

*Sygn. akt V P 212/17*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 lipca 2018r.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

**Przewodniczący: SSR Marzena Hop**

Ławnicy: Małgorzata Koziarowicz, Dariusz Chrzanowski

Protokolant: Anna Lewicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 lipca 2018r. w S.

sprawy z powództwa **Inspektora Państwowej Inspekcji Pracy w S. i M. R.**

przeciwko: **Ł. D.**

**o ustalenie istnienia stosunku pracy**

**ustala, że powoda M. R. łączył z pozwanym Ł. D. stosunek pracy w okresie od 01 czerwca 2016r. do 15 września 2017r.**

Sygn. akt V P 212/17

## UZASADNIENIE

**Powód – Inspektor Pracy Państwowej Inspekcji Pracy w S.** wniósł o ustalenie stosunku pracy pomiędzy M. R. i Ł. D. w okresie od 1.06.2016r. do 22.09.2017r. , a po ostatecznym sprecyzowaniu – do 15.09.2017r.

W uzasadnieniu powód wskazał, że M. R. wykonywał pracę w warunkach podporządkowania, pod nadzorem pozwanego, w ustalonym czasie pracy, w lokalu pozostającym w dyspozycji pozwanego, wynagrodzenie było wypłacane do 15 następnego miesiąca bez konieczności wystawienia rachunku – co stanowi cechy charakterystyczne dla stosunku pracy.

**M. R.** wstąpił do sprawy popierając stanowisko Inspektor Pracy Państwowej Inspekcji Pracy w S..

**Pozwany Ł. D.** – reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu zarzucił, że powód M. R. świadomie i wprost wyraził wolę zawarcia umowy zlecenia, ze wszelkimi tego skutkami prawnymi ( w tym wyraził wolę odstąpienia od wykonywania badań pracowniczych). Wskazał, że wyznaczenie godzin pracy powoda było dostosowane do godzin pracy Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego, powód wykonywał nieskomplikowane czynności nie wymagające kierownictwa, umowa nie nakazywała bezwzględnie osobistego świadczenia pracy, wynagrodzenie było wypłacane do 15 dnia każdego miesiąca, a nie maksymalnie do 10 jak przewiduje to kodeks pracy, a powód przedstawił rachunki stanowiące podstawę do wypłaty wynagrodzenia. Nadto pełnomocnik pozwanego zarzucił, że z uwagi na status osoby uczącej się powód wyraził wolę zaniechania poboru składek na ubezpieczenie społeczne dzięki czemu uzyskiwał wyższe wynagrodzenie, co dodatkowo świadczy o jego woli zawarcia umowy zlecenia. Nadto powód nie poinformował pozwanego o zakończeniu nauki. W ocenie strony

pozwanej wystąpienie przez powoda z pozwem w niniejszej sprawie jest wyrazem retorsji za kontrolę przeprowadzoną w placówce pozwanego w wyniku której stwierdzono, że występowały niezgodności w odprowadzanej na sesje gotówce, co w wyniku stwierdzenia dalszych nieprawidłowości może pozbawić go uprawnień do pracy w agencji.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Ł. D. prowadzi działalność gospodarczą na terenie Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w S. w formie punktu usług finansowych (na zasadzie franczyzy), w ramach którego pobiera opłaty gotówkowe z tytułu egzaminów dla osób ubiegających się o prawo do kierowania pojazdami, które następnie każdego dnia są przekazywane ( na podstawie umowy) do urzędu pocztowego w S.. W ramach wyżej prowadzonej działalności Ł. D. zawarł z M. R. umowy polegające na świadczeniu usług w okienku kasowym tego punktu – pobieranie wpłat i przekazywanie ich do urzędu pocztowego.

Ł. D. zawarł z M. R. umowy zlecenia:

- 01.06.2016r. na okres od 01.06.2016r. do 31.08.2016r.
- 01.09.2016r. na okres od 01.09.2016r. do 30.11.2016r.
- 01.12.2016r. na okres od 01.12.2016r. do 31.12.2016r.
- 02.01.2017r. na okres od 02.01.2017r. do 30.06.2017r.
- 01.07.2017r. na okres od 01.07.2017r. do 31.08.2017r.
- 01.09.2017r. na okres od 01.09.2017r. do 22.09.2017r.

