

Sygn. akt VI P 648/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 listopada 2015 r.

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

Przewodniczący: SSR Agnieszka Turowska

Ławnicy: Barbara Adamczyk , Józef Szczukowski

Protokolant: stażysta Beata Tylki

po rozpoznaniu w dniu 10 listopada 2015 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy M. Ł. (P. (...))

przeciwko R.R. (NIP (...))

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie

1. Ustala, że powoda M. Ł. i pozwanego R. R. w okresie od 28 kwietnia 2013 r. od dnia 3 sierpnia 2013 r. łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownik ogólnobudowlany;
2. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2800 zł netto (słownie: dwa tysiące osiemset) tytułem wynagrodzenia za pracę;
3. W pozostałym zakresie powództwo oddala ;
4. Wyrokowi w pkt. 2 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2540 zł netto (słownie: dwa tysiące pięćset czterdzieści);
5. Nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – płatne kasa Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 140 zł (słownie: sto czterdzieści) tytułem opłaty ;
6. Nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa płatne kasa Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 64 zł (słownie : sześćdziesiąt cztery) tytułem zwrotu wydatków;
7. Zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1860 zł (słownie: tysiąc osiemset sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego ;

Sygn. akt VI P 648/14

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 28 kwietnia 2014r. powód M. Ł. domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy między nim, a pozwanym R.R., którego warunki zostały określone w umowie z dnia 26 kwietnia 2013r., przywrócenia do pracy, zasądzenia od pozwanego zaległego wynagrodzenia oraz wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy w kwocie 2.540 zł miesięcznie, poczynając od dnia 1 lipca 2013r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia od pozwanego kosztów postępowania.

W uzasadnieniu wskazał, że w dniu 26 kwietnia 2013r. zawarł z pozwanym umowę o pracę na czas nieokreślony. Od dnia 3 sierpnia 2013r. pozwany uniemożliwił mu wykonywanie pracy. Od tego dnia pozostawał również w stałej gotowości do świadczenia pracy na rzecz pozwanego. Na podstawie umowy zobowiązał się do świadczenia pracy w charakterze robotnika ogólnobudowlanego w miejscu wskazanym przez pozwanego w wymiarze 10 godzin dziennie, z wyjątkiem dni ustawowo wolnych od pracy. W soboty wykonywał pracę w wymiarze 6 godzin. Wysokość wynagrodzenia ustalona została na kwotę 10 zł za godzinę. Wysokość wynagrodzenia miesięcznego ustalił z pozwanym na kwotę 2.540 zł. Na rzecz pozwanego świadczył pracę w G. przy kompleksie budynków (...) w okresie od dnia 26 kwietnia 2013r. do dnia 3 sierpnia 2013r. Pozwany wypłacał wynagrodzenie nieregularnie w kwotach po kilkaset złotych, uzasadniając to brakiem środków. Zaprotestował takiemu sposobowi rozliczeń. W dniu 3 sierpnia 2013r. pozwany wyrzucił go z terenu budowy pod groźbą użycia siły. Groźba pozwanego wywołała u niego obawę, że zostanie spełniona. Od dnia 3 sierpnia 2013r. pozostaje w stałej gotowości do pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania.

W uzasadnieniu zaprzeczył, jakoby łączyła go z powodem umowa o pracę. Przyznał, że powód wykonywał na jego rzecz prace, jednakże nie były to prace wykonywane w ramach stosunku pracy, lecz w ramach umowy o dzieło. Podniósł, że przy rozpoczęciu pracy powód złożył oświadczenie, że prowadzi działalność gospodarczą oraz że po zakończeniu każdego etapu prac będzie wystawiał fakturę Vat. Wskazał, że wypłacił powodowi należne mu wynagrodzenie, mimo że nie był zadowolony z jakości wykonanych przez powoda prac, przy czym powód nie przedstawił mu żadnych faktur, do czego się zobowiązywał zgodnie z umową. Zaprzeczył, aby nakazał powodowi opuszczenie placu budowy. Każdorazowo ustalał z powodem prace do wykonania oraz wysokość wynagrodzenia, jakie powód z tytułu ich wykonania miał otrzymać. Nie ustalał z powodem, w jakich godzinach powód miał wykonywać prace, a jedynie wskazywał termin, do którego prace miały być wykonane. Zaprzeczył, aby umawiał się z powodem na stawkę 10 zł (netto) za godzinę pracy. Ostatecznie zrezygnował z jego usług, ponieważ powód powierzane mu prace wykonywał w sposób nieprawidłowy, żądał coraz to większych kwot wynagrodzenia oraz wykonywał prace nieterminowo. Zaprzeczył również, aby groził powodowi w jakikolwiek sposób.

