

Sygn. akt VI P 748/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 04 grudnia 2017r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Teresa Radomska, Elżbieta Piekoś- Doroszevska

Protokolant: st. Sekr. Sąd. Stella Ciurkowska

po rozpoznaniu w dniu 29 listopada 2017r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa K. Ł.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej w G.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. oddała powództwo

II. zasądza od powoda K. Ł. na rzecz pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej w G. kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

III. przyznaje od Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. radcy prawnemu A. L. kwotę 180zł (sto osiemdziesiąt złotych) powiększoną o stawkę należnego podatku VAT w wysokości 23 % z tytułu udzielonej a nie opłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu

Sygn. akt VI P 748/16

UZASADNIENIE

Powód K. Ł. złożył pozew skierowany przeciwko (...) Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą w G., w którym domagał się ustalenia istnienia pomiędzy nim a pozwaną spółką stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas określony począwszy od dnia 18 lutego 2015 r. do 31 sierpnia 2015 r. W uzasadnieniu wskazał, że łączące strony umowy o świadczenie usług miały charakter stosunku pracy.

(pozew, k. 2-3)

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwana podniosła, że stron nie łączył stosunek pracy..

(odpowiedź na pozew, k. 49-53)

W piśmie z dnia 5 stycznia 2017 r. strona powodowa wniosła o uwzględnienie powództwa w całości oraz przyznanie pełnomocnikowi tytułem udzielonej oraz nieopłaconej pomocy prawnej na rzecz powoda tytułem kosztów zastępstwa procesowego wynagrodzenia w wysokości 6-krotności stawki minimalnej zgodnie z rozporządzeniem Ministra

Sprawiedliwości, co zostało podtrzymane w piśmie z dnia 29 maja 2017r. pełnomocnik wskazał, iż jest płatnikiem VAT, a koszty pomocy nie zostały opłacone.

(pismo powoda, k. 124, pismo powoda, k. 171-173)

Sąd ustalił, co następuje:

Pozwana spółka (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa prowadzi działalność pośrednictwa pracy, działając jako agencja pracy tymczasowej, na podstawie wymaganych zezwoleń.

W dniu 5 lutego 2014 r. pozwana (...) sp. z o.o. s.k. zawarła z (...) Sp. z o.o. umowę, której przedmiotem było świadczenie przez pozwaną agencję usług polegających na kierowaniu osób do wykonywania na rzecz (...) Sp. z o.o. określonych przez niego czynności. Osoby wykonujące umowę miały wykonywać czynności na podstawie umów prawa cywilnego podpisanych z agencją. Charakter czynności powierzonych osobom wykonującym umowę miał nie wyczerpywać ustawowych przesłanek stosunku pracy, tj. w szczególności nie wymagano dyspozycyjności osób wykonujących umowę oraz ich osobowego i organizacyjnego podporządkowania. Ustalono, że jeżeli w trakcie realizacji przedmiotowej umowy charakter tych czynności uległby modyfikacji, wyczerpując w ten sposób ustawowe przesłanki stosunku pracy, strony podjęłyby wspólne działania w celu realizacji przedmiotu umowy w trybie przewidzianym dla zatrudnienia pracowników tymczasowych w oparciu o umowę o pracę tymczasową.

(...) Sp. z o.o. przekazywał (...) Sp. z o.o. Sp. k. zamówienia na odpowiednią ilość osób do zatrudnienia na dany miesiąc, na piśmie z użyciem przedstawionego wzoru, na ręce konsultanta faxem lub za pomocą poczty elektronicznej.

W związku z ww. umową pozwana spółka zobowiązana była, m.in. do:

- zapewnienia zastępstwa za osobę wykonującą usługę, z której zrezygnuje zleceniodawca,
- zapewnienia konsultanta, do którego obowiązków należała, m. in. bezpośrednia, bieżąca kontrola nad osobami wykonującymi umowę, prowadzenie ewidencji liczby godzin wykonywania czynności przez osoby wykonujące umowę,
- nie kierowania do (...) Sp. z o.o. osób, które równocześnie pozostawały z nią w stosunku pracy.

Kontrola konsultanta sprowadzała się do załatwiania formalności związanych z zatrudnieniem danej osoby – obecności, godzin istotnych do naliczenia wynagrodzenia itp., oraz zapytywał zleceniodawcę, czy jest zadowolony z usługi danej osoby.

Dane co do godzin wykonywania usług pozyskiwał konsultant od pracowników (...), naliczał wynagrodzenie i przekazywał zleceniodawcy do rozliczenia umowy między stronami. Wynagrodzenie pozwanej agencji należne od (...) składało się ze stawki osoby wykonującej usługę, kosztów składek kosztów płacowych ponoszonych przez agencję oraz prowizję w wysokości 1,30 zł na godzinę roboczą oraz podatku VAT.

(...) Sp. z o.o. zobowiązana była do zapewnienia osobom wykonującym umowę - odzież roboczą i ochronną oraz obuwie w odpowiedniej ilości i asortymencie, według wymogów w miejscu wykonywania umowy, a także do informowania pozwanej spółki o wszelkich problemach dotyczących sposobu i jakości wykonywanych zleceń, zaś agencja zobowiązywała się do przeprowadzenia badań wstępnych (sanitarno- epidemiologicznych i bhp). Nie badano osób wykonujących umowę czy są zdolne do wykonywania tej pracy (tzw. zdolność do pracy na danym stanowisku).

W przypadku bezpośredniego zatrudnienia na umowę o pracę przez (...) Sp. z o.o. osób zrekrutowanych przez pozwaną spółkę lub podjęcia współpracy z nimi na podstawie jakiegokolwiek innej umowy, również za pośrednictwem osób lub podmiotów trzecich, w tym Agencję Zatrudnienia, w czasie trwania powyższej umowy oraz w ciągu 6 miesięcy po jej rozwiązaniu lub wygaśnięciu, ustalono odpłatność za przeprowadzony proces rekrutacji w wysokości 800 zł netto/1 osobę.