M. R. pracował do 15.09.2017r.

W umowach wskazano, że M. R. zobowiązuje się o wykonywania prac w postaci usług finansowych. Ustalono wynagrodzenie w kwocie 1.640 zł. brutto, od stycznia 2017r. – w kwocie 2.041 zł. brutto, a od 01.09.2017r. 13 zł. brutto za każdą przepracowaną godzinę. Wskazano, że M. R. nie może powierzyć wykonywania zadań wynikających z umów innej osobie, bez zgody zleceniodawcy. Przewidziano, że wynagrodzenie będzie wypłacane po stwierdzeniu wykonania zadań, a należność będzie wypłacana po przedstawieniu rachunku. Zawarto regulację, że w sprawach nieuregulowanych umowami mają zastosowanie przepisy kodeksu cywilnego.

Bezsporne oraz umowy zlecenia –k.10-15.

M. R. wykonywał pracę w okienku kasowym mieszczącym się w S. przy ulicy (...) na terenie Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego pozostającym w dyspozycji Ł. D.. Praca była wykonywana w ustalonych przez Ł. D. godzinach od 7.15 do 14.45 od poniedziałku do piątku. Godziny pracy były dostosowane do godzin otwarcia Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego czynnego od 8.00 do 15.00.

Poza zawartymi w umowach obowiązkami polecono M. R., aby codziennie przekazywał utarg do urzędu pocztowego. W praktyce M. R. nie mógł być zastąpiony przez inną osobę. Wykonywał osobiście powierzone mu obowiązki. Czasami mógł być zastąpiony przez Ł. D. lub jego żonę. Wynagrodzenie zostało ustalone na stałą kwotę, płatną każdorazowo do 15 dnia następnego miesiąca. Ł. D. nie oczekiwał składania rachunków za okres pracy zawarty w umowie zlecenia, a M. R. takich rachunków nie składał.

We wcześniejszym okresie od 30.03.2015r. M. R. wykonywał te same obowiązki na rzecz A. D. – żony Ł. D.. Aktualnie A. D. jest jego pełnomocnikiem i to ona w praktyce zajmuje się prowadzeniem działalności. Ł. D. nie ma wiedzy o zasadach pracy powoda i sposobie prowadzenia działalności. Jedynie podpisywał umowy przygotowywane przez żonę. Nie wydawał M. R. żadnych poleceń.

M. R. rozpoczął pracę po znalezieniu ogłoszenia w internecie. Z treści ogłoszenia wynikało, że praca ma być wykonywana od poniedziałku do piątku w godzinach od 7.00 do 15.00 w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę. W 2017r. A. D. zaproponowała M. R. pracę na 1/2 etatu, a resztę wynagrodzenia bez jego dokumentowania („pod stołem”), na co M. R. nie wyraził zgody.

M. R. był uczniem technikum do końca czerwca 2016r. Nie poinformował o zakończeniu okresu nauki.

M. R. pod koniec pracy, pod koniec marca 2017r. rozpoczął kurs na instruktora nauki jazdy. Reprezentująca Ł. D. – żona A. D. uznała, że może on chcieć zakończyć pracę i rozpoczęła poszukiwania innego pracownika.

W czerwcu 2017r. w palcówce prowadzonej przez Ł. D., (...) sp. z o.o. (franczyzodawca) przeprowadziła kontrolę M. R.. W protokole kontroli stwierdzono, że występowało dużo niezgodności w odprowadzanej za sesje gotówce. Kasjer – M. R. został pouczony o konieczności dokładnego odprowadzania gotówki oraz o tym, że w przypadku powtarzających się niezgodności zostaną cofnięte uprawnienia do pracy w agencji. M. R. spłacił kwotę wynikającą z niedoboru.

A. D. – jako pełnomocnik Ł. D. zatrudniała pracowników na podstawie umowy o pracę lub umowy zlecenia. A. D. pozostawiała do wyboru osobom zatrudnianym zawarcie umowy zlecenia lub umowy o pracę. Sposób wykonywania pracy niezależnie od zawartej umowy był taki sam. Osoba zatrudniona w miejsce M. R. wykonuje te same obowiązki co on na podstawie umowy o pracę.