Na rozprawie w dniu 2 lutego 2015r. powód zmodyfikował żądanie pozwu wskazując, że domaga się zasądzenia od pozwanego tytułem odszkodowania za czas pozostawania bez pracy kwoty 35.000 zł. Wniósł o zasądzenie od pozwanego zaległego wynagrodzenia za lipiec 2013r. i trzy dni sierpnia 2013r. w wysokości 2.800 zł.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 26 kwietnia 2013r. powód M. Ł. zawarł z pozwanym R. R. w formie pisemnej umowę, którą nazwali „umowa o dzieło”. Pozwany w ramach prowadzonej działalności gospodarczej wykonywał prace przy budowie Centrum (...). W ramach zawartej umowy powód świadczył pracę na rzecz pozwanego od dnia 28 kwietnia 2013r. do dnia 3 sierpnia 2013r. Powód wykonywał prace ogólnobudowlane, tj. rozrabiał beton, przewoził go w taczce, tynkował. Wykonywał pracę pod kierownictwem osoby wyznaczonej przez pozwanego. Pracę świadczył od poniedziałku do piątku w wymiarze 10 godzin, pracując od godziny 07:00 do godziny 17:00 i w soboty w wymiarze 6 godzin, pracując od godziny 07:00 do godziny 13:00. Na placu budowy było dwóch kierowników i brygadzista. Brygadzista M. W. wydawał polecenia powodowi wskazując, jaką pracę ma wykonać. Nadzorował również jego pracę. Przekazywał powodowi narzędzia do pracy. Powód podpisywał listy obecności. Strony ustaliły miesięczne wynagrodzenie na kwotę 2.540 zł.

Dowód:

-zeznania powoda M. Ł., k. 38-39, k. 154-155 (czas :00:11:20 - 00:27:53)

-zeznania świadka P. K., k.78-79 (czas : 00:06:34 - 00:18:25)

-zeznania świadka S. M., k. 79 (czas : 00:18:26 - 00:23:49)

-zeznania powoda M. M., k. 79-80 (czas : 00:25:00 - 00:34:39)

-zeznania świadka M. W., k. 80-81 (czas : 00:34:39 - 00:45:38)

-zeznania świadka A. S., k. 153-154 (czas : 00:05:01 - 00:09:50)

-umowa z dnia 26.04.2013r., k. 73

Pozwany wypłacił powodowi wynagrodzenie za kwiecień, maj i czerwiec 2013r. Powód nie otrzymał wynagrodzenia za lipiec oraz za pierwsze dni sierpnia 2013r. W dniu 3 sierpnia 2013r. powód oświadczył pozwanemu, że nie zgadza się na wypłatę wynagrodzenia w ratach i opuścił teren budowy. Powód jeden raz rozmawiał z pozwanym przez telefon i wówczas pozwany poinformował go, że nie ma pieniędzy. Była to jedyna rozmowa, jaką powód przeprowadził z pozwanym po opuszczeniu miejsca pracy. Później w żaden sposób powód nie próbował nawiązać kontaktu z pozwanym.

Dowód:

-zeznania powoda M. Ł., k. 38-39, k. 154-155 (czas :00:11:20 - 00:27:53)

-zeznania pozwanego R.R., k. 39, k. 155-156 (czas: 00:28:37 - 00:42:33)

Podpisy, w których budowie można wyróżnić znaki odpowiadające literom „M. Ł.”, których odzwierciedlenie typu kalkowego widnieje w pozycji „Kwotę powyższą wypłaciłem: otrzymałem” na kopiach kalkowych KW wystawionego w dniu 10 sierpnia 2013r. przez firmę Zakład Budowlany (...) R. R. dla M. Ł., tytułem wynagrodzenia za miesiąc lipiec 2013r. (k. 86); wystawionego w dniu 8 czerwca 2013r. przez firmę Zakład Budowlany (...) R. R. dla M. Ł., tytułem wynagrodzenia za miesiąc maj 2013r. (k. 86); wystawionego w dniu 13 lipca 2013r. przez firmę Zakład Budowlany (...) R. R. dla M. Ł., tytułem wynagrodzenia za miesiąc czerwiec 2013r. (k. 86); wystawionego w dniu 11 maja 2013r. przez firmę Zakład Budowlany (...) R. R. dla M. Ł., tytułem wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2013r. (k. 86) - nie zostały nakreślone przez powoda M. Ł., którego wzory pisma i podpisów przedstawiono do badań.