Po trzech miesiącach trwania umowy cywilnoprawnej pozwana spółka zapytywała wykonujących usługę, czy chcą być objęci dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym – jeśli tak, to ich zgłaszano do ubezpieczeń i odprowadzono składkę.

(**dowód:** umowa, k. 179-188, zeznania świadka A. K., k. 164-165, nagranie czas 00:29:01-00:53:00;)

Powód K. Ł. został zatrudniony w (...) Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą w G., działającym jako agencja pracy tymczasowej, na podstawie pisemnych umów cywilnoprawnych, w ramach pracy tymczasowej, zawieranych na okresy miesięczne, od dnia 18 lutego 2015r. (pierwsza umowa do końca miesiąc, następne na pełne okresy miesięczne).

W ramach podpisanych umów o świadczenie usług na okresy: 18-28 lutego 2015, 1-30 kwietnia 2015r., 1-31 maja 2015r. oraz 1-30 czerwca 2015r. został skierowany przez pozwanego do świadczenia usług pomocniczych na rzecz (...) Sp. z o.o. w P.. W ramach tych umów powód przyjmował towar i rozkładał go na półkach. Nie wydał towaru z magazynu.

W okresie od 1 marca 2015 r. do 31 marca 2015 r. powód otrzymał umowę o dzieło, w ramach której był zobowiązany do wykonania dzieła w postaci uporządkowania do 1000 szt. przedmiotów i towarów.

Od dnia 26 czerwca 2015 r. powód przebywał na zwolnieniu. Powód otrzymał jeszcze umowy zawierane pomiędzy stronami na lipiec i sierpień 2015 r., ale nie były one realizowane wobec niestawienia się do pracy powoda z powodu choroby..

(**dowód:** umowa o świadczenie usług, k. 69-74, 76-77; umowa o dzieło, k. 79; umowy o świadczenie usług – niezrealizowane – k. 5-6; pismo Państwowej Inspekcji Pracy, k. 7-8; KRS – stan na dzień 15 września 2016 r., k. 54-57; zeznania K. Ł., k. 163-164, nagranie czas 00:07:14-00:27:06, k. 165, nagranie 00:56:00-00:58:23)

Praca świadczona przez powoda odbywała się w wyznaczonych przez (...) Sp. z o.o. godzinach, tj. od 06:00 do 14:00, od 14:00 do 22:00 i polegała na wykonywaniu typowych prac magazynowych.

(...) Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą w G. nie nadzorowała pracowników skierowanych do świadczenia usług. Pracownicy podpisywali ewidencję godzin świadczenia usług co służyło do wyliczenia przez ile godzin świadczone usługi, tym samym ile wynagrodzenia należy wypłacić, którą (...) Sp. z o.o. przekazywało na początku każdego miesiąca do pozwanej spółki. Do wynagrodzenia z umowy było przyznawane 2 zł premii za wydajność pracy i obecność, które były doliczane do wypracowanych kwot. Jeśli dana osoba przebywała na zwolnieniu musiała poinformować o tym brygadzystę w celach organizacyjnych.

W umowach o świadczenie usług było postanowienie o karze umownej 100 zł netto za nieusprawiedliwiona nieobecność, choć w praktyce nie stosowano tego rozwiązania. Osoby wykonujące usługę brały wolne na zasadzie przekazywanej informacji do firmy – (...) Sp. z o.o., a ta, przekazywał do pozwanej agencji w celu uwzględnienia rozliczenia. Owe wolne były bezpłatne – nie przysługiwało za to wynagrodzenie.

Osoby wykonujące usługę wskazywały, w jakie dni nie mogą lub nie chcą świadczyć usług, informując jedynie, iż ich nie będzie w pracy. trzeba było jedynie poinformować o tym z wyprzedzeniem, żeby (...) zdążyło się zwrócić do agencji o przysłanie innej osoby.. gdy brygadzysta zgłaszał, iż jest konieczność zwiększonej pracy w okresie świątecznym czy w nocy, prosił zleceniobiorców, by między sobą ustalili podział godzin, kto kiedy przychodzi.

Brygadziści (...), którzy wydawali polecenia co do bieżącej pracy, nie byli zatrudniani w innych agencjach, częściowo na umowę o pracę, częściowo na umowy cywilnoprawne.

Powód K. Ł. wiedział, iż zawierane przez niego umowy nie są umowami o pracę, ale cywilnoprawnymi umowami zlecenia. Powód zarówno przed jak i po wykonaniu pierwszej z umów zlecenia znał warunki jej wykonania. Powodowi przekazano informację, iż jest możliwa współpraca tylko w warunkach umowy zlecenia lub umowy o dzieło w

miesiącach luty – marzec. Wskazano mu, iż w ramach umowy z (...) nie ma możliwości zawarcia umowy o pracę. Powód zgodził się na zawarcie umowy cywilnoprawnej, bowiem zależało mu na pracy i wynagrodzeniu.

Powód podczas wykonywania zleceń nie pozostawał pod nadzorem pozwanej agencji, agencja zbierała tylko uwagi od zleceniodawcy, czy jest zadowolony z wykonanej usługi., nie miał wyznaczonego czasu wykonywania zlecenia oraz nie miał dokładnie określonego miejsca wykonywania zlecenia.

(**dowód:** zeznania K. Ł., k. 163-164, nagranie czas 00:07:14-00:27:06, k. 165, nagranie 00:56:00-00:58:23; zeznania świadka A. K., k. 164-165, nagranie czas 00:29:01-00:53:00; zeznania świadka A. G., k. 243-244; zeznania świadka R. I., k. 245-246; zeznania świadka D. S., k. 247-248; zeznania świadka A. Z., k. 248-250; zeznania świadka M. P., k. 295; zeznania świadka B. S., k. 295v-296; zeznania świadka M. Ś., k. 329, nagranie od 00:03:01 do 00:09:52; zeznania świadka M. K., k. 338, nagranie od 00:01:35 do 00:13:36; zeznania świadka A. J., k. 361, nagranie od 00:02:56)

W związku z zawartymi umowami o świadczenie usług, powodowi przysługiwało wynagrodzenie brutto liczone wg stawki godzinowej w wysokości 10 zł, płatne miesięcznie 21 dnia następnego miesiąca. Natomiast w ramach zawartej umowy o dzieło ustalono wynagrodzenie brutto w wysokości 2.105, 60 zł.

