenie pracodawcy i wówczas musiał ponosić koszty związane z podróżą oraz wyżywieniem. Bezsportnie bowiem pozwana nie zapewniała ani środka transportu na dany plac budowy, ani wyżywienia. Powód swoje roszczenia wyliczył w oparciu o § 2 Rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (Dz.U. Nr 27, poz. 271 z zm.), który stanowi, że koszty używania pojazdów do celów służbowych pokrywa pracodawca według stawek za 1 kilometr przebiegu pojazdu, które nie mogą być wyższe niż:

- 1) dla samochodu osobowego:
 - a) o pojemności skokowej silnika do 900 cm³ - 0,5214 zł,
 - b) o pojemności skokowej silnika powyżej 900 cm³ - 0,8358 zł,
- 2) dla motocykla - 0,2302 zł,
- 3) dla motoroweru - 0,1382 zł.

W ocenie Sądu przedłożone przez powoda wyliczenia dotyczące odbytych podróży, wysokości diet należnych za prace poza siedzibą pracodawcy były wiarygodne, pozwana nie przedstawiła dowodu przeciwnego na te okoliczności jedynie kwestionując je co do zasady, jak i wysokości, co zdaniem Sądu, w świetle pozostałego materiału dowodowego, nie było jednak dostateczne do przyjęcia, iż powód w spornym okresie nie odbywał podróży służbowych.

Mając zatem na względzie wszystko powyższe Sąd w punkcie 2 sentencji wyroku zasądził od pozwanej na rzecz powoda żądane przez niego kwoty.

O odsetkach orzeczono w myśl art. 481 § 1 i 2 k.c., zgodnie z którym, jeżeli dłużnik (którym w niniejszej sprawie jest pracodawca) opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel (którym w niniejszej sprawie jest powód, jako pracownik) może żądać odsetek za opóźnienie, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Przytoczony przepis znajduje zastosowanie w myśl odesłania zawartego w art. 300 k.p. stanowiącego, iż w sprawach, które nie są unormowane przepisami prawa pracy odpowiednio stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego. Wynagrodzenie było płatne do 10. dnia następnego miesiąca, a zatem od odsetki zasądzono od dnia następnego.

Jedynie w zakresie kwoty 402,60 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 października 2017 r. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za wrzesień 2017 r. Sąd w punkcie 3 wyroku oddalił powództwo. Kwota ta w pozwie była zdublowana, a w tym zakresie powód nie cofnął powództwa, a więc niezasadnym byłoby dwukrotne zasądzenie roszczenia z tego samego tytułu.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 4 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą pozwana przegrała niemal w całości. Zgodnie z art. 100 k.p.c. w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. W niniejszej sprawie z żądanych przez powoda 25.324,22 zł zasądzono 24.921,62 zł, a więc wygrał on sprawę w 98%, przegrywając w 2%, a więc ww. nieznaczej części swojego żądania. W tym przypadku Sąd postanowił obciążyć pozwaną całością kosztów procesu poniesionych przez powoda. Wysokość przyznanych powodowi kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 i 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r. poz. 1804 ze zm.) i zasądził z tego tytułu od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.820 zł.

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie 5 wyroku na podstawie art. 83 w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r. poz. 623 z zm.) oraz stosowanego

odpowiednio art. 100 zd. 2 k.p.c. Pozwana przegrała sprawę w całości, a zatem w tej sytuacji obciążono ją kosztami nieuiszczonej opłaty od pozwu w kwocie 1247 zł. Wymiar opłaty Sąd ustalił w oparciu o treść art. 13 ust. 2 w zw. z art. 21 powołanej ustawy o kosztach sądowych.

SSR Katarzyna Błazejowska