Dowód:

-opinia biegłego sądowego z zakresu badań dokumentów J. B., k. 95-112

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było zasadne w przedmiocie żądania ustalenia istnienia między stronami stosunku pracy oraz wypłaty zaległego wynagrodzenia za pracę wykonaną przez powoda w lipcu 2013r. oraz przez pierwsze trzy dni sierpnia 2013r. W pozostałym zakresie powództwo podlegało oddaleniu. Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności wniosku na podstawie dokumentu prywatnego w postaci umowy z dnia 26 kwietnia 2013r., zeznań świadków, opinii sporządzonej przez biegłego sądowego z zakresu badań dokumentów oraz zeznań powoda i pozwanego przesłuchanych w charakterze stron postępowania.

Dokument prywatny z dnia 26 kwietnia 2013r. Sąd ocenił na podstawie art. 245 k.p.c., z którego wynika, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Na podstawie całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy Sąd uznał, że pomimo nazwania go „umową o dzieło”, dokument ten stanowił potwierdzenie nawiązania przez strony stosunku pracy. Sąd doszedł do wniosku, że niniejszy dokument tak, jak wskazywał powód został podpisany przez niego in blanco, a następnie dla potrzeb niniejszego postępowania wypełniony przez pozwanego. Zastrzeżenia budzi w tym przypadku już choćby termin, w jakim powód miał wykonywać prace, które miały charakter ogólnobudowlany. Zdaniem Sądu pozwany nie mógł wiedzieć, że powód opuścił teren pracy w dniu 3 sierpnia 2013 r .

Sąd przyznał walor wiarygodności zeznaniom złożonym przez wszystkich przesłuchanych w toku postępowania świadków. Zeznania przez nich złożone były ze sobą w pełni zgodne, przy czym każdy ze świadków potwierdził, w jaki

sposób powód świadczył pracę na rzecz pozwanego, jaki był charakter tej pracy, wymiar godzin, w jakim ta praca była wykonywana oraz że praca ta wykonywana była pod nadzorem osoby zatrudnionej przez pozwanego.

Walor wiarygodności Sąd przyznał sporządzonej w niniejszej sprawie opinii, która w ocenie Sądu została sporządzona w sposób rzetelny, z wykorzystaniem specjalistycznej wiedzy, która ponadto w swojej treści zawierała wyczerpujące i wnikliwe wnioski. W ocenie Sądu biegły skrupulatnie przeprowadził wywód myślowy. Tok rozumowania przedstawiony przez biegłego należało uznać za logiczny, a nadto konsekwentny. Powyższej opinii Sąd dał wiarę w całości, albowiem biegły w sposób szczegółowy przedstawił okoliczności, jakie stały się podstawą wniosków w niej wskazanych, odwołując się do konkretnych faktów. Biegły dysponował również niewątpliwie odpowiednią wiedzą i doświadczeniem predestynującym go do wydania przedmiotowej opinii. Opinia biegłego sądowego, tak jak inne dowody podlega ocenie według art. 233 § 1 k.p.c., jednakże odróżniają ją szczególne kryteria oceny. Należą do nich zgodność przedstawionych wniosków z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziom wiedzy biegłego, podstawy teoretyczne opinii, sposób motywowania oraz stopień stanowczości wyrażonych w niej wniosków. Sąd dokonując oceny przedmiotowych opinii posiłkował się właśnie wskazanymi kryteriami.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania złożone przez powoda, z których wynikało, że powód świadczył pracę w okresie od dnia 28 kwietnia 2013r. do dnia 3 sierpnia 2013r. na rzecz pozwanego na podstawie umowy pracy. Powód w toku niniejszego postępowania wykazał, że umowa, jaka łączyła go z pozwanym spełniała wszystkie kryteria pozwalające na zakwalifikowanie jej, jako stosunek pracy. Zeznania powoda były spójne przy tym z zeznaniami złożonymi przez świadków, które Sąd uznał za rzetelną podstawę do poczynienia ustaleń stanu faktycznego.