A. D. przyjeżdżała do miejsca pracy M. R. około raz na pół roku. Nie miała zastrzeżeń do jego pracy, poza ostatnim okresem jego pracy. (...) również nie zgłaszała nieprawidłowości zatem uznawała, że nie ma podstaw do ingerencji w sposób wykonywania pracy.

M. R. złożył skargę do Państwowej Inspekcji Pracy wskazując na nieprawidłowości dotyczące zatrudnienia w oparciu o umowę zlecenia przez firmę (...).

Po rozpoznaniu skargi Inspektor PIP pismem z 08.09.2017r. wystąpił do Ł. D. o przekształcenie umów zlecenia w oparciu o które zatrudniony był skarżący w umowę o pracę. Wskazał m.in., że wynagrodzenie za pracę wypłacane jest w oparciu o stawkę ustaloną w umowie bez potrzeby przedstawiania rachunku.

Po kontroli Inspektora A. D. poleciła M. R., aby wystawił rachunki, pozostawiając mu bloczek rachunków. M. R. wystawił rachunki za sierpień 2017r. według najniższego wynagrodzenia, a ostatni – za 11 dni września według stawki godzinowej.

M. R. godził się na pracę w oparciu o umowy zlecenia, bo nie chciał stracić pracy. Nie zdecydował się na poddanie się badaniom przez lekarza medycyny pracy, bo wiązały się z tym trudności. Badania takie mogły być przeprowadzone w G.. Przede wszystkim nie był zainteresowany pracą na 1/2 etatu, resztą godzin bez umowy z niedokumentowanym czasem tej pracy i wynagrodzeniem w pozostałym zakresie.

M. R. wykonywał pracę w warunkach podporządkowania, pod nadzorem pozwanego, w ustalonym czasie pracy, w lokalu pozostającym w dyspozycji pozwanego, wynagrodzenie było wypłacane do 15 następnego miesiąca bez konieczności wystawienia rachunku W okresie od 01.06.2016 do 15.09.2017r. M. R. łączył z Ł. D. stosunek pracy.

Dowód: dokumentacja PIP – k.39, umowy zlecenia – k. 10 -14, korespondencja sms między stronami – k.24-32, rachunki do umowy zlecenia – k. 33 i 34, protokół kontroli okresowej w agencji – k.35-36, pełnomocnictwo udzielone A. D. przez pozwanego –k. 45-4, zeznania świadka A. D. - k 40v- 42, zeznania powoda – k.51v- 52.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo Inspektora Państwowej Inspekcji Pracy i M. R. było zasadne i jako takie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd w pierwszej kolejności musiał zbadać czy powód ma interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c.

W sprawach z zakresu prawa pracy dopuszczalne jest powództwo o ustalenie, a w szczególności powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku pracy, gdy ma w tym interes prawny.

Interes prawny w rozumieniu art. 189 jest kategorią obiektywną. Jest to obiektywna (czyli rzeczywiście istniejąca), a nie tylko hipotetyczna (czyli w subiektywnym odczuciu strony) potrzeba prawna uzyskania wyroku odpowiedniej treści występująca wówczas, gdy powstała sytuacja rzeczywistego naruszenia albo zagrożenia naruszenia określonej sfery prawnej. Praktycznie rzecz biorąc, interes prawny występuje wtedy, gdy sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości, a jednocześnie interes ten nie podlega ochronie w drodze innego środka (wyroki SN: z dnia 4 października 2001 r., I CKN 425/00, LEX nr 52719; z dnia 8 maja 2000 r., V CKN 29/00, LEX nr 52427; z dnia 9 lutego 2012 r., III CSK 181/11, OSNC 2012, nr 7-8, poz. 101; z dnia 14 marca 2012 r., II CSK 252/11, OSNC 2012, nr 10, poz. 120; z dnia 19 września 2013 r., I CSK 727/12, LEX nr 1523363; wyrok SA w Poznaniu z dnia 5 kwietnia 2007 r., III AUa 1518/05, OSA 2008, z. 9, poz. 30; postanowienie SA w Poznaniu z dnia 28 września 2012 r., I ACz 1611/12, LEX nr 1220598).

