

Sygn. akt IV P 79/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 grudnia 2021 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

| | |
|-----------------|--|
| Przewodniczący: | sędzia Lucyna Gurbin |
| Protokolant: | sekretarz sądowy Dominika Janta-Lipińska |

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 grudnia 2021 roku

sprawy z powództwa P. K.

przeciwko D. B.

o ustalenie istnienia stosunku pracy i wydanie świadectwa pracy

O R Z E K Ł:

1. Oddalić powództwo.
2. Opłatą od pozwu od uiszczenia której powód był zwolniony, obciążyć Skarb Państwa.
3. Nie obciążać powoda kosztami zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IVP 79/21

UZASADNIENIE

Powód P. K. wniósł pozew o uznanie istnienia stosunku pracy, zmianę zgłoszenia do ZUS warunków zatrudnienia, zasądzenie od pozwanego kosztów procesu. Powód wyjaśniał, że w dniu 07.01.2021 otrzymał telefon od pozwanego z propozycją podjęcia współpracy w charakterze kierowcy samochodu ciężarowego na zastępstwo za pracownika J. W., który uległ wypadkowi. W trakcie tej rozmowy pozwany stwierdził, że kierowca R. K., który od połowy listopada 2020r zastępował J. wyjechał do pracy do Szwajcarii. W związku z tym potrzebuje kierowcy na zastępstwo. Ze względu na rodzaj wykonywanej pracy i wielokrotny kontakt podczas załadunków na magazynie (...) strony znalazły się od ponad dwóch lat i dlatego powód bez wahania zgodził się pomóc koledze w potrzebie. Ok. 13.01.2021 strony ustaliły, że będą współpracować do czasu zakończenia leczenia i powrotu do pracy J. W.. Według powoda zostały omówione również finansowe warunki współpracy. Wynagrodzenie miało być wypłacane w systemie tygodniowym, przelewem na konto, wg stawki 0,45 zł netto za przejechany km. Praca powoda polegała na rozwożeniu samochodem ciężarowym marki M. (...) nr rej (...) stali nierdzewnej i aluminium z magazynów koncernu T. do ich klientów wg planu przygotowywanego na każdy dzień pracy przez dział logistyki firmy (...). W dniu 05.02.2021 po zjeździe z dwudniowej trasy ze S. ok. godz. 12 na parkingu magazynów (...), który jest miejscem stałych załadunków oraz parkowania samochodów wywożących materiał z magazynów pozwany poinformował, że stracił zaufanie i kończy współpracę w trybie natychmiastowym.

Powód podnosił, iż bardzo często był kontrolowany przez pozwanego za pomocą lokalizatora (...) zainstalowanego w ciężarówce. Sam fakt pojawienia się na parkingu w celu rozwiązania umowy w kilka minut po tym jak dojechał powód świadczy o tym, że był pod stałą ścisłą kontrolą i obserwacją. Również telefony z poleceniem tankowania pojawiały się gdy był w pobliżu określonych stacji paliw. W ciężarówce był zainstalowany drugi lokalizator (...) który jest kontrolowany przez logistyka 'prowadzącego' auto. Dzięki tym urządzeniom zarówno pozwany jak i logistyk ThyssenKrupp mieli pełną kontrolę nad pracą powoda. Pomimo usilnych ponagleń przez cały okres współpracy pozwany nie przedstawił powodowi do podpisu żadnej umowy. Powód pracował na czarno.

W lutym 2021r. powód wystąpił do Sądu Pracy z wnioskiem o uznanie okresu zatrudnienia. Rozprawa została wyznaczona na 10.05.2021r. W dniu 06.05.2021 w rozmowie telefonicznej powód dowiedział się od pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy w G., że w kwietniu został zgłoszony do ZUS jako osoba zatrudniona w Usługi (...) na umowę zlecenie i ze zgłoszenia wynika, że wciąż to zlecenie wykonuje. Nie wiedząc co w takiej sytuacji powód miał robić oraz nie mając czasu na przygotowanie się do rozprawy wobec zaistniałego zgłoszenia wycofał wcześniejszy pozew. Wystąpił do ZUS z zapytaniem, kiedy zostałem zgłoszony do ubezpieczenia na podstawie jakiej dokumentacji. W odpowiedzi ZUS poinformował powoda, że zgłoszenie wpłynęło 21.04.2021, wyrejestrowanie nastąpiło 10.05.2021. Zgłoszenie nastąpiło drogą elektroniczną, w związku z tym poza zgłoszeniem ZUS powód nie dysponuje żadną dokumentacją. Zgodnie ze zgłoszeniem okres pracy dla pozwanego powinien być zaliczony do dn. wycofania zgłoszenia czyli 10.05.2021 r. Zgłoszenie potwierdza zatrudnienie powoda, jednakże nie ma żadnej podstawy formalnej w postaci jakiegokolwiek umowy potwierdzającej pracę w oparciu o zlecenie. Uzgodnienia współpracy dotyczyły pracy na zastępstwo chorego pracownika a więc pracy na etat.