Z tytułu świadczonej pracy, powód otrzymał wynagrodzenie za okres:

- od 18 lutego 2015 r. do 28 lutego 2015 r. – 828 zł brutto,
- od 1 marca 2015 r. do 31 marca 2015 r. – 2.105,60 zł brutto,
- od 1 kwietnia 2015 r. do 30 kwietnia 2015 r. – 1.765,87 zł brutto,
- od 1 maja 2015 r. do 31 maja 2015 r. – 1.484,80 zł brutto,
- od 1 czerwca 2015 r. do 26 czerwca 2015 r. – 1.408 zł brutto.

K. Ł. podlegał ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy zlecenia w firmie (...) Sp. z o.o. Sp. k.

(**dowód:** zaświadczenia o zarobkach, k. 12-13, 16-18; umowy o świadczenie usług, k. 69-74, 76-77; umowa o dzieło, 79, zaświadczenie k. 11)

Powód pismem z dnia 1 marca 2016 r. poinformował pozwaną spółkę, że uważa, iż łączące ich umowy o świadczenie usług i umowy o dzieło od 18 lutego 2015 r. do 31 sierpnia 2015 r. miały charakter stosunku pracy. Jednocześnie, wezwał (...) Sp. z o.o. Sp. k. do potwierdzenia na piśmie zawarcia z nim umowy o pracę na czas określony w ww. okresie. Pozwana spółka wskazała, iż nie widzi podstaw do uznania umów za umowę o pracę, wskazując na treść zawieranych umów i wykonywanych

(**dowód:** pismo, k. 9, odpowiedź k. 14)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo K. Ł. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd ustalił stan faktyczny w oparciu o dowody z dokumentów przedłożonych w toku postępowania przez strony postępowania, które nie były kwestionowane przez żadną ze stron oraz których treść ocenił na mocy art. 245 k.p.c. Sąd nie znalazł podstaw do zdyskwalifikowania ich wiarygodności.

Sąd oparł się także na zeznaniach świadków A. K., A. G., R. I., D. S., A. Z., M. P., B. S., M. Ś., M. K., A. J. oraz samego powoda, który został przesłuchany w charakterze strony uznając je za logiczne, spójne i przekonujące w wielu aspektach te zeznania potwierdzają się nawzajem, tworząc spójną i koherentną całość.

Sąd postanowił pominąć dowód z przesłuchania świadka N. G. z uwagi na nie wskazanie jej adresu przez stronę powodową (k. 365).

Zeznania A. K. były wiarygodne, Sąd oparł się na nich przy ustalaniu stanu faktycznego, w szczególności w zakresie w jakim odniosła się do charakteru zatrudnienia przez pozwanego. Były to zeznania logiczne, spójne i zgodnie ze zgromadzonym materiałem dowodowym. Potwierdziła, że (...) Sp. z o.o. Sp. k. zawierało z klientami równe umowy, pozwalające na zatrudnianie pracowników tymczasowych i umowy cywilnoprawne, i umowy o pracę tymczasową. Wybór należał do klienta, wysokość wynagrodzenia na rzecz agencji zależała m.in. od kosztów i była inna przy zleceniu i inna przy umowie o pracę. Jak wynika z umowy między spółkami, koszty te były wliczane w wynagrodzenie. Umowa zawarta między pozwaną spółką, a (...) Sp. z o.o. polegała na tym, że mają być zatrudnione osoby w ramach umów cywilnoprawnych, taka była wola klienta. Opisała też logicznie i spójnie rolę agencji w tej współpracy między zleceniodawcą a osobą wykonującą usługę.

W części zeznania świadka nie były przydatne, bowiem nie pamięta okoliczności zawarcia umów z powodem i nie przypomina sobie, by ktokolwiek wnosił o przekwalifikowanie zawartej umowy na umowę o pracę.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda jedynie w zakresie, w jakim znajdują one potwierdzenie w zgromadzonym materiale, w szczególności w zeznaniach świadków. Sąd oparł się przede wszystkim na oświadczeniach powoda, z których wynikało, że miał on świadomość zawierania z pozwanym umów cywilnoprawnych, a nie umów o pracę, podpisywał je. K. Ł. przyznał, iż wskazano mu, że na luty i marzec można podpisać umowy o dzieło, poza tym umowy o świadczenie usług, żadnej innej nie ma możliwości zawrzeć. Powód potwierdził też, że nie był kontrolowany przez firmę pozwaną. Dodatkowo przyznał, że podlegał pod brygadzystę z firmy (...), który jednakże- jak przyznał był zatrudniany przez inne agencje. Wskazał też iż przepracowane godziny były rejestrowane oraz podpisywał listy i wie że to przechodziło przez księgowego firmy (...) Sp. z o.o., ale nie pamięta czy to trafiło później do agencji. Sąd nie dał wiary powodowi, jakoby byli magazynierzy zatrudnieni na umowę o pracę bowiem zaprzeczają temu wszyscy świadkowie przesłuchani w sprawie.

Zeznania świadka A. G., R. I., Sąd uznał za wiarygodne co do charakteru zatrudnienia powoda u pozwanego, w szczególności potwierdziły, że powód wykonywał pracę od poniedziałku do piątku, 8 godzin dziennie w tym samym miejscu. Przyznały, że pozwana spółka zatrudniała ich na zasadzie umów cywilnoprawnych. Nikt z (...) Sp. z o. o. Sp. k. nie wydawał poleceń co do wykonywania pracy. A. G. wskazała, iż nie było żadnych grafików pracy, wskazała, iż ona nie chciała zmieniać swojej umowy na umowę o pracę. Świadek G. przyznała, iż ewidencja godzin służyła wyliczeniu wynagrodzenia, oraz że można było zgłosić nieobecność liderowi po prostu przez sms-a. Potwierdziła to też świadek I..