Sąd orzekający w niniejszej sprawie uważa, że interes prawny pracownika w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy należy rozumieć szeroko, przy uwzględnieniu oddziaływania stosunku zatrudnienia nie tylko na sferę prawa pracy, ale również ubezpieczeń społecznych.

Należy zwrócić uwagę, że pozwany kwestionuje istnienie pomiędzy stronami stosunku pracy, zarzucając że strony łączyły umowy cywilnoprawne. Dlatego Sąd uznał, że istnieje niepewność stosunku prawnego stron. Z uwagi na zachodzący pomiędzy stronami spór co do treści łączącego ich stosunku, Sąd nie miał wątpliwości co do wystąpienia interesu prawnego w niniejszej sprawie.

Uznając istnienie interesu prawnego po stronie powoda, Sąd w dalszej kolejności podjął się oceny, czy umowy łączące strony miały charakter stosunku pracy, czy też strony łączyły umowy cywilnoprawne.

Zgodnie z treścią art. 281 pkt 1 k.p. kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę, podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.

Przepis art. 281 pkt 1 k.p. chroni prawa osoby, która świadcząc pracę na warunkach umowy o pracę, została pozbawiona pisemnej gwarancji pracowniczego statusu. W warunkach gospodarki rynkowej swoboda kształtowania przez strony treści umowy nie jest więc nieograniczona, a wola stron w świetle art. 22 § 1<sup>1</sup> i § 1<sup>2</sup> k.p. nie ma absolutnie decydującego znaczenia.

Pamiętać należy, że art. 22 § 1 kp definiuje stosunek pracy jako relację dwustronną, w której 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. Jednocześnie ustawodawca zastrzegł w art. 22 § 11 kp, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Oznacza to, że artykuł 22 nie wyklucza możliwości zawierania umów cywilnoprawnych (np. zlecenia, o dzieło, roboty budowlane) w tych wszystkich przypadkach, gdy zgodne to jest z charakterem i celem świadczonej pracy. Nie stwarza również domniemania prawnego umowy o pracę (wyr. SN z 23.9.1998 r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999, Nr 19, poz. 627). Natomiast zadaniem jego jest przeciwstawienie się pojawieniu się praktyki zawierania pozornych umów prawa cywilnego w celu obejścia przepisów, w szczególności ochronnego ustawodawstwa pracy oraz opłacania składek na ubezpieczenie społeczne. Stosownie do funkcji ochronnej prawa pracy cywilistyczna zasada wolności umów w tym zakresie zostaje ograniczona i podporządkowana bezwzględnie obowiązującemu przepisowi ochronnemu prawa pracy i ogólnie obowiązującemu porządkowi prawnemu. Niezależnie od tego należy stwierdzić, że stosownie do art. 58 k.c. czynność prawna mająca na celu obejście ustawy jest nieważna. Dlatego też w razie stwierdzenia, że umowa w istocie

swej jest umową o pracę, wola stron nadania jej innego charakteru pozostaje bez znaczenia. Dlatego też stosownie do ochronnej funkcji prawa pracy umowa spełniająca warunki umowy o pracę musi być uznana za taką, nawet wbrew woli stron. W świetle art. 22 § 1 i 11 sąd może ustalić istnienie stosunku pracy także wówczas, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 03.06.2008 r., sygn. akt I PK 311/07, OSNP 2009, Nr 19-20, poz. 258).

Konstytutywne cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych to: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia.

Ponadto zgodnie z ukształtowanym w orzecznictwie i doktrynie prawniczej stanowiskiem warunkiem zakwalifikowania umowy jako umowy o pracę jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1975 r., wydany w sprawie I PRN 42/75, nie publikowany, a także orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1999 r., OSNAP 1999, nr 20, poz. 646).