Sąd odmówił przyznania waloru wiarygodności zeznaniom złożonym przez pozwanego. Pozwany przeczył wszelkim twierdzeniom powoda, przy czym na potwierdzenie własnych twierdzeń nie przedstawił żadnych dowodów. Pozwany wskazywał, że uregulował na rzecz powoda całe należne mu wynagrodzenie, jednakże nie przedstawił wiarygodnych dowodów, które by to potwierdzały. Wręcz przeciwnie przedstawił dokumenty, na których zgodnie z jego twierdzeniami miał widnieć podpis powoda, a które miały potwierdzać otrzymanie przez powoda należnych mu kwot tytułem wynagrodzenia. Po ich zweryfikowaniu przez biegłego sądowego z zakresu badania dokumentów okazały się być jednak nieautentyczne, co dodatkowo zdaniem Sądu podważyło wiarygodność zeznań pozwanego.

Na gruncie niniejszej sprawy podstawową kwestią wymagającą wyjaśnienia był rodzaj łączącej strony niniejszego postępowania umowy. Koniecznym było ustalenie, czy strony związane były umową o pracę, czy też umową cywilnoprawną. Na podstawie całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd doszedł do wniosku, że strony związane były stosunkiem pracy, na podstawie którego powód wykonywał na rzecz pozwanego prace ogólnobudowlane.

Na podstawie art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Na gruncie niniejszej sprawy, po dokonaniu analizy całości materiału dowodowego Sąd ustalił, że powód wykazał istnienie po jego stronie interesu prawnego, co stanowi podstawową przesłankę o charakterze merytorycznym stanowiącą podstawę rozstrzygnięcia sprawy. W komentowanym przepisie, który stanowi materialnoprawną podstawę ochrony praw podmiotowych, chodzi przede wszystkim o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego między określonymi podmiotami bądź prawa, które służy określonemu podmiotowi względem określonych podmiotów w ramach danego stosunku prawnego. Jak wynika z brzmienia wskazanej normy prawnej nie zawiera ona żadnych ograniczeń w zakresie wytaczania powództw o ustalenie, poza wymaganiem wykazania przez powoda istnienia skonkretyzowanego interesu prawnego. Zgodnie z obowiązującą linią orzecznictwa, którego przedmiotem rozważań był interes prawny w rozumieniu przepisu art. 189 k.p.c. - interes prawny istnieje wówczas, gdy zachodzi stan niepewności co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia niejasności i wątpliwości w tym zakresie i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości (wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2010r., II PK 342/09, LEX nr 585783). Bez wątplenia ustalenie rzeczywistej treści stosunku prawnego łączącego powoda z pozwanym może być konieczne do zweryfikowania potencjalnych roszczeń pracownika, jakie już choćby na gruncie niniejszej sprawy zostały

sprecyzowane przez powoda w treści żądania pozwu. Wobec powyższego Sąd nie ma żadnych wątpliwości, że powód wykazał istnienie interesu prawnego w dochodzeniu ustalenia istnienia umowy o pracę.

Legalna definicja umowy o pracę została przez ustawodawcę uregulowana w art. 22 § 1 k.p. Zgodnie z jego brzmieniem 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. Niniejszy przepis należy interpretować w ten sposób, że do konstytutywnych cech stosunku pracy odróżniających go od innych stosunków prawnych, zalicza się: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem, czyli ryzyko socjalne i gospodarcze oraz odpłatny charakter zatrudnienia. Stosunek pracy oznacza dobrowolny stosunek prawny o charakterze zobowiązaniowym, zachodzący między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć pracę osobiście, w sposób ciągły i powtarzający się na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą. Jednocześnie musi to być praca określonego rodzaju, wykonywana w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca musi zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem. Wymienione elementy powinny wystąpić łącznie, choć w zależności od indywidualnego przypadku z różnym natężeniem, by doszło do zawarcia stosunku prawnego, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p. W związku z tym o charakterze umowy o świadczenie pracy nie może przesądzić tylko jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych. W przypadku ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy, choćby brak odpowiedzialności pracodawcy związanej z zatrudnieniem pracownika, jak również brak ustalenia stałego wynagrodzenia, nie jest możliwa jego kwalifikacja, jako stosunku pracy.