Świadek I. potwierdziła, iż brygadziści byli zatrudniani przez inną agencję, nieobecność załatwiała się ustnie lub telefonicznie z brygadzystą – informując po prostu o tym, oraz że pracownicy mieli informację iż nie ma możliwości umowy o pracę. Warto też zwrócić uwagę, iż jak wskazał świadek, jak była zaplanowana praca nocna przed świętami wielkanocnymi, to brygadzista powiedział pracownikom, aby podzielili między sobą grupowo te godziny.

Sąd nie dał wiary świadkowi I., jakoby spółka obiecywała umowę o pracę, bowiem nie potwierdził tego żaden inny świadek, a poza tym pozostaje to w sprzeczności z inną jej wypowiedzią, iż spółka jasno oświadczała, iż nie ma możliwości zawarcia umowy o pracę.

Podobnie należało odnieść się do zeznań świadka D. S. w szczególności w jakim wskazał, że powód świadczył pracę w ramach umów cywilnoprawnych i nie było możliwości wyboru rodzaju podpisywanej umowy z pozwaną spółką. Przyznał, że nikt z (...) Sp. z o.o. Sp. k. nie wydawał poleceń, polecenia wydawali brygadziści zatrudnieni przez firmę (...) Sp. z o.o. w tym zakresie zeznania te są zgodne z pozostałymi zeznaniami.

Sąd dał wiarę również zeznaniom świadka A. Z. w zakresie, w jakim uzupełniają się one z pozostałymi zeznaniami świadków oraz zebrany materiał dowodowy w szczególności potwierdziła, że świadczyła pracę z powodem w firmie (...) Sp. z o.o. Przyznała, że nie było możliwości zawarcia umowy o pracę. Podała, że z pozwanej spółki

nikt nie wydawał poleceń co do wykonywania usług. Pracą powoda kierował i nadzorował brygadzysta z firmy (...), którzy ustalali godziny pracy. Dodała, że były listy obecności i nie było żadnych grafików. Znamienne, iż świadek zeznał, iż choć inni jeździli do pracy w soboty, to ona nie, co świadczy w ocenie sądu tym, iż usługobiorca miał wpływ na to jak i kiedy wykonuje o pracę. Świadek też mówi jedynie o zgłaszaniu nieobecności na załatwienie sprawy prywatnej komuś z (...), nie wskazując, by była konieczna zgoda na takie wolne.

Przy ustalaniu stanu faktycznego, Sąd oparł się także częściowo na zeznaniach świadków M. P. oraz B. S.. M. P. potwierdziła, że zarządzających pracowników pozwanej spółki nie było. Świadkowie wskazali, że ocena osób świadczenia usług była wykonywana przez osobę, która odbierała od danego pracownika wykonaną pracę. Ponadto, B. S. potwierdził, że zapotrzebowanie na pracowników było zgłaszane do (...) Sp. z o.o. Sp. k. w zależności od potrzeb (...) Sp. z o.o. W pozostałym zakresie zeznania świadków były nieprzydatne, bowiem w większości nie posiadali wiedzy na temat charakteru świadczenia pracy przez powoda.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka M. Ś., w szczególności potwierdziła, że powód świadczył pracę w magazynie (...) Sp. z o.o. pod nadzorem brygadzysty, czyli jej i M. K.. Znamienne, iż wskazała, że nie była zatrudniona przez (...). W pozostałym zakresie zeznania świadka były nieprzydatne, albowiem w większości nie posiadała wiedzy na temat charakteru zatrudnienia powoda w pozwanej spółce.

Sąd dał wiarę również zeznaniom M. K. w zakresie w jakim uzupełniają się one z pozostałym materiałem dowodowym. Świadek zeznał, że będąc zatrudnionym na stanowisku kierownika w firmie (...) Sp. z o.o. wydawał polecenia pracownikom. Wskazał, iż zatrudnieni przez progres byli na zleceniu i jak poinformują że biorą wolne to nie można ich przymusić do pracy. Zeznania świadka w pozostałym zakresie były nieprzydatne, gdyż świadek nie posiadał wiedzy we wskazanym zakresie.

Zeznania świadka A. J., Sąd uznał za wiarygodne co do charakteru zatrudnienia powoda w (...) Sp. z o. o. Sp. k. w szczególności potwierdziła, że zawierane pomiędzy stronami umowy były umowami cywilnoprawnymi. Przyznała również, że pracownicy z pozwanej spółki nie wydawali poleceń co do wykonywania pracy magazyniera, świadczonej na rzecz (...) Sp. z o.o. oraz że ktoś z (...) zgłaszał agencji, z kim chce współpracować w dalszym miesiącu wskazała też, iż zakres godzinowy był do ustalenia i były osoby, które miały różne godziny świadczenia usług. Świadek miała w tym zakresie wiedzę bowiem otrzymywała pliki E. z rozliczeniami.

Roszczenie powoda zmierzało do ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy nim a pozwanym – (...) Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą w G..

Oceniając zasadność głównego roszczenia powoda należało odnieść się do przepisu art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Oznacza to, iż cechami charakteryzującymi stosunek pracy jest odpłatność, osobiste świadczenie pracy przez osobę fizyczną, wykonywanie pracy określonego rodzaju w sposób ciągły i powtarzający się, na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko oraz pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Wszystkie te elementy muszą zajść łącznie, a brak jednego z nich zasadniczo wyklucza przyjęcie, że nawiązany został stosunek pracy. Pracownik obowiązany jest więc świadczyć pracę będąc podporządkowanym pracodawcy w granicach wynikających z charakteru pracy i potrzeb pracodawcy. Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie dzieła, zlecenia czy agencji.

W okresie wykonywania pracy tymczasowej w ramach zawartych umów cywilnoprawnych od dnia 18 lutego 2015 r. do dnia 25 czerwca 2015 r. K. Ł. świadczył pracę na rzecz przedsiębiorcy – pracodawcy użytkownika (...) Sp. z o.o. w P. wykonując czynności pomocnicze. Sporne natomiast było to, czy między stronami nawiązany został stosunek pracy, czy też podstawę współpracy stanowiły wyłącznie cywilnoprawne umowy.