Podporządkowanie dotyczy łącznie sposobu, miejsca i czasu wykonywania przez pracownika pracy (por.: uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28.01.1998r., II UKN 479/97, OSNAP 1999/1/34). Oznacza to, że podporządkowanie, o którym mowa w art. 22 k.p., należy rozumieć nie tylko jako obowiązek pracownika stosowania się do dyspozycji (poleceń) pracodawcy, w określonym przez niego miejscu, ale dodatkowo jako obowiązek przestrzegania czasu pracy obowiązującego u pracodawcy, gdyż również w umowach o świadczenie usług możliwe jest wskazanie przez drugą stronę umowy sposobu świadczenia, współdziałanie w jego spełnieniu i organizowanie warunków do wykonania zobowiązania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r. I PKN 451/99).

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w całości podziela powołane powyżej orzecznictwo i poglądy doktryny.

W tym kontekście Sąd zgadza z się zatem ze stanowiskiem pełnomocnika strony pozwanej co do tego, że pracę można wykonywać na podstawie umowy o pracę bądź na podstawie umowy cywilnoprawnej. Pełnomocnik pozwanego kładzie jednak nacisk na wolę stron wyrażającą się tym, że strony konsekwentnie podpisywały umowy zlecenia czym wyraziły zgodną wolę zawierania umów tego rodzaju. Jak wyżej wskazano, o rodzaju zawartej umowy nie świadczy jej nazwa ( lub nawet zgodna wola – w tym w dobrej wierze) lecz sposób realizacji umowy.

Podkreślić należy, A. D. – działająca w imieniu pozwanego zeznała, że nie miał dla niej znaczenia sposób wykonywania pracy, lecz jedynie to czy osoba zatrudniana ( w tym powód) chciała zawrzeć umowę zlecenia czy umowę o pracę. Nie rozróżniała zatem w żaden sposób elementów charakterystycznych dla każdej z tych umów. Trudno tu zatem wskazywać na jakikolwiek wybór, skoro sposób świadczenia pracy był taki sam. W ocenie Sądu nie można też czynić zarzutu powodowi, który zgodził się na zawarcie umowy zlecenia, mając do wyboru podpisanie umowy o pracę ale na 1/2 etatu i otrzymywania dodatkowego wynagrodzenia – jak sama zeznała „ pod stołem”. Taki sposób postępowania nie może być chroniony prawem, a strona pozwana nie może z tego tytułu wywodzić korzystnych dla siebie skutków.

W ocenie Sądu powód wykonywał pracę w warunkach podporządkowania. W ocenie Sądu owo podporządkowanie nie wyraża się koniecznością codziennej kontroli pracownika, zwłaszcza gdy jak to wywodzi strona pozwana praca powoda nie była skomplikowana, polegała na powtarzalnych czynnościach. Praca powoda była kontrolowana sporadycznie, zwłaszcza, że do pozwanego nie dochodziły sygnały o nieprawidłowościach w jej wykonywaniu. Dyspozycyjność i podporządkowanie powoda względem pracodawcy wyrażały się przede wszystkim tym, że w powód zobowiązany był wykonywać swą pracę w godzinach ustalonych przez pozwanego, w stałym miejscu co stanowiło wyraz podporządkowania. Powód nie miał żadnego wpływu na ustalony sposób wykonywania pracy. Powód był zobowiązany do osobistego wykonywania pracy.

O związaniu stron stosunkiem pracy świadczy również sposób wynagradzania powoda. Wbrew zapisom zawartych umów powód nie składał rachunków z wykonanej pracy. Wynagrodzenie było mu wypłacane w regularnych

miesięcznych okresach w stałej ustalonej kwocie. W ocenie Sądu nie ma tu znaczenia data wypłaty wynagrodzenia przewidziana na dzień 15 każdego kolejnego miesiąca, a nie na wskazany w kodeksie pracy dzień 10.

Artykuł 85 kodeksu pracy stanowi, że wynagrodzenie za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu w stałym i ustalonym z góry terminie (§1). Normuje również, że wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego wysokości, nie później niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego (§2).