W przedmiocie znaczenia stosunku pracy i jego definicji zawartej w art. 22 § 1 k.p. wypowiedział się wielokrotnie Sąd Najwyższy, który stoi na stanowisku, że stosunek pracy zakłada wykonywanie pracy osobiście, odpłatnie, w ramach podporządkowania pracowniczego, w sposób powtarzalny i bez ponoszenia przez pracownika ryzyka prowadzenia podmiotu zatrudniającego (wyrok SN z dnia 7 października 2009r., III PK39/09, LEX nr 578140). Sąd Najwyższy przyjął także, że zatrudnienie może być wykonywane na podstawie stosunku cywilnoprawnego lub stosunku pracy. Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p., wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, to wówczas mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony. I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony. Umowa na podstawie, której jest świadczona praca, nie może mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy (postanowienie SN z dnia 13 listopada 2008r., II UK 209/08, LEX nr 737389).

Istotnym jest, że o rodzaju zawartej umowy decyduje nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron. O wyborze podstawy zatrudnienia decyduje przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron. Kwalifikacja umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę lub innej umowy cywilnoprawnej budzi w praktyce istotne trudności i należy jej dokonywać metodą typologiczną, poprzez rozpoznanie i wskazanie jej cech przeważających (wyrok SN z dnia 26 marca 2008r., I UK 282/07, LEX nr 411051). Znalazło to powtórzenie w jednym z kolejnych orzeczeń, zgodnie z tezą, którego wobec różnych cech charakterystycznych dla wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych, dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter dominujący (postanowienie SN z dnia 29 stycznia 2008r. II UK 241/07, LEX nr 865939).

W doktrynie prawa pracy oraz orzecznictwie dominuje pogląd, co do tego, że podporządkowanie pracownika, a wraz z nim osobiste świadczenie pracy jest cechą wyróżniającą stosunek pracy spośród kategorii stosunków prawnych, jak chociażby stosunków cywilnoprawnych. Sąd Najwyższy uznał podporządkowanie za cechę, która ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (wyrok SN z dnia 25 listopada 2005r., I UK 68/05). Ocena, czy została

zawarta umowa o pracę zależy od okoliczności konkretnej sprawy w szczególności od zachowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy, w tym w szczególności cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy (wyrok SN z dnia 9 lutego 2012r., I UK 260/11, LEX nr 1169835).

Dla stwierdzenia, że podporządkowanie pracownika pracodawcy występuje w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy 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 stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (wyrok SA w Gdańsku z dnia 23 października 2013r., III AUa 226/13, LEX 1403673). Podporządkowanie organizacyjne pracownika pracodawcy stanowi niewątpliwie konstytutywną cechę stosunku pracy. Mając na uwadze powyżej wskazane elementy, dostosowując je do realiów niniejszej sprawy, koniecznym byłoby stwierdzenie, że powód w ramach wykonywanej przez siebie pracy podlegał kierownictwu ze strony pozwanej oraz obowiązywał go stosunek podporządkowania.

W świetle art. 22 § 1¹ k.p. oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz przede wszystkim na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania. Sąd rozważając, jakiego rodzaju stosunek łączył powoda z pozwanym, miał na uwadze głównie warunki, na jakich powód świadczył pracę względem pozwanego. Decydujące znaczenie w tej kwestii mają elementy umowy, które determinują w ostateczności jej rodzaj. Sąd mając na uwadze całokształt okoliczności niniejszej sprawy uznał, że powód zawarł z pozwanym nie umowę o dzieło, jak próbował wykazać pozwany, lecz umowę o pracę. Zostało to potwierdzone na gruncie przedmiotowej sprawy głównie na podstawie zeznań przesłuchanych w toku postępowania świadków. Jak wynika z powyższego stosunek pracy to trwała i dobrowolna więź prawna łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę. W stosunku tym pracownik jest zobowiązany do świadczenia pracy określonego rodzaju, w sposób podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd uznał, iż w okresie objętym sporem pomiędzy stronami istniał stosunek pracy. Powód wykonywał pracę w sposób ciągły, w wymiarze 10 godzin dziennie od poniedziałku do piątku oraz w soboty w wymiarze 6 godzin. Ponadto powód wykonywał prace ogólnobudowlane, które zlecane mu były przez pozwanego oraz nadzorowane przez pracownika pozwanego, jak również w miejscu przez pozwanego wskazanym. Za wykonaną pracę ponadto powodowi przysługiwało wynagrodzenie. W niniejszej sprawie z uwagi na charakter wykonywanej pracy i warunki, w jakich była ona wykonywana należało przyjąć, że po stronie pozwanego występowało ryzyko gospodarcze i ryzyko socjalne, które są związane bezpośrednio z zatrudnieniem pracownika, a które występować muszą po stronie pracodawcy. Jak ustalono w niniejszym postępowaniu powód świadcząc pracę na rzecz pozwanego podlegał również jego zwierzchnictwu. Pozwany nadzorował pracę powoda oraz poddawał go kontroli, jak również wydawał powodowi polecenia służbowe.