W niniejszej sprawie poza sporem pozostawało, iż powód nawiązał z pozwanym współpracę, na podstawie pisemnej umowy cywilnoprawnej, w ramach pracy tymczasowej. Podjął tę decyzję świadomie. Treść umowy była mu znana,

także w rozmowach i na zapytania powoda, pozwana spółka odpowiadała, iż w tym zakresie możliwa jest tylko współpraca cywilna. Powód nie jednokrotnie, a wielokrotnie podpisał umowy zlecenia. Wyraził więc w ocenie sądu dostatecznie swoją wolę zawarcia takiej, a nie innej umowy i to niejednokrotnie.

Zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 9 lipca 2003r o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, zatrudnianie pracowników tymczasowych może nastąpić zarówno w drodze zatrudniania pracowników jak i osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika.

Jak wskazuje A. Sobczyk w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, Zakamycze 2005r., Trzeba przyjąć, że zwrot "osoby niebędące pracownikami agencji pracy tymczasowej" nie może być interpretowany jako "osoby będące pracownikami innego podmiotu niż agencja pracy tymczasowej". W konsekwencji komentowany przepis, kiedy odwołuje się do "niepracowników", odnosi się do osób związanych z agencją pracy tymczasowej węzłem cywilnoprawnym. Ustawa znajduje więc zastosowanie także do zatrudniania do pracy tymczasowej zleceniobiorców, niezależnie od ich statusu.

Jak słusznie zwraca uwagę Michał Raczkowski, ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz, LexisNexis 2012r., prawna forma, określająca zasady dopuszczalności pracy tymczasowej, stanowi odpowiedź na rynkowe zapotrzebowanie na tego rodzaju pracę. Owo zapotrzebowanie skutkuje zatrudnieniem niemałej rzeszy pracowników tymczasowych. Według danych z 2007 r. na rynku funkcjonowało prawie 500 tys. pracowników tymczasowych, a ich liczba wykazywała w stosunku do lat poprzednich tendencję wyraźnie wzrostową (za M. Echaust, Wybrane problemy zatrudnienia tymczasowego, Polit. Społ. 2009, nr 5-6, s. 17). Z punktu widzenia przedsiębiorcy kluczowe może wydawać się zapotrzebowanie na pracowników tymczasowych, gdy jedynie na określony czas muszą zwiększyć wartość produkcji lub liczbę oferowanych usług (tymczasowość rozumiana sezonowo, por. art. 2 pkt 3 lit. a u.z.p.t.). Niemniej jednak równie ważną rolę odgrywa ograniczenie pozapłacowych kosztów pracy czy nakładów na rekrutację i szkolenie, a także ryzyka rotacji pracowników (M. Moszyński, Praca tymczasowa - aspekty ekonomiczne i zatrudnieniowe, PiZS 2004, nr 10, s. 9). Z drugiej strony warto mieć świadomość, że pracownicy tymczasowi w ujęciu statystycznym charakteryzują się niższą motywacją do pracy i obowiązkowością, co skutkuje wyższymi absencjami i niższą jakością pracy oraz wydajnością (L. Delsen, A typical employment: an International Perspective, Causes, Consequences and Policy, Groeningen 1995, s. 85 za M. Moszyński, Praca tymczasowa..., s. 9). Z drugiej strony w literaturze podkreśla się funkcje promocyjne zatrudnienia tymczasowego - możliwość uzyskania stałego zatrudnienia u pracodawcy użytkownika po zakończeniu pracy tymczasowej (por. uwagi do art. 12 u.z.p.t.) czy - a może przede wszystkim - sam fakt uzyskania zatrudnienia (respondenci, wywodzący się z grona pracowników tymczasowych, w 95% uważają pracę tymczasową za rozwiązanie lepsze niż pobieranie zasiłku dla bezrobotnych, por. M. Moszyński, Praca tymczasowa..., s. 12).

Powyższe wskazuje, iż zasadniczo uważa się pracę tymczasową za lepsze wyjście od braku pracy w ogóle, zatem istnienie wyboru praca tymczasowa, czy żadna inna (bo tylko taka jest oferowana w danej sytuacji) nie jest niczym bezprawnym, stanowi odpowiedź na realia rynkowe. Nie niweczy wolnej woli zawarcia umowy cywilnoprawnej fakt, iż zawierająca ją osoba nie ma innych, lepszych ofert.

Zatem nie może stanowić zasadnego argumentu twierdzenie, iż pracownik podpisał umowę cywilnoprawną tymczasową bo innej nie było, oraz że fakt, iż innej umowy nie proponowano, stanowiłby jakiś niedozwolony przymus. Nie ma tu przymusu przyjęcia oferowanych warunków. Osoba, której zaproponowano jeden rodzaj umowy, zawsze ma wybór – przyjąć ofertę lub nie. Nie można twierdzić, że podpisując taką umowę, stosując się do niej i czerpiąc z niej korzyści, nie wyraża ona zgody na jej treść i jej postanowienia.

Jak trafnie podniósł Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 11 września 2013 r., II PK 372/12 stosunek pracy jest częścią szerszego pojęcia zatrudnienia (pracy za wynagrodzeniem) i z art. 22 § 1 i 1^k k.p. nie wynika domniemanie stosunku pracy w każdej sytuacji, gdy zatrudniony wykonuje osobiście pracę zorganizowaną przez zatrudniającego, a nawet przy jego kontroli i kierownictwie.