Przepis ten nakazuje zatem pracodawcy przede wszystkim niezwłoczną wypłatę wynagrodzenia. Istotne jest przede wszystkim, że termin wypłaty wynagrodzenia ma być stały i z góry ustalony. Wynagrodzenie powoda ustalone było w sposób stały i z góry ustalony – czyli w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy.

Strona pozwana zarzuciła w odpowiedzi na pozew, że powód składał rachunki. Bezsprzecznie powód złożył 2 rachunki. Jeden za miesiąc sierpień – według miesięcznego wynagrodzenia powoda i jeden za część miesiąca września - według stawki godzinowej ustalonej w ostatniej umowie zlecenia. Zwrócić jednak należy uwagę, że polecenie wystawienia rachunków powód otrzymał w końcowym okresie pracy, po kontroli PIP i wskazaniu w wystąpieniu skierowanym do pozwanego, że brak rachunków stanowi jeden z elementów świadczących o tym, że umowa zawarta pomiędzy stronami (nazwana umową zlecenia) nie stanowi umowy cywilnoprawnej między innymi z uwagi na brak tego elementu charakterystycznego dla umowy zlecenia. Polecenie to stanowiło zatem jedynie próbę dostosowania zawartej umowy do umowy zlecenia, przy braku jakiegokolwiek zmiany sposobu i warunków świadczenia pracy przez powoda.

Wybór podstawy zatrudnienia jest wynikiem woli stron, na których spoczywa jednak odpowiedzialność za kształtowanie swojej sytuacji prawnej. Zasada swobody umów wynikająca z art. 353<sup>1</sup> k.c. w zw. z art. 300 kp polega na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył. Dotyczy to także wykonywania stale i za wynagrodzeniem określonych czynności, a więc stosunku prawnego określanego jako wykonywanie zatrudnienia w szerokim tego słowa znaczeniu. Nazwa przestaje mieć decydujące znaczenie, jeżeli nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p. tj. 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. Z tak opisaną sytuacją mamy do czynienia w przedmiotowej sprawie. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że faktycznie pozwanego i powoda łączył stosunek pracy, który winien znaleźć odzwierciedlenie w umowie o pracę.

Analiza stanu faktycznego niniejszej sprawy pozwoliła na uznanie, że w okresie od 01.06.2016r. do 15.09.2017r. powoda M. R. i pozwanego Ł. D. łączył stosunek pracy. Z przesłuchania powoda oraz z zeznań świadka A. D. wynika jednoznacznie, że powód osobiście świadczył pracę na rzecz pozwanego, był podporządkowany pracodawcy, swoje obowiązki wykonywał w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę, a świadczona praca była kontrolowana. W tym miejscu rozważań nie sposób pominąć faktu, iż wykonywane przez M. R. obowiązki w zakresie umowy cywilnoprawnej były tożsame z obowiązkami wykonywanymi przez pracowników zatrudnionych w oparciu o umowy o pracę. Niewyjaśnioną w ocenie Sądu pozostaje kwestia przyjętych przez pozwanego kryteriów decydujących o rodzaju zawartej umowy, niemniej jednak faktem jest, iż obowiązki pracowników były identyczne, co wprost wynika z zeznań A. D..

Sąd nie miał wątpliwości, wbrew stanowisku pozwanego, że strony niniejszego postępowania miały zamiar wykonywać i wykonywały obowiązki stron stosunku pracy. Powód poprzez wykonywanie powierzonych mu obowiązków, w określonym czasie i miejscu, pod kontrolą pracodawcy i ze stałym miesięcznym wynagrodzeniem. Pozwany natomiast poprzez sprawowanie kontroli i przekazywanie wynagrodzenia.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka A. D. i zeznaniom powoda. W zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy były one wzajemnie zgodne. W szczególności, jak wyżej wskazano dla A. D. – reprezentującej pozwanego i wykonującej w jego imieniu wszelkie czynności związane z prowadzeniem działalności gospodarczej, zatrudnianiem

osób wykonujących pracę - nie miały znaczenia cechy istotne dla umowy zlecenia i umowy o pracę, a jedynie nazwa umowy.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd ustalił, że powoda M. R. łączył z pozwanym Ł. D. stosunek pracy w okresie od 1 czerwca 2016r. do 15 września 2017r.