Sąd uznał jednak za zasadne przyjąć, że stosunek pracy łączył strony niniejszego postępowania jedynie do dnia 3 sierpnia 2013r. Powód przyznał, że w dniu 3 sierpnia 2013r. dobrowolnie opuścił teren zakładu pracy, ponieważ nie podobał mu się sposób rozliczania wynagrodzenia. Zdaniem Sądu zachowanie powoda oznaczało, że nie chce on dalej na rzecz pozwanego świadczyć pracy i w ten sposób pokazał, że rezygnuje on z pracy. W związku z tym Sąd uznał, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w dniu 3 sierpnia 2013r. zgodnie z wolą powoda.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd uznał, że łączący strony stosunek prawny stanowił umowę o pracę, dlatego też w pkt 1 wyroku Sąd uwzględnił żądanie powoda ustalając, że od dnia 28 kwietnia 2013r. do dnia 3 sierpnia 2013r. łączyła go z pozwanym umowa o pracę, o czym orzekł na podstawie art. 189 k.p.c. w zw. z art. 22 § 1 k.p. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 6 k.c.

Powód domagał się również zasądzenia od pozwanego zaległego wynagrodzenia za pracę, jaką wykonał na jego rzecz w lipcu oraz w pierwszych trzech dniach sierpnia 2013r. wskazując, że za ten okres przysługiwało mu wynagrodzenie w kwocie 2.800 zł. Zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Sąd uznał niniejsze żądanie za w pełni uzasadnione, gdyż powód wykazał, że w tym czasie rzeczywiście świadczył pracę na rzecz pozwanego. Pozwany podnosił, że wynagrodzenie przeznaczone dla powoda przekazywał osobom trzecim, które to wynagrodzenie następnie miały przekazać powodowi. Twierdzenie pozwanego Sąd uznał za niewiarygodne. Obowiązkiem pozwanego jako pracodawcy było wypłacenie wynagrodzenia pracownikowi bezpośrednio, dlatego też argumentacji pozwanego nie sposób było uznać za uzasadnioną. Ciężar dowodu, że wynagrodzenie zostało uregulowane spoczywał w tym przypadku na pracodawcy, który niniejszemu zadaniu nie sprostał. Pozwany nie wykazał, aby uregulował zaległe wynagrodzenie, ograniczając się jedynie do przedstawienia dowodów, które okazały się być nieautentyczne. W związku z tym za wiarygodne Sąd uznał zeznania powoda i przyznał mu w całości kwotę przez niego wnioskowaną, o czym orzekł, jak w pkt 2 wyroku na podstawie art. 80 k.p.

W toku postępowania powód wskazywał, że od dnia 3 sierpnia 2013r. pozostawał w stałej gotowości do wykonywania pracy, a której nie wykonywał z przyczyn zachodzących po stronie pozwanego. W jego ocenie pozwany powinien był uregulować należne mu wynagrodzenie z tego tytułu. Sąd uznał przedmiotowe żądanie za niezasadne.

Zgodnie z art. 81 § 1 k.p. pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerogowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje (§ 2).

Regulacja zawarta w art. 81 k.p. stanowi wyjątek od zasady wyrażonej w art. 80 k.p. Jest konsekwencją swoistego w stosunkach pracy rozkładu odpowiedzialności podmiotów za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązań wzajemnych - zasady, że ryzyko produkcyjne, techniczne i osobowe ponosi pracodawca. Rozumieć przez to należy, że nie może być pozbawiony wynagrodzenia za pracę pracownik, który nie świadczył pracy z przyczyn od niego niezależnych. Art. 81 k.p. reguluje jedną z sytuacji, kiedy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia pomimo niewykonywania pracy. Przepis ten stanowi też ogólną i powszechną podstawę wypłaty wynagrodzenia pracownikowi, który będąc gotowym do pracy, doznał przeszkód w jej wykonywaniu z przyczyn niedotyczących pracownika. Warunkiem zachowania jednak przez pracownika prawa do wynagrodzenia za przerwę w wykonywaniu pracy powstałą w rezultacie przeszkody wynikłej z przyczyn dotyczących pracodawcy jest równoważąca świadczenie pracy gotowość do pracy.