Jak wynika z ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego, zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca tego samego rodzaju może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 310). O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują same zainteresowane strony w oparciu o zasadę swobody kontraktowania (art. 353¹ k.c.), kierując się przy tym nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 637). Jeżeli 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 jej nazwie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449). W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, iż nazwy umowy nie można zignorować, bo nazwa ta przynajmniej pośrednio świadczy o zgodnym celu i zamiarze stron umowy co do rodzaju kreowanego ową umową stosunku prawnego. Inaczej mówiąc, o istocie i charakterze stosunku prawnego wynikającego z umowy decyduje zamiar stron i cel umowy, jednak w razie wątpliwości co do tego, jaka była intencja stron (co do rodzaju umowy) za rozstrzygające należy uznać to, co znalazło wyraz w bezpośrednich oświadczeniach woli stron i w dokonanej przez nie kwalifikacji czynności prawnej, wyrażonej w nadanej jej nazwie. Wola stron obejmuje bowiem również samą nazwę czynności prawnej, na podstawie której można odtworzyć intencje (zgodny cel i zamiar) stron przy składaniu oświadczeń woli.

Należy również podkreślić, że cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, gdyż element ten występuje także w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). W celu stwierdzenia, czy element podporządkowania występuje w treści konkretnego stosunku prawnego ocenie podlegają takie czynniki jak z góry 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, stała dyspozycyjność czy dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r., sygn. I UK 68/05).

W wyroku SN z 28 marca 2017 r., II PK 15/16 sąd ten wskazał, iż art. 22 k.p. nie koliduje z art. 353¹ k.c. bo prócz określonej pracy podstawowym elementem stosunku prawnego jest też wola zawarcia określonego zatrudnienia. Stosunek pracy nie może zostać nawiązany bez zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Jest to podstawowa zasada prawa pracy (art. 11 k.p.). W realiach tamtej sprawy sąd uznał za dopuszczalne zawarcie umowy cywilnoprawnej na te same czynności, co w poprzednio zakończonym stosunku pracy. Wyraźnie wskazuje to, iż SN opowiedział się tu za słuszną koncepcją, iż są takie rodzaje czynności czy zatrudnienia, które równie dobrze mogą być wykonywane na różnych podstawach prawnych i wtedy wola stron decyduje, o charakterze zatrudnienia. Dalej wskazał SN iż regulacja z art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. nie oznacza prawnego domniemania stosunku pracy. Podporządkowanie zatrudniającemu nie stanowi przesłanki właściwej tylko stosunkowi pracy. W samych zaś stosunkach pracy istnieje szereg sytuacji, w których nie występuje taki element zależności pracownika. Zatrudnienie rozumiane jest więc szeroko, ze względu na różne formy świadczenia pracy i zarobkowania.

Regulacje przepisów art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. można było odczytywać jako stanowisko ustawodawcy w odniesieniu do wypierania stosunku pracy przez zatrudnienie cywilnoprawne. Z przyjęcia tych regulacji nie wynikało jednak ograniczenie czy zakaz zawierania umów cywilnoprawnych, czego dowodzi faktyczny ich wzrost oraz akceptacja ustawodawcy dla nowych podstaw (form) zatrudnienia i wykonywania pracy, w tym tzw. samozatrudnienia. Nie można uznać tych podstaw zatrudnienia za sprzeczne z i 24 Konstytucji, a także z prawem unijnym, w którym nie ma wiążącej definicji stosunku pracy, a znaczenie ma samo zatrudnienie i wykonywanie pracy, z regulacją tego zatrudnienia na określonym (wspólnym) poziomie minimalnym. Dominuje więc ujęcie wskazujące na uelastycznienie zatrudnienia, co ujawnia się w polskim prawodawstwie. Mamy różne formy zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego (choćby w ramach zatrudnienia na podstawie umowy o pracę tymczasową). Równocześnie umowa zlecenia ma swoje miejsce w systemie prawa, w tym jako podstawa prawna pracy na rzecz

zleceniodawcy (art. 750 k.c.). Stanowi samodzielny tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym (art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Zleceniobiorca podlega też ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 3 ust. 3 pkt 6 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych). Innymi słowy w systemie prawa akceptuje się ich dopuszczalność i równorzędność. Określenie w umowie czynności z zastrzeżeniem ich osobistego wykonywania w określonych dniach i godzinach nie przesądza o nawiązaniu stosunku pracy, ponieważ takie elementy występują też w stosunkach cywilnoprawnych.

Także ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia, dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności, nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczemu (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r. II PK 153/14 M.P.Pr. 2015/9/482-486).

SN w uzasadnieniu tego orzeczenia podkreślił, że obie umowy nazwane (umowa zlecenia i umowa o pracę) mają wiele cech zbieżnych. Należy więc przyjąć, że dopuszczalne jest także wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego, o ile nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy pojawia się również w umowie zlecenia, jeżeli praca jest organizowana w siedzibie zamawiającego.

Generalnie stosunek zlecenia nie kreuje stosunku kierownictwa w rozumieniu art. 430 k.c., choć w konkretnych przypadkach nie sposób wykluczyć istnienia stosunku podległości. Ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia, dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczemu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2011 r. II PK 9/11).

Samo realizowanie zamówień zleczanych przez zamawiającego według jego potrzeb w miejscach przezeń wskazanych, czy wypłata wynagrodzenia w okresach miesięcznych za wykonaną pracę, nie odróżnia umowy o pracę od umów prawa cywilnego w tym stopniu, by decydowało o charakterze stosunku prawnego. Związanie stron kilkuletnią współpracą opartą na umowach o dzieło i wynikająca z nich ciągłość świadczenia pracy występuje również w umowach prawa cywilnego, a uzależnienie wynagrodzenia od ilości wykonywanej pracy nie jest typowe tylko dla umowy o pracę. Istotne są natomiast, różnice w zasadach przyznawania wynagrodzenia, w tym brak prawa do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, nieobecności związanej z urlopem oraz niewykonywaniem pracy z innych przyczyn leżących po stronie wykonawcy. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 29 lipca 2014 r. III APa 10/13).