W odpowiedzi na zapytanie Powiatowego Urzędu Pracy pozwany potwierdził, że od 04.01.2021 do 05.02.2021 powód był zatrudniony w Usługi (...) i wszystkie składki zostały odprowadzone.

W związku z tym, że praca była planowana na każdy kolejny dzień, miejsce załadunku było stałe, godziny załadunku były planowane (awizacje) a termin, oraz miejsca rozładunków ściśle określone w karcie drogowej, praca była wykonywana pod kierownictwem i stałym nadzorem pozwanego oraz logistyka ThyssenKrupp za pośrednictwem zainstalowanych w ciężarówce lokalizatorów (...) oraz telefonu. Wynagrodzenie zostało określone w oparciu o stawkę za przejechany km, praca była wykonywana w zastępstwie chorego kierowcy jej charakter jednoznacznie wskazywały według powoda na stosunek pracy na etat i formę zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę na pełny etat.

Pismem z dnia 17.11.2021 r. powód sprecyzował, że wnosi o wydanie świadectwa pracy za okres objęty pozwem.

dowód : pismo powoda z dnia 17.11.2021 r. (k. 98).

W odpowiedzi na pozew, pozwany wnosił o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, zobowiązanie powoda do sprecyzowania żądań pozwu - poprzez określenie w jakim zakresie domaga się ustalenia istnienia stosunku pracy oraz określenia wartości przedmiotu sporu - celem zapewnienia pozwanemu możliwości podjęcia należytej obrony w procesie.

Nadto pozwany podniósł zarzut braku właściwości miejscowej tut. Sądu do rozpoznania przedmiotowej sprawy i wniósł o przekazanie sprawy do rozpoznania przez Sąd Rejonowy w Toruniu, Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych - właściwego miejscowo dla siedziby pozwanego.

W uzasadnieniu w pierwszej kolejności pozwany podnosił, że powód w treści pozwu nie wskazał w jakim zakresie domaga się ustalenia istnienia stosunku pracy u pozwanego, jak również nie określił wartości przedmiotu sporu, co czyni brak możliwości należytego i precyzyjnego odniesienia się do żądań pozwu. Z tych też względów pozwany wniósł o zobowiązanie powoda do należytego doprecyzowania żądań pozwu, co pozwoli podjąć pozwanemu należyłą obronę w sprawie i złożenie wniosków dowodowych stosownie do żądania powoda.

Nadto pozwany podnosił, że zgodnie z dyspozycją art. 461 § 1 kpc, powództwo w sprawie z zakresu prawa pracy można wytoczyć bądź przed sąd ogólnie właściwy dla pozwanego, bądź przed sąd, w którego obszarze właściwości praca jest, była lub miała być wykonywana. Miejscem prowadzenia przez pozwanego działalności gospodarczej było Miasto T., zaś miejscem wykonywania usług przez pozwanego był objęty obszar całego kraju. Według pozwanego, jak sam powód w treści pozwu wskazywał, wykonywał na rzecz powoda usługi transportowe polegające na transporcie towaru do różnych miejscowości na terenie całego kraju. Pozwany podnosił, że powód w ramach nawiązanej współpracy wykonywał na rzecz pozwanego usługi transportowe na terytorium całego kraju, dostarczając powierzony do transportu towar w różne miejsca, w zależności od zapotrzebowania. Dla pozwanego, powód w treści pozwu przyznał, że wykonywał usługi na rzecz powoda na terytorium całego kraju, co jest dokumentowane złożonymi przez powoda do akt sprawy kartami drogowymi, a z których wprost wynikało, że wykonywał usługi na terenie całego kraju, przewożąc towar m.in. do miejscowości: S., O., S., R., W., L. i innych.