Na gruncie art. 81 § 1 k.p. gotowość do pracy występuje, jako gotowość faktyczna. Zgodnie z ukształtowanym przez judykaturę pojmowaniem gotowości do pracy wyróżnia się cztery elementy wyznaczające ten stan, a wśród nich: zamiar wykonywania pracy, wyraźny przejaw woli świadczenia pracy, psychiczna i fizyczna zdolność do jej świadczenia, pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. Gotowość do pracy oznacza stan świadomości i woli pracownika obiektywnie zdolnego do wykonywania pracy polegający na rezygnacji z pełnej swobody dysponowania swoją osobą i czasem, na godzeniu się na ograniczenie tejże wolności na rzecz pracodawcy (por. wyrok SN z dnia 9 maja 1959 r., II CR 262/59, PiZS 1960, nr 7, s. 62).

Dla ustalenia zamiaru świadczenia pracy obecność pracownika w zakładzie pracy nie zawsze jest konieczna. Zwłaszcza przy przedłużającym się czasie trwania przeszkody wystarczy potwierdzenie przez niego gotowości stawienia się do pracy na każde wezwanie pracodawcy. Uzewnętrznienie zamiaru wykonywania pracy musi być jednak, niezależnie od formy jego wyrażenia, na tyle jednoznaczne, by nie budził on wątpliwości pracodawcy. Pracownik może powiadomić o nim pracodawcę telefonicznie, korespondencyjnie, czy też osobiście stawiając się na stanowisku pracy. Warunkiem gotowości do pracy jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, poprzez które rozumieć należy stan, w którym

pracownik może niezwłocznie, na wezwanie pracodawcy podjąć pracę (wyrok SN z dnia 2 września 2003 r., I PK 345/02, OSNP 2004, nr 18, poz. 308).

W toku niniejszego postępowania powód zeznał, że od momentu opuszczenia budowy jeden raz kontaktował się z pozwanym, z którym rozmawiał na temat wynagrodzenia. Od tego czasu zarówno w formie telefonicznej, czy też w innej formie nie próbował nawiązać kontaktu z pozwanym. Oznacza to, że powód w żaden sposób nie uzewnętrzniał zamiaru świadczenia pracy na rzecz pozwanego, co stanowi podstawowy warunek do uznania gotowości do pracy. Na podstawie poczynionych ustaleń faktycznych nie sposób było przyjąć, że powód pozostawał do dyspozycji pozwanego, że wykazał on wolę dalszego świadczenia pracy, a praca ta była dla niego niedostępna z przyczyn leżących po stronie pozwanego. Na gruncie niniejszej sprawy zdaniem Sądu nie zostały spełnione przesłanki art. 81 § 1 k.p., dlatego też Sąd oddalił żądanie powoda w przedmiocie przyznania mu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, o czym Sąd orzekł, jak w pkt 3 wyroku na podstawie art. 81 § 1 k.p. a contrario.

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności, co do kwoty wynagrodzenia należnego powodowi w wysokości 2.540 zł stanowiącej kwotę jednomiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., z którego wynika, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

O kosztach postępowania Sąd orzekł, jak w pkt 5-6 wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Z uwagi na fakt, iż pozwany jest stroną, która przegrała proces w zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy i zapłaty zaległego wynagrodzenia to na nim spoczywał obowiązek pokrycia kosztów, jakie zostały wygenerowane w niniejszym postępowaniu w związku z niniejszymi żądaniami. Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego (...)w G. na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014, poz. 1025) kwotę 140 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu od uiszczenia, której powód był zwolniony z mocy prawa oraz kwotę 60 zł stanowiącej wydatki związane z wynagrodzeniem biegłego sądowego.

Sąd w pkt 7 wyroku zasądził od powoda koszty zastępstwa procesowego w kwocie 1.860 zł na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013, poz. 461). Powód domagał się zasądzenia od pozwanego kwoty 35.000 zł tytułem odszkodowania za czas pozostawania bez pracy, przy czym to powód niniejszy proces przegrał, gdyż przedmiotowe żądanie okazało się bezpodstawne. W związku z tym na powodzie spoczywał obowiązek pokrycia kosztów, jakie powstały w związku z przedmiotowym żądaniem.