W celu ustalenia, iż strony łączy stosunek pracy należy wykazać, iż wbrew nazwie umowy zawartej przez strony oraz jej treści, w stosunku łączącym strony przeważają elementy umowy o pracę. Należy zwrócić uwagę na treść art. 22 § 1¹ k.p., zgodnie z którym zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Powyższy przepis nawiązuje do zasady wyrażonej w art. 65 § 2 k.c., z którego wynika, iż w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

W niniejszej sprawie ciężar dowodu co do okoliczności przemawiających za przyjęciem pracowniczego charakteru zatrudnienia obciążał powoda, jako osobę, która z tego faktu wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Odnosząc poczynione wyżej rozważania do stanu faktycznego niniejszej sprawy należy uznać, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwolił na ustalenie, że powód świadczył pracę sposób podporządkowany spółce (...), a tym samym, że łączył go ze stroną pozwaną stosunek pracy..

Jednak z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika, aby w stosunku prawnym łączącym strony występował element wykonywania pracy pod kierownictwem pozwanego i podporządkowania powoda.

W celu wykonywania pracy powód musiał stawiać się w miejscu świadczenia przez pozwanego usługi kierowania osób do pracy tymczasowej, tj. (...) Sp. z o.o. w P.. Jednakże kierowanie i nadzorowanie pracą, czas wykonywania czynności przez pozwanego ustalany był przez pracowników (brygadzystów) (...) Sp. z o.o., bez udziału jakiegokolwiek pracownika z ramienia (...) Sp. z o.o. Sp. k.

Nikt z ramienia pozwanej spółki nie kontrolował sposobu wykonywania pracy przez powoda. Prace odbierane były przez zleceniodawcę i w tym charakterze była sprawdzana jakość jego pracy. Podkreślenia wymaga, iż brygadziści (...) de facto nawet nie byli zatrudnieni ani w pozwanej spółce, ani (...), u pracodawcy użytkownika, a w innych jeszcze agencjach.

Z żadnego z zeznań nie wynika by zakres nadzoru czy kontroli sprawowany nad pracą powoda w (...) wykraczał poza zakres kontroli będącej tej immanentną cechą wykonywania umowy zlecenia (czy innej umowy o świadczenie usług).

Powód nie pozostawał też w takiej dyspozycji względem pozwanej, ani pracodawcy użytkownika, jak wymaga tego prawo pracy. Z zeznań świadków wynika, iż o nieobecności po prostu informowało się sms-em, telefonicznie lub ustnie. Z zeznań tych wynika, iż jedynym wymaganiem było odpowiednie wyprzedzenie czasowe – co jest zrozumiałe, należy bowiem zorganizować zastępstwo. Świadek K. zeznał jednak, iż jeśli pracownik nie przyszedł, pracodawca użytkownik nic nie mógł z tym zgodzić. Także z zeznań świadka I. wynika, iż wykonujący usługę w warunkach niniejszej umowy mieli większą swobodę niż pracownicy – wskazuje ona iż brygadzysta wskazał im na potrzebę pracy nocnej, ale dalej powiedział, by oni się podzielili na grupy i wzięli te godziny – jest to nietypowe dla stosunku pracy, w którym to pracodawca jednostronnie wyznacza czas i miejsce pracy pracownika, a pracownik nie ma swobody co do doboru zespołu, dat i godzin pracy.

Warto też zwrócić uwagę, na zeznania świadka Z., która wskazała, iż inni pracowali w soboty, ona nie – również i to wskazuje na większy zakres swobody w kształtowaniu dni pracy takich osób na umowie o świadczenie usług niż na podstawie umowy o pracę, gdzie, jeszcze raz podkreślić należy, wszystko to wyznacza jednostronnie pracodawca, a pracownik musi się podporządkować (o ile nie zachodzą jakieś wyjątki ustawowe).

Wreszcie zauważyć należy, iż w aspekcie nieobecności – nie przysługiwały za nie żadne należności, były bezpłatne, zaś zaświadczenia lekarskie respektowane były w zakresie ubezpieczenia chorobowego – pracownicy byli informowani, o możliwości ubezpieczenia się dobrowolnie i o 90 dniowym okresie wyczekiwania, zatem tu, świadczenia te były rozliczanie z umowy zlecenia/ umowy o świadczenie usług.

Przeciwko przyjęciu pracowniczego charakteru zatrudnienia powoda przemawia również zgodny zamiar stron i cel umowy. Wskazuje się, iż nawet jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej rodzaju decydują zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98).

Z wiarygodnych zeznań powoda wynika, że pozwany miał zamiar zawrzeć z nim umowy cywilnoprawne. Sam powód w toku przesłuchania podał, iż miał on świadomość zawierania z pozwanym umów cywilnoprawnych, a nie umów o pracę, podpisywał je. Podobnie w treści umowy powód jako zleceniobiorca oświadczył, że ma świadomość, iż zawarta umowa posiada charakter cywilnoprawny (§ 15 umów o świadczenie usług). Z powyższego wynika, iż powód zawierając umowę, zgodził się na zaproponowane mu warunki.

Wiadomo mu było, że pozwana nie proponuje umowy o pracę. nie mogła tego uczynić, bowiem wiązały ją warunki umowy z pracodawcą użytkownikiem, który zastrzegł, że praca ma być wykonywana w warunkach umowy cywilnoprawnej. W umowie zastrzeżono warunki, by zapewnić charakter cywilny zatrudnienia, by nie przekształcił się on niepostrzeżenie przez warunki wykonywania pracy w umowę o pracę. To że strony taką umowę zawarły, nie jest bezprawne ani niedozwolone. Biorąc pod uwagę jak elastyczne i zmienne jest zapotrzebowanie na prace magazynową nie dziwi, iż co miesiąc pracodawca użytkownik podawał rozmiar zapotrzebowania na pracowników pomocniczych w ramach cywilnoprawnej umowy tymczasowej. Taki tryb współpracy – comiesięczne wskazywanie zapotrzebowania na konkretną pracę, któremu odpowiada druga strona, dostarczając wymaganą ilość ludzi, jest bardziej typowa dla umowy cywilnoprawnej. Innymi słowy umowa cywilna bardziej odpowiada celom takiej działalności, odpowiada na zmienne i nieregularne potrzeby pracodawcy użytkownika, który nie mógł zagwarantować stałej pracy wszystkim zatrudnionym. Wprawdzie powód pracował po 8 godzin, ale globalnie rzecz ujmując, zapotrzebowanie się zmieniało comiesięcznie, nie zawsze wszystkie osoby pracowały, różniły się też godziny (co zeznała świadek J.). Był zatem

racjonalny, dozwolony prawem cel zawarcia umowy, w której przedmiotem było zatrudnienie osób na umowę cywilnoprawną, bardziej elastyczną niż umowa o pracę.