Pozwany uznał, że chybnym jest twierdzenie pozwu, że miejscem wykonywania przez powoda pracy był okręg leżący w jurysdykcji Sądu Rejonowego w Grudziądzu. Z tych też względów pozwany wniósł o przekazanie sprawy do rozpoznania przez Sąd Rejonowy w Toruniu - właściwy miejscowo dla siedziby przedsiębiorstwa pozwanego.

Odnosząc się do meritum sprawy pozwany stanowczo zaprzeczył, że pomiędzy stronami nawiązany został stosunek pracy, jak również, że Strony dokonały jakichkolwiek ustaleń w zakresie podpisania umowy o pracę na zastępstwo nieobecnego pracownika.

Powód w treści pozwu nie wykazał, na jakiej podstawie wywodził, że pomiędzy stronami nawiązany został stosunek pracy, a tym bardziej w jakim okresie ten stosunek pracy miał występować. Z treści pozwu wynikało, że pozwany skontaktował się z powodem w dniu 13 stycznia 2021 r. z propozycją nawiązania współpracy na wykonywanie usług transportowych w miejsce nieobecnego pracownika, z ustaloną stawką wynagrodzenia w wysokości 0,45 zł. za każdy przejechany kilometr. Powód podnosił także, że wynagrodzenie za wykonaną pracę miało być wypłacane w okresie tygodniowym. Nadto powód wskazywał, że współpraca pomiędzy Stronami zakończyła się w dniu 5 lutego 2021 r. wskutek utraty zaufania pozwanego do powoda.

Odnosząc się do twierdzeń pozwu przede wszystkim pozwany podnosił, że współpraca z pozwanym realizowana była w okresie od 4 stycznia 2021 r. do 5 lutego 2021 r. w oparciu o umowy cywilno - prawne, które były rozliczane każdorazowo po wykonaniu przez powoda usługi na rzecz pozwanego. Pozwany podnosił, że sam powód w treści złożonego pozwu okoliczność tą potwierdził, wskazując, że wynagrodzenie uzależnione było od ilości przejechanych przez powoda kilometrów. Gdyby - jak twierdzi powód, pomiędzy stronami doszło do nawiązania stosunku pracy, to wynagrodzenie należne powodowi nie mogłoby być uzależnione od rezultatu wykonanej umowy i obejmowałoby również okres oczekiwania na wykonanie transportu. Jak sam powód w pozwie wskazywał, wynagrodzenie uzależnione było wyłącznie od wykonanej pracy (umowy cywilno - prawna) i na tej podstawie było naliczane i wypłacane. Z tych również względów uznać należy, że nawiązana pomiędzy stronami umowa nie miała charakteru umowy o pracę. Za okres współpracy, tj. od 04.01.2021 r. do 05.02.2021 r. pozwany opłacił do właściwego ZUS stosowne składki ubezpieczeniowe - z tytułu współpracy w ramach umowy cywilno - prawnej.

Pozwany zaprzeczał twierdzeniom pozwu, iż strony ustaliły, że wynagrodzenie za wykonaną przez powoda pracę będzie wypłacane okresowo - w systemie tygodniowym. Pozwany na bieżąco regulował rozliczenia z powodem, jednakże nie na zasadzie okresowych rozliczeń, a wyłącznie uwzględniając ilość przejechanych przez powoda kilometrów, co było weryfikowane na podstawie wydruku z tachografu i korespondencji stron.

Pozwany wskazywał również, że w dacie dokonywania między stronami ustaleń w zakresie współpracy, tj. 04.01.2021 r., powód wyraźnie zaznaczał, że chce nawiązać współpracę wyłącznie na podstawie umowy cywilno - prawnej. Jako przyczynę takiego stanu rzeczy powód wskazał, iż pozostaje w stosunku pracy z innym pracodawcą i po zakończeniu stosunku pracy zamierza zarejestrować się w PUP w G. i uzyskać status osoby bezrobotnej. Pozwany nie miał wiedzy kiedy umowa o pracę powoda z pracodawcą wygasła i czy - jak to powód deklarował - zarejestrował się jako osoba

bezrobotna. Z tego też względu wnioski o wystąpienie przez tut. Sąd do PUP w G. o udzielenie informacji, czy powód zarejestrował się jako osoba bezrobotna, dla pozwanego był niezbędny i konieczny.

Pozwany podnosił również, że pomiędzy stronami występuje spór w zakresie uszkodzenia przez powoda należącego do pozwanego pojazdu, wskutek nieprawidłowego zabezpieczenia przewożonego towaru. Wyrządzona przez powoda szkoda na majątku pozwanego została oszacowana przez biegłego na kwotę 12.749 zł i w chwili obecnej pozwany przygotowuje stosowne materiały do podjęcia działań zmierzających do zobowiązania powoda do naprawienia wyrządzonej pozwanemu szkody na majątku. Powód przyznał pozwanemu, że do uszkodzenia pojazdu doszło podczas wykonywania usługi transportu, co potwierdził przesłaną wiadomością sms. W ocenie pozwanego żądanie o ustalenie stosunku pracy ma na celu wyłącznie ograniczenie odpowiedzialności powoda z tytułu wyrządzonej pozwanemu szkody. Powód miał pełną świadomość zakresu uszkodzeń i kosztów przywrócenia pojazdu do stanu sprzed daty szkody i z tego też względu - w ocenie pozwanego - powód niniejszym postępowaniem chciał uchylić się od obowiązku naprawienia całości szkody i ograniczenia swojej odpowiedzialności na zasadach określonych przepisami kodeksu pracy. Pozwany podnosił, że pozwany oczekuje na opinię rzeczoznawcy w zakresie techniki samochodowej, celem ustalenia kosztów naprawienia wyrządzonej przez powoda szkody i dochodzenia od powoda odszkodowania z tytułu uszkodzenia pojazdu wskutek niewłaściwego zabezpieczenia przewożonego towaru.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Pozwany D. B. prowadzi działalność gospodarczą jako przedsiębiorca – Usługi (...) w T..

dowód: wydruk z (...) (k. 26)

Powód P. K. rozpoczął współpracę z pozwanym od 4.01.2021 r. Strony wyraziły zgodę na wykonywanie przez powoda obowiązków kierowcy w transporcie. Powód faktycznie przystąpił do wykonywania obowiązków, które świadczył do dnia 5.02.2021 r. Powód wykonywał pracę u pozwanego polegającą na dokonywaniu przewozu towarów z magazynu (...) stali nierdzewnej i aluminium do klientów według planu przygotowanego na każdy dzień przez dział logistyki firmy (...). Pozwany dokonał na rzecz powoda wypłat. Pierwszy przelew został dokonany 10.01.2021r. na kwotę 590 zł i następnie 14.01.2021 r. 1000 zł, 16.01.2021 r. 121 zł, 22.01.2021 r. 1580 zł, 28.01.2021 r. 910 zł i 8.02.2021 r. 1048 zł. Z dokumentów przewozowych wynika, że powód wyjechał w pierwszą trasę 4/5.01.2021 r. Również od 5.01.2021 r. do 4.02.2021 r. powód i pozwany wysyłali do siebie sms'y dotyczące obowiązków powoda jako kierowcy.

dowód: sms'y stron i wydruk z tachografu (k. 30-36, 38-43), karty drogowe (k. 60-77).

Powód został ujawniony w Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna z prawem do zasiłku od dnia 22.01.2021 r.

dowód: informacja PUP (k. 81).

W dniu 5.02.2021 r. powód wykonywał obowiązki kierowcy na rzecz pozwanego po raz ostatni.

Dnia 21.04.2021 r. pozwany zgłosił do ZUS zatrudnienie powoda w okresie od 4.01.2021 r. do 5.02.2021 r. w ramach umów cywilnoprawnych.

dowód: pismo ZUS z dnia 27.05.2021 r. oraz 21.05.2021 r. (k. 8, 11,12) oraz pismo PUP w G. z dnia (k. 9), pismo z dnia 15.10.2021 r. (k.91).

Sąd zważył co następuje :

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił na podstawie dokumentów: wydruku z (...) (k. 26), sms'ów stron i wydruku z tachografu (k. 30-36, 38-43), karty drogowej (k. 60-77) oraz informacji PUP (k. 81), pisma ZUS z dnia 20.05.2021r. i 27.05.2021 r. oraz 21.05.2021 r. (k. 8, 11,12), pisma PUP w G. (k. 9, 91), zawartych w aktach sprawy IVP 79/21 oraz na podstawie zeznań stron. Sąd dał wiarę zeznaniom stron albowiem były spójne wzajemnie i korespondowały z dokumentami przedstawionymi przez każdą ze stron. Prawdziwość oraz autentyczność

dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy nie była kwestionowana. Również i Sąd nie znalazł podstaw, aby odmówić im wiarygodności.

Pełnomocnik pozwanego na rozprawie w dniu 13.12.2021 r. cofnął zarzut dotyczący niewłaściwości miejscowej Sądu Rejonowego w Grudziądzu.

Strony niniejszego postępowania były zgodne co do tego, że przy przystąpieniu do współpracy strony nie oświadczały, iż chcą zawrzeć umowę o pracę. Powód potwierdził także, że miał wykonywać usługi na rzecz pozwanego do czasu powrotu innego pracownika pozwanego. Okolicznością bezsporną było, że wyjazdy powoda w trasy odbywały się na podstawie zleceń wyjazdów otrzymywanych bezpośrednio od pozwanego albo od logistyka, który był pracownikiem firmy (...). Co do sposobu ustania stosunku pracy, także nie było sporu albowiem strony zgodnie potwierdziły, że 5.02.2021 r. po powrocie powoda ze S., pozwany poinformował powoda, że kończy współpracę z powodem. Powód po dniu 5.02.2021 r. do pracy już się nie stawił. Powód także potwierdził, że pobierał zasiłek dla osób bezrobotnych w okresie od 10.02.2021 r. do 10.04.2021 r. Z kolei pozwany zaprzeczył aby kiedykolwiek proponował powodowi zawarcie umowy o pracę.

Na wstępie rozważań należy wskazać, że stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, 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 zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie III APr 10/96).

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (§ 1(1)). Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 (§ 1(2)).

Wykonywanie umowy cywilnoprawnej w sposób typowy dla stosunku pracy powoduje zmianę łączącej strony więzi prawnej. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008 r. I PK 182/07, Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 1976 r. I PZP 18/76).

W przypadku umów innych niż umowa o pracę, dla oceny rodzaju stosunku prawnego łączącego strony decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. (Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 września 1998r., I PKN 334/98). Wyłącznie w przypadku równego nasilenia cech umowy o pracę oraz cech umowy cywilnoprawnej o rodzaju umowy decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może też być wyrażony na piśmie. (wyrok SN z dnia 14 czerwca 1998 r., I PKN 191/98,). Dopuszczalne jest także zawarcie stosunku pracy poprzez czynności konkludentne tj. przez faktyczne dopuszczenie do pracy osoby, która podjęła, za wiedzą i zgodą pracodawcy, pracę na określonym stanowisku. Wola stron może być bowiem wyrażona przez każde ich zachowanie, które ujawnia ją w sposób dostateczny (art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2014 r. I PK 92/14). Ponadto oddalenie powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy nie jest możliwe z powołaniem się na zamiar zawarcia umowy typu zlecenie, jeżeli przy realizacji umowy zleceniodawca - choćby za dorozumianą zgodą zleceniobiorcy - przekształcił ją w zobowiązanie pracownicze (por. wyrok SN z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 415/98,).

Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonywania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko oraz odpłatnością pracy. Zasada osobistego świadczenia oznacza, iż pracownik ma obowiązek wykonywać pracę samodzielnie, osobiście i nie może samowolnie, bez zgody pracodawcy powierzyć pracy innej osobie. Wymóg osobistego świadczenia pracy wiąże się z osobistymi przymiotami pracownika takimi jak kwalifikacje, wiek, doświadczenie itp. Przy czym w świetle art. 22 § 1 oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania. Dlatego

zastrzeżenie w umowie możliwości zastępowania się w pracy przez wykonawcę inną osobą nie odbiera jej cech umowy o pracę, zwłaszcza gdy faktycznie takie zastępstwa nie nastąpiły, a inne cechy badanej umowy wskazują na przewagę cech charakterystycznych dla stosunku pracy (SN w wyroku z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10).

Zasada ciągłości świadczenia pracy polega na tym, iż pracownik ma obowiązek wykonać określone czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej go z pracodawcą. Nie chodzi tutaj zatem o sytuację jednorazowego wykonania pewnej czynności lub ich zespołu składającego się na określony rezultat. Właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się i polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r. I PKN 451/99).

Jedną z podstawowych zasad odróżniających stosunek pracy od wykonywania pracy na innej podstawie jest podporządkowanie pracownika polegające na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego związanych z organizacją i przebiegiem pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999r I PKN 277/99). Praca powinna być świadczona przez pracownika w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy w procesie świadczenia pracy stanowi swoistą linię demarkacyjną, pozwalającą na wyróżnienie elementu konstrukcyjnego stosunku pracy. Cechą wyróżniającą stosunek pracy spośród innych kategorii stosunków prawnych jest podporządkowanie (wyr. SN z 16.12.2016 r., II UK 517/15). Ta cecha zdaniem Sądu, spośród wynikających z art. 22 k.p., ma znaczenie najistotniejsze.

Powyższe nakazuje przyjąć, że wbrew twierdzeniom powoda we współpracy z pozwanym brakuje najistotniejszego elementu – podporządkowania charakterystycznego dla stosunku pracy. Umieszczenie urządzenia (...) nie można utożsamiać z podporządkowaniem w rozumieniu prawa pracy. W ocenie Sądu, pozwany jako pracodawca miał prawo do podglądu przez urządzenie (...) czy powód wykonuje usługę w sposób zaplanowany, tak aby pozwany nie naraził się na odpowiedzialność materialną względem swojego zleceniodawcy tj. ThyssenKrupp. Zresztą logistyk tej firmy także wydawał powodowi polecenia wyjazdów w określone miejsca do klientów. W stosunkach pracy takie działania są niedopuszczalne. Pracownik jest podporządkowany wyłącznie pracodawcy i wobec niego odpowiada za wykonanie pracy i tylko pracodawca ma prawo do wydawania poleceń co do miejsca i czasu pracy danego dnia. W przypadku powoda, miejsce pracy w danym dniu wyznaczał nie tylko pozwany ale także logistyk firmy zewnętrznej. Dlatego należy także wskazać na istotną cechę świadczącą o tym, że strony nie łączyła umowa o pracę tj. brak wyznaczania przez pozwanego czasu pracy. Ponadto co jest istotne w niniejszym stanie faktycznym- wola stron. Strony nie wskazały w sposób nie budzący wątpliwości że chcą zawrzeć umowę o pracę. Powód potwierdził w swoich zeznaniach, że pozwany nigdy nie mówił o zawarciu umowy o pracę. Należy także w tym miejscu wskazać, że powód dokonał rejestracji w PUP swojej osoby jako bezrobotnej, z ustaleniem prawa do zasiłku pomiędzy 22.01.2021r. a 18.04.2021r. W rejestrze PUP powód figuruje jako osoba, która podjęła pracę w ostatnim okresie od 11.05.2018 r. do 21.01.2021 r. Nie ma logicznego wyjaśnienia dla działań powoda, który dokonuje rejestracji w dniu 22.01.2021 r. a okolicznością bezsporną jest, że od dnia 5.01.2021 r. wyjeżdża w trasy na rzecz pozwanego. Od dnia 5.01.2021 r. do dnia 22.01.2021 r. powód wyjechał w trasy 11 razy a po 22.01.2021 r. wyjechał 6 razy. Brak ewentualnej umowy powinien skutkować ze strony powoda zaprzestaniem pracy na rzecz pozwanego. Również powód nie powiadomił PUP w G., iż świadczy pracę na rzecz pozwanego. Można domniemywać, że powód uważał że stron nie łączy umowa o pracę i chciał wykonywać pracę bez umowy i pobierać zasiłek.

Wykonywanie pracy polegającej na rozwożeniu towarów jako kierowca nie musi mieć charakteru stosunku pracy. Dla porządku wskazać również należy, że praca może być także świadczona na podstawie umów cywilnoprawnych, oraz że przepisy art. 22 § 1 1 i 1 2 k.p. nie wykluczają możliwości zawierania umów cywilnoprawnych, gdy jest to zgodne z charakterem i celem świadczonej pracy oraz nie stwarzają domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę (wyrok SN z 23.09.1998 r. II UKN 229/98). Zgodnie bowiem z zasadą swobody umów (art. 353 1 kc) strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeniewierzały się właściwości naturze stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Swoboda ta dotyczy przy tym nie tylko ustalenia treści umowy ale także wyboru charakteru łączącego strony stosunku prawnego. Przy tym analizując czynność prawną

należy pamiętać o treści art. 58 § 1 kc. przepis ten stanowi iż czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Ponadto w myśl art. 83 § 1 kc nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

Reasumując, należy uznać, że także zachowania powoda po dniu 5.02.2021r. nie wskazują że powód uważał iż łączyła go z pozwanym umowa o pracę. Powód nie zwrócił się do pozwanego zaraz po rozwiązaniu współpracy o ustalenie istnienia stosunku pracy z domaganiem się roszczeń typowych dla stosunku pracowniczego. Co prawda powód złożył taki pozew do Sądu w dniu 1.03.2021 r. ale został on cofnięty. W tych okolicznościach Sąd uznał, że zachowanie powoda w okresie wykonywania współpracy z pozwanym i po rozwiązaniu współpracy nie wskazywało na cechy stosunku pracy. Podobnie sposób rozliczania się z powodem i zgoda powoda na taki sposób rozliczania świadczy o niepracowniczym stosunku pracy. Powód wyraził zgodę na rozliczenie wynagrodzenia wyłącznie na podstawie ilości przejechanych kilometrów i rozliczanie tygodniowe. Nie są to cechy stosunku pracy. Powód jest doświadczonym pracownikiem, przed pracą u pozwanego świadczył pracę także jako kierowca i wiedział, że kierowcy jako grupa pracowników mają prawo do wynagrodzeń w oparciu także o diety i ryczałty. Wobec powyższego Sąd uznał roszczenia powoda za bezpodstawne i oddalił powództwo. Sąd nie obciążył powoda kosztami procesu stosując art. 102 kpc.

Zastosowanie art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo, od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (post. SN z 14.1.1974 r., II CZ 223/73).

Przepis ten wyraża zasadę słuszności w orzekaniu o kosztach, stanowiąc wyjątek od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Podstawę do jego zastosowania stanowią konkretne okoliczności danej sprawy, przekonujące o tym że w rozpoznawanym przypadku obciążenie strony przegranej kosztami procesu na rzecz przeciwnika byłoby niesłuszne, czy wręcz niesprawiedliwe. Artykuł 102 k.p.c. znajduje zastosowanie „w wypadkach szczególnie uzasadnionych”, które nie zostały ustawowo zdefiniowane i są każdorazowo oceniane przez sąd orzekający na tle okoliczności konkretnej sprawy. Do okoliczności tych zalicza się m.in. sytuację majątkową i osobistą strony, powodującą, że obciążenie jej kosztami może pozostawać w kolizji z zasadami współżycia społecznego. Przy zastosowaniu art. 102 k.p.c. mogą być również brane pod uwagę okoliczności dotyczące charakteru sprawy (por. A. Zieliński (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Wyd. 9. Warszawa 2017).

Ponadto art. 102 k.p.c. znajduje zastosowanie w wypadkach „szczególnie uzasadnionych”, które nie zostały zdefiniowane. W ocenie Sądu działania powoda nie były celowe, powód mógł być subiektywnie przekonany o zasadności swojego żądania. W tych okolicznościach Sąd uznał również, że biorąc pod uwagę sytuację życiową i okoliczność, że powód jest zobowiązany do zwrotu zasiłku pobieranego z PUP nie powinien ponosić w tych okolicznościach kosztów zastępstwa procesowego. W niniejszej sprawie należy stwierdzić, że powód był zwolniony od opłaty od pozwu z mocy ustawy z dnia 28.07.2005r. (Dz. U. 2019 poz. 785 art. 96 ustęp 1 pkt. 4 o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).

POUCZENIE: Niniejsze doręczenie następuje w trybie art. 15zszs⁹ ust. 2 zd. 1 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...)19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (tekst jedn. Dz. U. z 2020 r., poz. 1842 ze zm.) i wywołuje skutki procesowe określone w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego zgodnie z art. 15zszs⁹ ust. 4 tej ustawy.