W konsekwencji powyższego Sąd uznał, iż zgodną wolą stron było zawarcie umów o świadczenie usług oraz umowy o dzieło. Wobec powyższego jedynie w przypadku braku cech stosunku cywilnoprawnego z przewagą dla stosunku pracy możliwe byłoby uznanie, iż strony łączył stosunek pracy, co nie zostało jednak w niniejszej sprawie wykazane. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, zgodnie z którym „nawet jeśli powód wykonywał czynności określonego rodzaju na rzecz pozwanego pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, to jednak wbrew woli stron nie można ustalać, że strony łączyła umowa o pracę. Bowiern zwłaszcza w obecnej rzeczywistości gospodarczej należy zwłaszcza uwzględniać wolę stron – o wyborze podstawy zatrudnienia decyduje zgodna, autonomiczna wola stron” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2010 r., sygn. II PK 354/09).

Reasumując, w ocenie Sądu materiał dowodowy nie pozwolił na ustalenie istnienia stosunku pracy między powodem, a pozwaną spółką. Podkreślenia wymaga, że powód w niniejszej sprawie zawarł umowę o świadczenie usług – umowę cywilnoprawną, która została zawarta z firmą, która prowadzi działalność w formie agencji tymczasowej. Nie można w żaden sposób stwierdzić, że warunki pracy jakie miał powód w trakcie zatrudnienia u pracodawcy – użytkownika, tj. (...) Sp. z o.o., czyli tam gdzie faktycznie tę pracę wykonywał nie pozwalają stwierdzić, że jest to stosunek pracy. Pamiętać należy, że strony zawarły umowę o świadczenie usług cywilnoprawnych, zatem wyraziły taką wolę. Powyższe zostało jednoznacznie potwierdzone zeznaniami świadków, które Sąd uznał za wiarygodne.

W sytuacji wyrażonej woli przez strony, można uznać dany stosunek, za stosunek pracy tylko wtedy, gdy cechy stosunku pracy przeważają. W niniejszej sprawie należy stwierdzić, że nie można mówić o żadnym kierownictwie w rozumieniu prawa pracy między powodem, a kimkolwiek z firmy (...) Sp. z o.o. Sp. k., co bezsprzecznie zostało przyznane przez wszystkich świadków.

W odniesieniu do relacji powoda z brygadystami (...) Sp. z o.o., którzy organizowali pracę tu należy zwrócić uwagę, że zgodnie z zeznaniami świadków brygadziści byli zatrudnieni w innych firmach stanowiących agencje pracy tymczasowej. Ponadto podnieść należy, że dyspozycyjność powoda nie zależała bezpośrednio od pozwanej.

Wobec powyższego, w ocenie Sądu nie zaistniały przesłanki do oceny podstawy zatrudnienia powoda jako stosunku pracy.

Z uwagi na powyższe Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku, oddalając powództwo w zakresie żądania ustalenia stosunku pracy jako nieudowodnione.

Mając na uwadze treść art. 98 k.p.c., na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu, Sąd zasądził od powoda K. Ł., jako przegrywającego sprawę, na rzecz pozwanej kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, (pkt II wyroku).

Wysokość kosztów wynika z treści Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 - w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu), zgodnie z którym opłaty stanowiące podstawę zasądzenia przez sądy kosztów zastępstwa prawnego nie mogą być wyższe niż stawki minimalne, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 wynosiły 360 zł.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę, iż cytowane rozporządzenie nie wymienia osobno roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, zaś w związku z § 20 cytowanego rozporządzenia, wysokość stawek minimalnych w sprawach nieokreślonych w rozporządzeniu ustala się, przyjmując za podstawę stawkę w sprawach o najbardziej zbliżonym rodzaju. Tu w ocenie sądu są to sprawy określone w § 9 ust. 1 pkt. 1 – sprawy o nawiązanie rozwiązanie stosunku pracy, bowiem immanentnie wiążą się one z istnieniem stosunku pracy, wyznaczając jego początek lub koniec.

W kolejnym punkcie wyroku przyznano od Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. na rzecz radcy prawnego A. L. kwotę 180 zł powiększoną o stawkę należnego podatku VAT w wysokości 23 % z tytułu udzielonej a nie opłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu (pkt III wyroku).

Wysokość kosztów wynika z treści Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie ponoszenia przez skarb państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. z 2015 r. poz. 1805, w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu), a w szczególności § 4 ust. 1-3 i 15 ust. 1 pkt 1 tego rozporządzenia, uwzględniając stopień zawłości sprawy oraz nakład pracy radcy prawnego oraz wkład jego pracy w przyczynienie się do wyjaśnienia i rozstrzygnięcia sprawy.

Podkreślenia wymaga, iż cytowane rozporządzenie jako podstawę przyjmuje 1/2 minimalnej stawki za czynności w sprawie danego rodzaju (§ 4). Podwyższenie stawki wymaga stwierdzenia okoliczności to uzasadniających. W ocenie sądu w niniejszej sprawie nic takiego nie miało miejsca. Wysiłek i nakład pracy włożony w prowadzenie tej sprawy nie był ponadstandardowy, postępowanie, w którym uczestniczył pełnomocnik ograniczyło się do dwóch rozpraw, niezbyt długich, nadto do przygotowania pytań do świadków, na których przesłuchaniu pełnomocnik nie był już obecny. Akta sprawy nie są obszerne, ilość czynności nienadmierna, niniejszą sprawę należy ocenić jako standardową pod względem czasochłonności, zatem zasadne było zastosowanie podstawowej stawki dla pełnomocnika przewidzianej w § 4 w zw. z 15 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia.