

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 12 stycznia 2023 r. Sąd Rejonowy w Skierniewicach, IV Wydział Pracy w sprawie o sygn. akt IV P 130/20 z powództwa Z. G. przeciwko (...) w S. o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, sygn. akt IV P 130/20 oddalił powództwo oraz zasądził od powoda Z. G. na rzecz pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. kwotę 2 897,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego i opłaty od pełnomocnictwa wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

Powód Z. G. w miesiącu maju 2017 r. spotkał się ze swoim dawnym znajomym W. W. (1), który był współnikiem (...) (...) Spółki Jawnej w S.. W trakcie rozmowy powód wyraził swoje zainteresowanie pracą, gdyż chciał sobie zarobić. Spółka (...) zajmowała się wówczas między innymi prowadzeniem szeregu różnych budow, na terenie miasta, jak i poza nim, o czy wiedział powód, który również posiada uprawnienia i kwalifikacje kierownika budowy i zajmował się zawodowo prowadzeniem budow w takim charakterze. Podczas rozmowy powód poza chęcią zarobienia odniósł się także do swoich problemów zdrowotnych. W. W. (1) poinformował go, iż przestaje kierować firmą, którą to pomalą zaczynają prowadzić jego synowie R. W., Woj W. i (...) W.. Wskazał również, iż dobrze składa się, że się spotkali, ponieważ u pozwanej jest zapotrzebowanie na pracę w charakterze kierownika budowy. Odesłał go więc do swojego syna R. W., do siedziby spółki, który to wówczas zajmował się już prowadzeniem spraw związanych ze Spółką i prowadzonymi budowami. Swojego syna R. W. również poinformował o rozmowie z powodem i zainteresowaniu jego pracą. Każdy z synów W. W. (1) zajmował się odrębnymi wówczas zadaniami. Organizacją pozwanej i finansami zajmował się R., architekturą i desingem (...), zaś sprawami technicznymi, organizacyjnymi, jak dokonywaniem wypłat (...).

Pozwana też jeszcze w 2018 r. przekształciła się ze Spółki jawnej w Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, gdzie członkami zarządu zostali R. W. i Woj W., synowie W. W. (1).

Powód, jeszcze w maju 2017 r. udał się, po spotkaniu z W. W. (1) do siedziby pozwanej, gdzie w rozmowie z jego synem R. W. potwierdził swoje zainteresowanie pracą. R. W. powiedział, iż powód mógłby rozpocząć wykonywać obowiązki przypisane dla kierownika budowy. Rozmowa ich dotyczyła głównie budowy budynku mieszkalnego wielorodzinnego z usługami w parterze i garażem podziemnym przy ul. (...), (...) (...) w S.. Powód wyraził zainteresowanie oraz zgodę. W rozmowie odniósł się również swoich problemów zdrowotnych, jak również otrzymywanego świadczenia z ZUS, z tytułu częściowej niezdolności do pracy, które to dawało mu możliwość do zarobienia dodatkowo, do określonej kwoty. W niedługim też czasie, to jest jeszcze w 2018 r. przechodzi w związku z uzyskaniem wieku na emeryturę. Powodowi nie zależało na podpisaniu umowy o pracę, jak również innej, a jedynie możliwości jakiegokolwiek nieformalnego zarobienia pieniędzy. Strony więc ustaliły, iż powód podejmie czynności przypisane dla kierownika powyższej budowy, za wynagrodzeniem 6.495,00 zł do ręki. Powód poinformował też, iż kwota którą mógłby formalnie zarobić wynosiłaby 1.800,00 zł netto. Nie doszło wówczas pomiędzy stronami do ustalenia, iż będzie je łączyła umowa o pracę na czas określony, jak i do podpisania takiej umowy, jak również jakiegokolwiek umowy cywilnoprawnej. Powód nie domagał się wówczas podpisania umowy o pracę, gdyż nie zależało mu na takiej, jak również nie czynił tego w późniejszym okresie czasu. Powód w tym czasie nie był też nigdzie zatrudniony na podstawie jakiegokolwiek umowy pracę. Czasami wykonywał na innych budowach na podstaw umów cywilnoprawnych czynności przypisane dla kierownika budowy, co potwierdzał swoimi wpisami w Dziennikach z tychże budow. W okresie też od 2015 r. do 21 maja 2017 r. wykonywał takie czynności kierownika budowy u A. K., przy budynku znajdującym się w S. przy ulicy (...).

Powód ma problemy zdrowotne, o charakterze kardiologicznym, w tym związane z nadciśnieniem tętniczym. Posiada chorobę zwyrodnieniową stawów. W tym czasie utrzymywał się z renty ZUS orzeczonej w związku z częściową jego niezdolnością do pracy, na której przebywał już od dnia 24 stycznia 2014 r. do dnia 11 listopada 2018 r. Następnie

przeszedł na emeryturę. Świadczenia te wynosiły miesięcznie: w 2017 r. w maju 1.832,23 zł, w lipcu 2.724,34 zł z wyrównaniem za czerwiec, w okresie od sierpnia do lutego 2018 r. po 1.385,17 zł, za marzec 1.472,14 zł, kwiecień i maj oraz sierpień - listopad po 1.425,14 zł, za lipiec 2.804,29 zł z wyrównaniem za czerwiec 2018 r. W związku z problemami zdrowotnymi - kardiologicznymi przebywał w szpitalu, gdzie w marcu 2016 r. przeszedł operację. Wymaga stałego leczenia i rehabilitacji. W tym czasie wykonywał też czynności kierownika budowy.

Powód w tym czasie mieszkał już sam na zabudowanej nieruchomości położonej w B., którą ma we wspólności małżeńskiej. Z żoną jednak nie mieszkał, gdyż ustalili, że będą żyli oddzielnie. Żona jego pozostała w ich wspólnym mieszkaniu w blokach, znajdującym się przy ulicy (...) w S.. Kiedy powód czuł się źle nie mógł zajmować się nieruchomością, zatrudniał więc osoby, które pomagały mu w tym, np. w koszeniu trawy. Powód w pozwach kierowanych do Sądu przeciwko pozwanej, jeszcze w 2020 r. podawał, iż zamieszkuje w S. wspólnie z żoną w mieszkaniu znajdującym się przy ul. (...). Nie pozostaje z nią jednak we wspólnym gospodarstwie domowym. Do wniosków o zwolnienie od kosztów sądowych załączał dowody ponoszonych przez niego wydatków związanych z nieruchomością położoną w B., w tym ogrzewania budynku mieszkalnego w okresie jesienno- wiosennym.

Powód zgodnie z ustaleniami z pozwaną podjął się z dniem 1 czerwca 2017 r. wykonywanie obowiązków przypisanych dla kierownika budowy powyższego budynku mieszkalnego wielorodzinnego z usługami w parterze, garażem podziemny, ul. (...) w S.. W dniu 31 maja 2017 r. została również zawarta umowa nr (...) pomiędzy pozwaną wówczas jeszcze jawną a (...). (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością Spółką kamandytową w S. reprezentowaną przez P. C. na wykonanie robót budowlanych, tj. na budowie pod klucz z materiałów wykonawcy budynku mieszkalnego wielorodzinnego przy ul. (...), gdzie jako datę rozpoczęcia robót wskazano termin 7 dni do przekazania placu budowy. Zakończenie robót nastąpi w terminie 19 miesięcy od ich rozpoczęcia i protokolarnego przekazania placu budowy, nie później niż do 31 grudnia 2018 r., gdzie w § 5 wskazano jako kierownika budowy powoda. Główne i istotne prace na tej budowie nie rozpoczęły się jednak z początkiem czerwca 2017 r., ale w okresie późniejszym, w 2018 r., choć pewne czynności zostały wykonane w 2017 r., co powód potwierdził wpisami w Dzienniku Budowy. Do stałego wykonywania prac na tej budowie doszło w miesiącu kwietniu 2018 r. Nie zostały one zakończone w 2018 r. Prowadzone były również w 2019 r. Powód prowadził kalendarz odnośnie tej budowy, w którym jego zapisy zaczynają się od dnia 4 kwietnia 2018 r. Wskazywał w nim jakie prace należy wykonać, co zostało zrobione, jakie np. materiały należy zamówić, załatwić sprawy urzędowe, jak również inne czynności podjąć, aby budowa przebiegała sprawnie. Była to istotna budowa dla pozwanej. Czynności powoda nie ograniczały się do skontrolowania wykonywanych prac, aby dokonać wpisu w Dzienniku Budowy, ale również wymagały pewnego znacznego nadzoru ze strony powoda na wykonywanymi pracami. Za okres marca i lutego 2018 r. nie ma żadnych wpisów w kalendarzu powoda dotyczących budowy. W styczniu 2018 r. są dokonane pewne zapisy, ale głównie odnoszące się do spraw organizacyjnych związanych z budową. Kiedy w kwietniu 2018 r. rozpoczęły prace na tej budowie, powód bywał na niej praktycznie codziennie, od poniedziałku do piątku, w tym w soboty. Budowa ta w ciągu dnia trwała po 12, czasami więcej godzin. Z reguły powód też otwierał i zamykał teren budowy. Nadzorował wykonywane prace, jak i podległych mu pracowników, w tym majstrów odpowiedzialnych za wykonywanie określonych prac, jak i pracowników. Pozwana jako generalny wykonawca miała pozawierane umowy podwykonawcze, z różnymi podmiotami na wykonanie poszczególnych prac na budowie, jak np. elewacji czy dachu, których to kierownicy czy majstrowie prace nadzorowali prace podległych im pracowników i wykonywane roboty. Współpracowali oni również z powodem, aby budowa przebiegała sprawnie i prawidłowo. Powód sam organizował swoją pracę na tej budowie, co było uzależnione od jej potrzeb i przebiegu prac, tak aby były one zgodne z projektem oraz ze sztuką budowlaną i przepisami prawa budowlanego. Pozwana nie narzucała powodowi w tym zakresie nic. Na terenie budowy bywali również w zależności od potrzeb, głównie R. W., jak również pozostali jego bracia oraz czasami W. W. (1). Czasami bywali codziennie, ale nie było ich również przez dłuższy okres czasu. Sprawdzali oni z racji umowy z inwestorem prawidłowość wszystkich wykonywanych prac prowadzonych na budowie, aby przebiegały one sprawnie i bez zakłóceń, aby nie dochodziło do błędów czy szkód, jak i dalszych opóźnień. W razie pojawienia się problemów rozwiązywali je z powodem czy innymi osobami. Nie kontrolowali oni czasu pracy powoda, jak również czy jest obecny na budowie, jakie czynności podjął w danym dniu. Nie wymagali, aby powód informował ich o swojej nieobecności czy opuszczeniu budowy. Bywały dni, iż powód ciągu dnia nie był obecny na tej budowie w danym dniu, jak również opuszczał ją celem załatwienia swoich prywatnych spraw np.

udania się do lekarza, zrobienie badań czy choroby bądź wyjazdu na komisję lekarską. Kiedy załatwiał w ciągu dnia swoje sprawy prywatne nie informował o tym pozwanej, jak również nie zwracał się o zgodę na takie zwolnienie. Sam dobrowolnie decydował o opuszczeniu terenu budowy. Informował wówczas jedynie jakiegoś z pracowników budowy, że go nie będzie i razie czego zastąpił go. Inni pracownicy musieli mieć zgodę na opuszczenie budów pozwanej. Kiedy miało go nie być przez cały dzień informował jedynie, iż go nie będzie. Nie występował do pozwanej o zgodę czy usprawiedliwienie nieobecności. Nie było sytuacji, aby pozwana uznała taki dzień powoda za nieusprawiedliwiony i też spotkały go z tego powodu jakiej negatywne konsekwencje, w tym związane z opuszczeniem miejsca budowy w ciągu dnia. Powód w tym czasie również z ramienia pozwanej wykonywał też czynności przypisane dla kierownika budowy na innych budowach, prowadzonych przez pozwaną. Kiedy była tak trzeba opuszczał on teren budowy i udawał się na inne budowy. Tak samo było kiedy wykonywał obowiązki na budowie (...) (...) S. przy ulicy (...). W tym czasie też wykonywał również czynności kierownika budowy na rzecz innych podmiotów niż pozwanej, celem wykonania tych czynności opuszczał również budowy pozwanej.

Z przedłożonych kopii Dziennika Budowy nr (...), dotyczącego budowy przy ul. (...) w S. wynika, iż został on wydany w dniu 5 czerwca 2017 r., inwestorem tej budowy jest J. C.. Powód jako kierownik budowy dokonał wpisów w 2017 r. w czerwcu chyba 3 data nieczytelna - przystąpiono do robót rozbiórkowych istniejącego budynku, w lipcu 4 wykonywanie ogrodzenia, 11 przerwa, 2 listopada przystąpiono do robót ziemnych, w 2018 r. w listopadzie 28 wykonywanie szybu windowego, w grudniu 7 zakończenie elewacji, 10 montaż dźwigu, 11 montaż konstrukcji stalowych wentylacyjnych, 14 rezygnacja w pełnionej funkcji.

Powód w związku z tym, iż nie było pracy na powyższej budowie z początkiem czerwca 2017 r. zaczął jednak wykonywać czynności przypisane dla kierownika budowy, obejmującej remont i adaptację budynku na potrzeby (...) (...) w S. przy ul. (...), gdzie nie mógł formalnie wykonywać tych czynności, gdyż kierownikiem na takiej budowie mogła być osoba z uprawnieniami konserwatorskim, których nie posiada powód. Budowę tą nadzorował i praktycznie codziennie na niej przebywał W. W. (1). Powód został wskazany wówczas na liście obecności, gdzie potwierdzał też czas pracowników fizycznych. W okresie trwania tej budowy pozwana ustaliła z powodem, iż będzie wykonywał swoje czynności na terenie budowy w K., gdzie jeździł przez pewien okres czasu z pracownikami. W tym czasie wykonał też czynności kierownika budowy na prowadzonej przez pozwaną budowie w R..

W okresie 2017 i 2018 r. powód jako kierownik budowy, budów pozwanej nadzorował wykonane prace i dokonał wpisów w Dziennikach Budowy:

- nr (...) wydanym w dniu 5 czerwca 2018 r., gdzie inwestorem były (...) Medyczne Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, gdzie prace miały miejsce na terenie szpitala w S. bloku operacyjnego. Powód przedłożył kopię jednej strony dziennika z oświadczeniem o przejęciu obowiązków, bez daty. Powód miał otrzymać z tego tytułu należność zgodnie z propozycją pozwanej 1% od wartości.

- nr (...) wydanym w dniu 4 grudnia 2017 r., gdzie inwestorem był (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S., z których wynika, iż w dniu 30 października przystąpiono do robót ziemnych, kopanie fundamentów, wykonywanie ław fundamentowych zgodnie z projektem, 2 betonowanie fundamentów, beton B -25, dostarczony z wytwórni specjalistycznej, 6 przystąpiono do murowania ścian z bloczków betonowych, na zaprawie cementowo - wapiennej, 10 wykonano izolację pionową ścian fundamentowych od zewnątrz i wewnątrz tzw. masą dyspresyjną i przystąpiono do wykonywania warstw posadzkowych grubości 20 - 25 cm z zagęszczaniem mechanicznym, 13 na wcześniej przygotowanych warstwach posadzkowych wylano chudy beton, 16 wykonano izolacje poziomą ścian fundamentowych, rozpoczęto wznoszenie ścian parteru, pustak ceramiczny na zaprawie cementowo - wapiennej, 27 zakończono murowanie ścian parteru, przystąpiono do szalowania słupów, nadproży, wieńców, wykonując jednocześnie zbrojenie listopada oraz 11 grudnia 2017 r. zalewanie słupów nadproży i wieńcy betonem B 25 dostarczonym ze specjalistycznej wytwórni. W dniu 20 marca 2018 r. powód wpisał, iż z dniem 20 marca 2018 r. rezygnuje w pełnionej funkcji, stan zawansowania robót zgodnie z wpisami, dziennik budowy t. 1 wraz z protokołem kontroli budowy przekazał pozwanej. Powód na powyższych budowach prowadzonych w tym czasie przez pozwaną był jedynie w zależności od potrzeb i konieczności potwierdzenia wykonania prac wymagających wpisu do

Dziennika budowy. Powód sam sobie organizował pracę u pozwanej i czas pracy. Nie wykonywał więc pracy pod kierownictwem pozwanej. Nie podlegał stałemu nadzorowi pozwanej, choć ta kontrolowała też czasami przebieg prac na budowie.

W na przełomie grudnia 2018 r. i stycznia 2019 r. powód zaczął ustnie kierować swoje żądania finansowe wobec pozwanej, zabrał również z prowadzonych budów Dzienniki. W siedzibie pozwanej doszło do spotkania z powodem w styczniu 2019 r., w którym uczestniczył też W. W. (1), jak i (...) W., który to chciał mu przekazać znaczną kwotę pieniężną. Powód odmówił jej przyjęcia i powiedział, iż odchodzi. Z dniem 31 stycznia 2019 r. powód zaprzestał dalszego wykonywania czynności na rzecz pozwanej.

Pismem z dnia 6 listopada 2019 r. pełnomocnik powoda wezwał pozwaną do zapłaty na jego rzecz łącznie kwoty 184.410,34 zł, którą objęła należności:

- 116.910,00 zł netto z tytułu niewypłaconego wynagrodzenia za pracę za okres od sierpnia 2017 r. do stycznia 2019 r., po 6.495,00 zł miesięcznie,

- 53.201,62 zł z tytułu niewypłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od czerwca 2017 r. do grudnia 2018 r., łącznie 300 godzin w 2017 r. i 732 godziny w 2018 r. wraz z dodatkiem w wysokości 50 %, gdzie za 2017 r. dochodzi za czerwiec, lipiec i wrzesień po 1.449,76 zł, za sierpień i październik po 1.405,83 zł, listopad 1.522,26 zł oraz grudzień 1.602,37 zł łącznie 10.285,57 zł,

- 8.107,84 zł z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2018 rok - 208 godzin oraz za 2019 rok 931,44 zł - 24 godziny. W piśmie w tym wskazał, iż umowa pomiędzy stronami została zawarta do czasu uzyskania pozwoleń na kierowanych przez powoda budowach. Wynagrodzenie zaś ustalono na 6.495,00 zł netto miesięcznie, gdzie został dopuszczony do pracy i za pierwsze dwa miesiące otrzymał należne wynagrodzenia bez wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Świadczył pracę do dnia 31 stycznia 2019 r.

W odpowiedzi pismem z dnia 25 listopada 2019 r. pozwana wniosła o spotkanie w dniu 3 grudnia 2019 r., do którego nie doszło.

Pozwana po zwolnieniu powoda poszukiwała w formie ogłoszeń pracownika na stanowisko kierownika budowy na podstawie umowy o pracę. Wcześniej również tak zatrudniała kierowników budowy. Wypłaciła powodowi ustnie ustalone należności w maju 2017 r.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów. W ocenie Sądu zebrany w sprawie materiał dowodowy, w oparciu o który dokonano ustaleń faktycznych, jest w pełni wiarygodny, gdyż jest logiczny, spójny i wzajemnie się uzupełniający oraz zgodny z zasadami doświadczenia życiowego. W zakresie w jakim zgromadzone dowody nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych Sąd odmówił im wiarygodności, gdyż nie odpowiadały powyższym wymogom, czy też dowody nie miały żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Przede wszystkim Sąd nie dał wiary co do szeregu okoliczności zeznaniom obu stron, zarówno powoda, jak i pozwanej, jako nie tylko nielogicznym i sprzecznym z zasadami doświadczenia życiowego, ale również wzajemnie sprzecznym oraz niespójnym, jak i pozostającym w rażącej sprzeczności z wiarygodnym materiałem dowodowym zgromadzony w sprawie. Każda ze stron starała się przedstawić jak najbardziej dla siebie korzystną wersję zdarzeń, co dotyczy również świadków, w tym powiązanych rodzinie z pozwaną. Świadczenie zaś powoda w zakresie dochodzonych przez niego należności opierają się jedynie na wiedzy uzyskanej od powoda. Żaden z nich faktycznie nie był w stanie wskazać czy powodowi faktycznie nie wpłacono świadczeń. Do kwestii spornych Sąd szerzej odniesienie się poniżej.

Stosownie do treści art. 22 § 1 kp pracownik przez nawiązanie stosunku pracy zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Przepis ten stanowi definicję legalną stosunku pracy, wskazując na jego charakterystyczne cechy. Zatrudnienie w takich warunkach wskazuje na stosunek

pracy bez względu na nazwę zawartej umowy § 1(1) art. 22 kp. Nie jest również dopuszczalne zastąpienie takiej umowy umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków określonych w § 1 art. 22 § 1 (2) kp.

Podnieść należy, iż przepis art. 353¹ kc określa granice swobody umów, zgodnie z którym strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Mają one więc swobodę w decyzji co do zawarcia umowy, wyboru kontrahenta oraz formy, w jakiej ma być zawarta z ograniczeniami zawartymi w powołanym przepisie, który określa granice swobody umów. Ta sama praca może być wykonywana na podstawie różnych umów, jednakże pewne cechy charakterystyczne muszą czynić zadość stosunkowi prawnemu łączącemu strony, a więc zawartej umowie czy to umowie o pracę, zlecenia czy np. o dzieło, co pozwala właśnie na zawieranie różnych umów, zgodnie z zasadą swobody umów i wskazanym ograniczeniem. Przepisy kodeksu pracy nie zabraniają nawiązania umowy o charakterze stricte cywilnoprawnym, gdy jej treść najlepiej odpowiada celom, które mają być zrealizowane przez jej zawarcie oraz pierwszeństwa umowy o pracę przed umowami cywilnoprawnymi czy innych tego typu. Z treści art. 353¹ kc wynika też obowiązek respektowania „natury” danego stosunku prawnego, a więc podstawowych cech stosunku obligacyjnego łączącego strony, które oceniać należy przy uwzględnieniu cech umowy zlecenia czy o pracę, których istnienie wskazuje na dany stosunek prawny. Jeżeli liczba cech charakterystycznych dla obu umów jest w miarę równa należy oceniać cel, dla którego realizacji strony wybrały tę, a nie inną umowę, a więc rzeczywisty zamiar stron przy zawieraniu umowy, rodzaj wykonywanych na jej podstawie czynności oraz przyczyny kwestionowania zawartej umowy cywilnoprawnej. Przy ustaleniu, że zawarta umowa miała w przeważającej mierze cechy umowy o pracę należy ustalić istnienie takiej umowy. Nie bez znaczenia jest w takim stanie treść art. 72 § 2 kc określającego kryteria, według których należy oceniać postępowanie negocjacyjne stron. Dlatego istotne jest określenie rodzaju czynności, które miały być wykonywane przez zleceniobiorcę oraz celów, które strony przez zawarcie umowy chciały osiągnąć.

Powód w niniejszej sprawie wystąpił nie tylko z roszczeniami o zapłatę należności, to jest wynagrodzenia za pracę za okres 18 miesięcy i ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, ale również z roszczeniem opartym na treści art. 189 kpc, zgodnie z którym strona może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny czy też faktu mającego charakter prawotwórczy. Przepis ten ma charakter materialnoprawny. Na jego podstawie dopuszczalne są powództwa o ustalenie stosunku prawnego oraz powództwa o ustalenie prawa, i to zarówno ustalenie pozytywne, jak i negatywne. Warunkiem dopuszczalności jednak takiego powództwa jest istnienie po stronie powodowej interesu prawnego w ustaleniu konkretnego stosunku prawnego lub konkretnego prawa, czy faktów prawotwórczych. W tym wypadku ustalenia istnienia stosunku pracy. Interes prawny stanowi przesłankę merytoryczną powództwa o ustalenie. W jego braku powództwo winno zostać oddalone. Na istnienie interesu prawnego powołał się powód wskazując, iż od ustalenia istnienia stosunku pracy zależy szereg jej uprawnień, zarówno pracowniczych, jak i z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych. Interes prawny zachodzi, jeżeli uprawomocnienie się wyroku ustalającego zapewni stronie powodowej ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości. Pojęcie interesu prawnego należy interpretować szeroko, przy czym może być to interes majątkowy, jak i niemajątkowy. Przy ocenie interesu prawnego należy stosować kryteria obiektywne, a nie subiektywne. Rozumienie interesu prawnego w sprawach z zakresu prawa pracy było przedmiotem licznych orzeczeń sądowych i jego interpretacja podlegała w zależności od okoliczności szerszemu czy też węższemu pojęciu jego rozumienia. Nie ma jednak interesu prawnego w ustaleniu na podstawie omawianego przepisu ten, kto może skorzystać równocześnie z innej formy ochrony swych praw czy stan niepewności może być usunięty w drodze powództwa o świadczenie, czy też służy mu jako dowód w innej sprawie. W ocenie Sądu powód występując z roszczeniami o zapłatę, wskazał również, iż jest mu to niezbędne dla dochodzonych przez niego roszczeń pieniężnych o które wystąpił. Nie ma w tym stanie interesu prawnego w roszczeniu o ustalenie. Skorzystał on bowiem z ochrony swych praw, Sąd bowiem w takim wypadku ustala przesłankowo istnienie stosunku pracy bądź tego brak. Podniesienie jednak, iż rozstrzygnięcie ustalające istnienie pomiędzy stronami stosunku pracy może wpływać w przyszłości na inne uprawnienia powoda w zakresie, choćby ubezpieczeń społecznych uzasadnia badanie Sądu w kontekście posiadana w tym zakresie interesu prawnego po stronie powoda.

W niniejszej sprawie niespornym jest, iż strony w maju 2017 r. ustnie ustaliły, iż powód będzie wykonywał na rzecz pozwanej czynności związane z obowiązkami przypisanymi dla kierownika budowy, które określają przepisy prawa budowlanego zgodnie z posiadanymi przez niego kwalifikacjami w tym zakresie. Spotkanie stron poprzedziło spotkanie powoda z W. W. (1), ówczesnym współnikiem Spółki, jawnej. W takiej bowiem formie pozwana wówczas funkcjonowała. Rozmowy w stron w tym zakresie odnosiły się głównie do mającej być prowadzonej przez pozwaną budowy w S. przy ulicy (...), (...) (...). Potwierdza to również podpisana przez pozwaną z inwestorem umowa, wskazana w stanie faktycznym. W treści tej umowy podpisanej jeszcze w maju 2017 r. powód został wpisany jako kierownik budowy. Pełen zakres prac na tej budowie nie rozpoczął się jednak z dniem 1 czerwca 2017 r., lecz z opóźnieniem. W 2017 r. zostały wykonywane na tej budowie jedynie pewne czynności z udziałem powoda, co również znajduje potwierdzenie w Dzienniku z tej budowy, z podpisami powoda z tego okresu czasu. Powód w tym czasie rozpoczął zgodnie z ustaleniami stron wykonywanie czynności na innej budowie prowadzonej przez pozwaną, to jest w S. przy ul. (...) przy budynku (...) (...) S., gdzie następnie zgodnie z ustaleniami miał zlecane czynności na innych budowach pozwanej. W swoim pozwie, choćby z daty 7 stycznia 2020 r. powód wskazał, iż ówczesne ustalenia stron odnosiły się do realizowanych budów przez pozwaną, stąd zawarto ustną umowę do czasu oddania do użytkowania tych budów, co również podkreślał. Obecnie w toku niniejszego postępowania wskazał, iż w istocie nie wie w jakich okolicznościach i dlaczego rozpoczął pracę na innej budowie niż przy ul. (...). W ocenie Sądu zasady logiki i doświadczenia życiowego wskazują, iż musiały nastąpić stosowne ustalenia stron, które również znajdują potwierdzenie we wcześniejszych wypowiedziach powoda. Z dniem 1 czerwca 2017 r. nie było na tyle pracy na budowie przy ul. (...) dla powoda, która pozwoliłaby mu na uzyskanie świadczeń pieniężnych. Prace na tej budowie, jak sam wskazywał ruszyły wiosną 2018 r., a więc prawie po roku od spotkania się stron. Skoro więc powód rozpoczął wykonywanie czynności na budowie przy ul. (...) musiało dojść w tym zakresie do stosownych ustaleń stron, zwłaszcza że powodowi zależało na zarobieniu i dodatkowym dochodzie. Miał, jak wskazał do zapłaty zobowiązania w związku z leczeniem. W przeciwnym wypadku, gdyby takich ustaleń nie było, wówczas powód nie podjąłby się ze swej strony jakichkolwiek czynności. Sam też podnosił, iż współpraca przez pierwsze dwa miesiące wyglądała prawidłowo i odpowiadała ustaleniom stron. Pełne i ciągłe prace, jak wskazano na budowie przy ul. (...) ruszyły w miesiącu kwietniu 2018 r. Powód podjął się wówczas wykonywania czynności przepisanych dla kierownika budowy, na której bywał praktycznie każdego dnia roboczego, gdzie przebywał przez wiele godzin, w tym też po 12 godzin i więcej. Pracował również w soboty. Zajmował się również otwieraniem i zamykaniem placu budowy. W tym czasie kiedy pełnił też obowiązki kierownika budowy na innych budowach prowadzonych przez pozwaną, co jest niesporne i kiedy musiał wykonać na nich swoje obowiązki opuszczał w tym celu budowę. To samo miało miejsce kiedy potrzebował załatwić swoje prywatne sprawy, np. udać się do lekarza czy na badania bądź wykonać czynności kierownika budowy dla innego podmiotu nie zwalniał się wówczas u pozwanej i nie uzyskiwał na to jej zgody, tylko opuszczał teren budowy, czyniąc to samowolnie. Informował jedynie innego pracownika na budowie, że go nie będzie. Z tego tytułu nie spotkały go żadne konsekwencje. Było tak również kiedy potrzebował dnia wolnego np. wyjazd na komisję lekarską. Nie występował wówczas do pozwanej o dzień wolny dzień, tylko informował, że go nie będzie w tym czasie. Wskazywał pracownika, który miałby wykonywać jego czynności. Pozwana nie tylko nie wyrażała na to zgody, ale przyjmowała jedynie do wiadomości powyższe i nie czyniła powodowi z tego tytułu żadnych zarzutów. Nie spotkały powoda z tego względu również żadne ujemne konsekwencje ze strony pozwanej. W związku z tym, iż nie było do powoda czynności do wykonania na budowie przy ul. (...), gdzie również co jest niesporne prace prowadziły firmy podwykonawcze, powód rozpoczął prace na terenie przebudowy budynku przy ulicy (...), a następnie na innych budowach pozwanej, jak w K., (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S., w 2018 r. na terenie szpitala czy (...) w S.. Podnieść należy, iż pozwana przyznaje wprost wykonywanie przez powoda czynności na powyższych budowach, w tym stanie szersze wywody są bezprzedmiotowe. Powód sam wskazał również, iż nie występował do pozwanej o zgodę na dzień wolny kiedy nie przychodził na budowę czy też opuszczał ją w ciągu dnia celem realizacji zadań na innych budowach pozwanej czy też w swoich sprawach prywatnych, co wskazano powyżej. Nie dotyczyło to pracowników pozwanej, którzy samowolnie nie mogli opuścić budowy, jak wynika z ich zeznań. Podnieść należy, co już podkreślano iż gdyby nie było takich ustaleń stron, co do wykonywania przez powoda czynności na innych budowach, to nie tylko nie zostałby dopuszczany do pracy, ale pozwana również nie wypłaciłaby mu wskazywanego przez nią wynagrodzenia, które za okres dwóch miesięcy jest niesporne. Wykonywanie

przez powoda czynności potwierdzają również wszyscy przesłuchani świadkowie. Niesporny jest również czasokres wykonywania przez powoda prac na rzecz pozwanej.

Spornym pomiędzy stronami jest czy doszło do zawarcia ustnej umowy o pracę, jak wskazał powód, do czasu odbioru realizowanych przez niego budów czy też stałe, gdyż na takiej powodowi umowie zależało, jak wskazywał w toku postępowania. W przeciwnym wypadku nie podjąłby się pracy u pozwanej, gdyż chciał wystąpić, jak wskazał również o kredyt, który był mu potrzebny. Miał zobowiązania z tytułu leczenia. Ustalenie pomiędzy stronami stosunku pracy skutkuje bowiem określonymi uprawnieniami po stronie powoda, jak prawem do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Spornym jest również czy powód otrzymał od pozwanej dochodzone wynagrodzenie za pracę za okres osiemnastu miesięcy z dwudziestu wykonywania na rzecz pozwanej czynności.

W ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego wskazuje, iż strony nie ustaliły zgodnie z twierdzeniami powoda, iż strony zawarły ustną umowę o pracę, co podnosił w niniejszym postępowaniu, gdzie raz miała to być umowa na stałe, co należy rozumieć zawarta na czas nieokreślony bądź też do czasu odbioru budów, realizowanych przez powoda, jak ten wskazywał. Z całokształtu okoliczności niniejszej sprawy, zwłaszcza wypowiedzi też samego powoda oraz pozwanej, jak i świadka W. W. (1) wynika, iż powód był zainteresowany jedynie zarobieniem środków pieniężnych zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami kierownika budowy, co podkreślał. W tym czasie również nie pracował nigdzie na stałe, jak wskazał utrzymywał się jedynie z niedużej renty w związku z częściową niezdolnością do pracy, na której był od 2014 r. Był również po operacji bajpasów i potrzebował środków na leczenie oraz rehabilitację. Miał zobowiązania w związku z leczeniem. Mieszkał również sam terenie zabudowanej nieruchomości w B., co wiązało się z kosztami, jak choćby zakupem opału na zimę, co w konsekwencji przyznał w niniejszym postępowaniu, choć odmiennie wskazywał. Miało to również miejsce w 2020 r. kiedy składał pozwy przeciwko pozwanej, gdzie wskazywał adres w S.. W niniejszym postępowaniu wskazał również, iż przeprowadził się tam w październiku 2020 r., jednakże w konsekwencji przyznał, iż mieszkał w B. już 2017 r., co korespondowało z wypowiedziami świadków, w tym przez niego wnioskowanych. Podczas rozmowy w pozwaną wskazał, iż w związku z otrzymywaną rentą z tytułu częściowej niezdolności do pracy ma ograniczenia w zakresie możliwości dodatkowego zarobienia, do określonej kwoty, co sam wskazał w treści swojego pozwu z daty 7 stycznia 2020 r. i pozwana zaakceptowała jego propozycję, zaś w pozwie dotyczącym niniejszej sprawy wskazywał o tym telefonicznie, stąd ustalono wynagrodzenie na 1.800,00 zł miesięcznie, co również podnosił w niniejszym postępowaniu. Do podpisania umowy o pracę jednak nie doszło. Wskazuje to wprost, iż nie zależało mu na zawarciu umowy o pracę, w tym wskazującej wysokość wynagrodzenia na wskazaną wyżej kwotę. Jednocześnie też w niniejszym postępowaniu powód wskazywał odmiennie podając, iż wynagrodzenie ustalone zostało na 4.000,00 zł, ale on chciał 6.000,00 zł. Jednakże R. W. obciął mu je na 4.000,00 zł, gdyż miał otrzymać samochód i telefon, ale przypomniał o swoich ograniczeniach co do możliwości zarobienia stąd doszło do kwoty wskazanej w pozwie. Podnieść należy, iż gdyby faktycznie strony ustaliły zawarcie umowy o pracę bez względu na wysokość wynagrodzenia wówczas umowa taka zostałaby podpisana. Pozwana nie robiła przeszkód w zawarciu tego typu umowy, tak również pracowali u niej kierownicy dotychczas budowy. W przeciwnym wypadku, gdyby nie doszło do spisania umowy powód podjąłby ze swej strony czynności mające na celu potwierdzenie jej ustnego zawarcia, co miało miejsca. Na takie okoliczności również nie powołuje się, poza lakonicznymi stwierdzeniami, iż odezwał się kiedyś. Gdyby było jak wskazywał powód, iż zgodnie z ustnymi ustaleniami stron została zawarta umowa o pracę wystąpiłby o jej pisemne potwierdzenie, co nie miało miejsca. Z jego wypowiedzi wynika również, iż nie czynił tego w żaden inny sposób, w okresie późniejszym, zwłaszcza że przepracował, jak sam wskazał 20 miesięcy, do tego miał mieć niepłacone należności przez okres 18 miesięcy. Podnieść należy, iż pozwana wskazywała, iż gdyby powodowi faktycznie zależało na zawarciu umowy o pracę nie byłoby ku temu przeszkód, gdyż dotychczas tak pracowali u niej kierownicy budowy, co również potwierdza przedłożone przez pozwaną ogłoszenie o poszukiwaniu pracownika na stanowisku kierownika robót za czym przemawiają zasady logiki i doświadczenia życiowego. Z chwilą rozpoczęcia współpracy strony pozostały w dobrych relacjach, w związku ze znajomością powoda z ojcem obecnych członków zarządu, wcześniej również (...) spółki jawnej (...), gdyż w takiej formie pozwana wówczas funkcjonowała, co również wskazywał sam powód. W ocenie Sądu pozwoliło to również na bardziej luźne rozmowy pomiędzy stronami, których następstwem było rozpoczęcie przez powoda wykonywania czynności na rzecz pozwanej i zawarcia umowy cywilnoprawnej, której również nie

spisano. Powodowi zależało na takiej umowie, choćby z racji otrzymywanego świadczenia rentowego z ZUS. Gdyby było inaczej, co wskazano powód nie tylko nie podjąłby pracy, a jeśli już z jego strony doszłoby do podjęcia czynności mających na celu dopełnienia podpisania umowy o pracę. Stąd też przystąpił do wykonywania przez powoda pracy na jej rzecz na innej podstawie niż umowa o pracę, na co wskazują dalsze wzajemne relacje stron przez okres dwudziestu miesięcy, który jest niesporny, choć nie doszło również do podpisania innej umowy cywilnoprawnej. Dodatkowo za wiarygodnością twierdzeń pozwanej przemawia to, iż świadek K. C. wnioskowany przez powoda wskazał, że powód coś mu wspominał o założeniu działalności, co koresponduje z wypowiedziami pozwanej. Podnieść należy, iż gdyby było, jak wskazywał powód, któremu pozwana również miała nie płacić wynagrodzenia przez okres 18 miesięcy pracy, powód podjąłby stosowne kroki mające na celu potwierdzenie ustne zawarcie umowy o pracę, nie zaś podnosić to dopiero po tym kiedy zaprzestał wykonywania czynności. Do tego po upływie znacznego czasu. W tym stanie nie można uznać za wiarygodne twierdzeń powoda odnośnie omawianej kwestii odnośnie zawarcia umowy o pracę nie tylko w kontekście powyższych wskazań, jak i zeznań pozwanej, które w tym zakresie są w pełni wiarygodne, ale również wzajemnie sprzecznych i niespójnych zeznań powoda w innych kwestiach. Powód, jak wynika z jego wypowiedzi wskazał, iż przez cały okres pracy otrzymał wynagrodzenie jedynie za pierwsze dwa miesiące pracy u pozwanej, przy czym w niniejszym postępowaniu reprezentował wersję, iż była to kwota netto 1.800,00 zł przekazana mu przez P. W.. Wcześniej na drodze przedsądowej wskazywał inne kwoty, znacznie wyższe, w tym zakresie wysokości ustalonego wynagrodzenia za pracę. W treści niniejszego pozwu powód wskazał, iż pozwana zaproponowała mu wynagrodzenie na kwotę 6.495,00 zł netto. Następnie w rozmowie telefonicznie poinformował ją o ograniczeniach w zakresie możliwości zarobienia do określonej kwoty, stąd finalnie ustalono wynagrodzenie na 1.800,00 zł netto, którą to otrzymał za pierwsze dwa miesiące pracy. Tym samym dochodził należności brutto od tej kwoty co stanowi żądanie pozwu na kwotę 44.792,00 zł (2.488,22 zł razy 18 miesięcy). W pozwie zaś z daty 7 stycznia 2020 r. wskazywał, iż od razu ustalona została niższa kwota jego wynagrodzenia, gdzie dochodził za każdy z osiemnastu miesięcy kwoty 1.800,00 zł brutto, co stanowiło 32.400,00 zł. Natomiast w wezwaniu do zapłaty jeszcze z listopada 2019 r. skierowanym do pozwanej powód wskazywał swoje wynagrodzenie za pracę na kwotę 6.495,00 zł netto i do takiej wezwał pozwaną do zapłaty, co stanowiło łącznie 116.910,00 zł netto wynagrodzenia za okres osiemnastu miesięcy, nie zaś dochodzone w niniejszym postępowaniu 44.732,00 zł brutto - 32.400,00 zł netto. Od kwoty też 6.495,00 zł netto wyliczył inne żądania kierowane do pozwanej z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy czy też wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Jednocześnie też zostało wskazane w treści tego pisma, iż otrzymał ustalone wynagrodzenie, to jest wskazaną powyżej kwotę, co przeczy obecnym jego twierdzeniom, iż była to jednak kwota 1.800,00 zł. Jedno więc jego twierdzenie w omawianej kwestii jest sprzeczne z wcześniejszym. W niniejszym postępowaniu wskazuje też na ustaloną kwotę 4.000,00 zł, choć to on chciał wyższą. Podnieść należy, iż powód nie podjąłby się wykonywania czynności za kwotę 1.800,00 zł miesięcznie na stanowisku kierownika budowy, do której formalnie mógł uzyskać świadczenia od pozwanej, przeczą temu zasady logiki i doświadczenia życiowego. Tym bardziej, że powodowi zależało na dodatkowych świadczeniach, gdyż miał niskie dochody. Miał zobowiązania do popłacenia, jak podnosił. Wskazuje to, iż w rzeczywistości ustalenia stron w zakresie wynagrodzenia odnosiły się do kwoty 6.495,00 zł miesięcznie, która powodowi miała być przekazywana, choć pozwana mówi też o kwocie 4.000,00 zł, to wypłacała jednak ok. 6.500,00 zł, jak wskazała. Powód pomimo otrzymania wskazanej przez niego kwoty dwa razy po 1.800,00 zł, to znowu 6.495,00 zł nie wystąpił do pozwanej o wydanie mu choćby PIT- u celem rozliczenia się z fiskusem. Podnieść należy, iż powoływanie się na występowanie przez powoda bez profesjonalisty, nie może mieć miejsca, gdyż wezwanie skierowane do pozwanej w imieniu powoda złożył jego pełnomocnik. Poza powyższymi sprzecznymi wypowiedziami powoda za niewiarygodnością jego twierdzeń, którym Sąd nie dał wiary legły również jego sprzeczne i niezgodne z rzeczywistością twierdzenia dotyczące jego sytuacji. W niniejszym pozwie z września 2020 r. wskazywał jako swój adres S. przy ul. (...), gdzie znajduje się wspólny lokal jego i jego żony. Jednocześnie choć w oświadczeniu o sytuacji rodzinnej, majątkowej i dochodach wskazywał, iż jest z żoną w separacji, to wynikało z niego, iż mieszkają wspólne, choć posiada również nieruchomości położoną w B.. To samo wynikało również z jego wcześniejszych pism, w tym spraw, gdzie doszło do zwrotu pozwu. Nie mniej jednak jako wydatki wskazywał również koszty związane z nieruchomością w B., jak związane z zakupem opału. W niniejszym postępowaniu również wskazywał różnie co do swojego zamieszkiwania w B.. W konsekwencji przyznał, iż w okresie łączącego go stosunku prawnego z pozwaną mieszkał jednak w B., nie zaś w S.. Powyższe zaś wcześniej wskazane przez powoda okoliczności legły u podstaw zwolnienia powoda z opłaty, które okazały się niezgodne z rzeczywistością. W tym stanie nie można

uznać za wiarygodne twierdzeń powoda w kontekście powyższych niespójnych i sprzecznych jego wypowiedzi, nie tylko odnoszących się do ustaleń stron, ale również braku otrzymania należnego wynagrodzenia. Podnieść należy, iż gdyby powodowi zależało faktycznie na umowie o pracę to otrzymałaby taką, co już wskazano, za czym w całokształcie okoliczności sprawy przemawiają zasady logiki i doświadczenia życiowego. Wskazuje to wprost, iż powodowi nie zależało wbrew obecnym gołosłownym twierdzeniom na zatrudnieniu na umowę o pracę u pozwanej, a wręcz tego nie chciał. Nie doszło więc pomiędzy stronami do zawarcia umowy o pracę. Gdyby to miało miejsce, a jedynie nie doszłoby do jej podpisania wówczas łączący strony stosunek prawny byłby realizowany w zakresie wzajemnej korelacji praw i obowiązków w sposób odpowiadający cechom charakterystycznym dla tego stosunku prawnego, co nie miało miejsca po stronie żadnej ze stron. Po stronie pozwanej nie było żadnych przeszkód, aby doszło do spisania takiej umowy na ostatecznie deklarowaną przez powoda kwotę czy aneksowania umowy do takiej kwoty. Powód również w okresie wykonywania pracy na rzecz pozwanej nie podejmował czynności charakterystycznych dla stosunku pracy, skoro miała być zawarta zgodnie z jego twierdzeniami umowa o pracę, co dotyczy zwolnienia się z pracy w ciągu dnia celem załatwienia prywatnych spraw czy wystąpienia o urlop na dzień wolny. Umowa o pracę miała zaś być zawarta ustnie, a jedynie zostać niepotwierdzona pisemnie. Powód nie występował do pozwanej o zwolnienie go z pracy celem załatwienia spraw prywatnych. Nie informował jej o tym, jak również kiedy potrzebował dnia wolnego, co było konieczne w przypadku pracowników, jak wskazał K. D., iż nie mógł samowolnie opuścić budowy. Pozwana nie podejmowała wobec niego czynności związanych z samowolnym opuszczeniem budowy czy nieobecności w pracy. Gdyby było jak wskazywał powód odnośnie ustaleń stron nie było przeszkód, aby realizował swoje uprawnienia pracownicze, czy też obowiązki co nie miało miejsca z jego strony przez okres praktycznie dwóch lat. Potwierdza to również wskazana przez powoda rozmowa z prezesem zarządu pozwanej, w której rozmawiali o wynagrodzeniu procentowym od budowy na terenie szpitala w wysokości 1%, co przy zatrudnieniu pracowniczym zapewne nie miałyby miejsca. Podnieść należy, iż powód podejmując się czynności na rzecz pozwanej nie miał świadomości, iż budowa przy ul. (...), która w ciągu dnia trwała nawet po 12 godzin będzie wymagała z jego strony znacznego nakładu pracy. Miał też problemy zdrowotne. Do tego dochodziły kolejne budowy, które nie wymagały takiego zaangażowania, zaś ustalone wynagrodzenie odbiegało od poświęcanego przez powoda czasu pracy, która to praca miała też miejsce w sobotę. Stąd też powód zaczął wywodzić swoje roszczenia finansowe do pozwanej, zwłaszcza że nie dysponowała też żadnymi potwierdzeniami zapłaty należności. Powód zabrał co jest niesporne też Dzienniki Budowy, których nie chciał zwrócić. Stąd też zapewne odbyła się rozmowa co do dodatkowych należności powoda, co jest normalnym w takim stanie, za czym przemawiają zasady logiki i doświadczenia życiowego.

Powód podnosił również w treści pozwu, iż łączący go z pozwaną stosunek prawny odpowiadał w istocie cechom stosunku pracowniczego. Okoliczność ta podnoszona jest z reguły kiedy pomimo zawarcia umowy cywilnoprawnej strony łączył w istocie stosunek pracowniczy, który to odpowiadał cechom charakterystycznym, dla pracowniczego zatrudnienia wskazanym w art. 22 kp, a co pozwana negowała. Zgodnie z tym przepisem, który już powoływano powyżej pracownik przez nawiązanie stosunku pracy 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 takich warunkach wskazuje na stosunek pracy bez względu na nazwę zawartej umowy § 1¹ art. 22 kp. Nie jest dopuszczalne zastąpienie takiej umowy umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków określonych w § 1 art. 22 § 1² kp.

W ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, co po części wskazano powyżej wskazuje, iż strony w okresie objętym przedmiotem sporu zgodnie ze swoim zamiarem i wolą w konsekwencji zawarły umowę cywilnoprawną związaną ze świadczeń usług przez, nadając jej cechy charakterystyczne dla tego stosunku prawnego, nie zaś stosunku pracy, który to również nie był w ten sposób realizowany przez żadną ze stron. Znalazło to również potwierdzenie przez cały czas wykonywania przez powoda czynności na rzecz pozwanej. Powód nie negował nigdy przez cały okres pracy treści łączącego ją z pozwaną stosunku cywilnoprawnego, jak również nie wskazywał istnienia stosunku pracy, w pełni sam akceptując świadczenie pracy na warunkach odbiegających od umowy o pracę. Powodowi nie zależało w chwili umawiania się w maju 2017 r. z pozwaną na zawarciu umowy o pracę. Stąd nie doszło do jej podpisania. Wcześniej też wykonywał przez kilka lat, choć miała być to pomoc rodzinna czynności na rzecz A. K., który zajmował się dużą inwestycją. Przez cały okres pracy powód nie podjął czynności, które wskazywałyby, iż

uważa się za pracownika pozwanej. Nie występował o urlop wypoczynkowy kiedy potrzebował wolnego dnia, a jedynie informował, że go nie będzie w ogóle w pracy czy potrzebował w ciągu dnia załatwić swoje prywatne sprawy. Nie usprawiedliwiał się przed pozwaną. Na czas swojej nieobecności zwracał się jedynie do innych osób, aby wykonywały za niego jego czynności, jak będzie potrzeba, oczywiście niezwiązane z wpisaniem się do Dziennika Budowy, gdy chodzi o budowę na ul. (...), co nie mogło mieć miejsca. Na innych budowach powód nie miał takiego nadzoru, jak na ul. (...). Świadczy to, iż ze strony powoda nie było obowiązku osobistego świadczenia pracy, co jest konieczne przy zatrudnieniu pracowniczym. Powód również, jak sam wskazał na pierwszym terminie rozprawy sam sobie organizował swoją pracę, co odpowiada cechom stosunku cywilnoprawnego, od czego to odchodził podczas zeznań w charakterze strony czym próbował nadać wzajemnym relacjom stron cechy stosunku pracy, to jest wykonywania pracy pod nadzorem pozwanej, zgodnie z jej wskazówkami, co należy traktować jako wyraz przyjętej obrony. Nie ulega wątpliwości, iż członkowie zarządu pozwanej przyjeżdżali na budowę. Sprawdzali nie tylko prawidłowość wykonanych robót z racji podpisanego kontraktu, budowy budynku mieszkalnego usługowego, z garażami podziemnymi, a więc dużej inwestycji, gdzie byli również podwykonawcy, która powinna czynić zadość szeregu przepisom, zwłaszcza z zakresu prawa budowlanego, jak również bezpieczeństwa. Trudno, aby takiego nadzoru nie sprawowali, co jest normalnym w tego typu sytuacjach. W razie ewentualnych niedociągnięć powoda w wykonywaniu czynności, jak wskazała pozwana, powoda nie spotkały żadne konsekwencje z tego tytułu, które mogły mieć miejsce przy umowie o pracę. Sprawowanie takiego nadzoru, jak czyniła pozwana nie oznacza podporządkowania pracowniczego, a więc wykonywania pracy zgodnie ze wskazówkami - zaleceniami pracodawcy, stałego podporządkowania. Powód sam wskazał, iż były też okresy kiedy pozwanej nie było dłuższy czas np. dwóch tygodni. Trudno mówić o pracowniczym podporządkowaniu i stosowaniu się do poleceń pracodawcy. Z przedłożonego przez powoda kalendarza wynika, iż to on organizował sobie swoją pracę, układ kiedy wykona poszczególne prace, co było determinowane kontraktem pozwanej jak i zakresem prac i prawem budowlanym. Wskazywał w nim kiedy jakie sprawy powinien pozałatwiać czy dokonać zakupów bądź z kim spotkać się. Kiedy zachodziła potrzeba nadzorowania innych budowal pozwanej, sam o tym decydował kiedy na nie się udać. Ze zgromadzonego w tym zakresie materiału dowodowego wynika pełna swoboda powoda w powyższym zakresie, a jedynie kiedy pojawiał się problem był on z udziałem pozwanej rozwiązywany. Trudno, aby było inaczej w takiej sytuacji. Okoliczności te jednoznacznie wskazują zwłaszcza w kontekście spotkania stron, że powód miała pełną świadomość co do zawieranej umowy, że nie będzie to umowa o pracę, gdyż na takiej mu nie zależało, ale inna i nie będzie to zatrudnienie pracownicze. Podpisywanie przez powoda ewentualnie list obecności, które jak wynika z powyższego nie wpływały na żadne ewentualne konsekwencje kiedy powoda nie było, jak również służy potwierdzeniu czasu innych pracowników nie oznacza zatrudnienia pracowniczego, choć jest to istotne przy umowach o pracę. Podnieść należy również, co uwiarygodnia twierdzenia pozwanej, co do charakteru umowy łączącej strony, jako cywilnoprawnej, iż w przyszłości powód miałby prowadzić działalność gospodarczą wskazując zeznania wnioskowanego przez powoda świadka K. C., który wskazał, iż miał o tym słyszeć od powoda, co ten negował. Okoliczność ta dodatkowo wskazuje, iż strony nie zawarły ustnej umowy o pracę.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika, aby oświadczenia woli powoda były dotknięte wadami oświadczenia woli z art. 82 kc i n., co wyklucza, iż zawarcie umowy zlecenia zostało narzucone przez pozwaną. Taka sytuacja zresztą nie miała miejsca, ponieważ powód dobrowolnie z własnej inicjatywy nie chciał umowy o pracę i w ten sposób łączący strony stosunek prawny był następnie realizowany. Za pełną wiedzą, akceptacją i aprobatą powoda nie łączył go z pozwaną stosunek pracy, czemu dawał wyraz, przez kolejne czynności kiedy wykonywał czynności na rzecz pozwanych, w trakcie których również wykonywał czynności na rzecz innych podmiotów. Celem stron nie było więc wówczas zawarcie umowy o pracę. Powód wskazuje, iż znajdował się na listach obecności, co już wskazano. Sąd nie neguje tego w żadnym razie, iż tak było. Nie oznacza to, iż okoliczność ta w kontekście powyższego przesądziła o zatrudnieniu pracowniczym, zwłaszcza że sam powód nie postępował jak pracownik, choćby w zakresie swoich nieobecności czy opuszczenia w ciągu dnia roboczego budowy. Nie bez znaczenia w realiach sprawy są również okoliczności, które zdecydowały o wystąpieniu przez powoda na drogę sądową z żądaniem ustalenia istnienia stosunku pracy, jak i o wynagrodzenie za pracę czy ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, co czyni w sytuacji kiedy pozwana nie dysponuje pokwitowaniem zapłaty, wskazując na zapłatę należności. W ocenie Sądu wskazać należy zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego trudno uznać za wiarygodne twierdzenia powoda, aby przez okres 18 miesięcy pracy, na dwadzieścia miesięcy nie otrzymał należności, a więc przez ponad

półtora roku, gdzie jak sam wskazał pracował codziennie od poniedziałku do piątku, praktycznie po 12 godzin, w tym zdarzało się nawet więcej. Miało to miejsce również w soboty. Trudno uznać, aby przy takiej pracy zgodził się na niewypłacanie mu wynagrodzenia i pracował dalej, zwłaszcza że pozwana praktycznie też nie za bardzo miała przekazywać mu środki na benzynę, co wskazywał. Jednocześnie też sytuacja jego finansowa nie była dobra, potrzebował środków na leczenie i rehabilitację. Do tego musiał zakupić sobie opał na zimę oraz zapewnić sobie codzienne utrzymanie w postaci żywności, środków higieny czy energii elektrycznej. Przedłożona przez powoda dokumentacja wskazująca na wysokość dochodów z tytułu renty w związku z częściową niezdolnością do pracy wskazuje faktycznie na niskie jego dochody, gdzie musiał sam się utrzymać czy zakupić opał. U podstaw poszukiwania przez niego pracy była właśnie taka sytuacja, jak również konieczność wystąpienia o kredyt, o którym wspominał. Trudno uznać, aby zdecydował się przez tyle miesięcy, do tego tak ciężko pracując, jak wskazywał przez sześć dni w tygodniu, gdzie dochodziły obowiązki związane z innymi budowlami, wykonywać czynności bez żadnych świadczeń, nie występując przy tym o nie, za czym przemawiają zasady logiki o doświadczenia życiowego. W ocenie Sądu powód otrzymał ustalone przez strony na wstępie współpracy świadczenia, zgodnie z twierdzeniami pozwanej. Z czasem kiedy doszło do rozpoczęcia pracy na budowie przy ul. (...), gdzie pracował długo, czego nie neguje również pozwana. Do tego dochodziły dodatkowe budowy, na które powód musiał się udać w zależności od potrzeb czy też charakteru wykonywanych na nich prac przestały mu odpowiadać ustalone wstępnie warunki finansowe. Przeszedł również na emeryturę, co również wpłynęło na jego sytuację. Wskazuje na to też przytoczona przez powoda rozmowa z pozwaną odnośnie rozliczenia z budowy na terenie szpitala, której to wcześniej nie podnosił, gdzie miał otrzymać rozliczenie procentowe. Zaczął się również skarżyć innym pracownikom, iż nie otrzymuje należności, których zawniósował jako świadków. Świadczenie ci przedstawiają jednak jedynie wiedzę, którą uzyskali od powoda, iż miał on mieć nie płacone wynagrodzenie, jak również ma nieuregulowaną dokumentację pracowniczą. Powyższe wskazania Sądu, co do niezadowolenia powoda z rozliczeń z pozwaną potwierdza przede wszystkim świadek K. D., który współpracował z powodem, kiedy powód wykonywał obowiązki kierownika budowy, on zaś był kierownikiem robót na budowie w Zakładzie (...), na której powód, jak wskazał byłby jedynie czasami. Potem widywali się też kiedy powód pracował na ul. (...), przy czym raz świadek wskazał, iż pracowali na jednej z budów, by następnie wskazać, iż również trochę przy ul (...). Wszedł on też w bliższe relacje z powodem, gdyż kiedy potrzebował dla kogoś kierownika budowy to jeździł wówczas do niego do B.. Od powoda wie, że nie otrzymał on wynagrodzenia za nadgodziny, a prace były do późna z powodu opóźnień. Podnieść należy, iż świadek ten o niewypłaconym wynagrodzeniu za nadgodziny powodowi mówił kilka razy. On odszedł pierwszy niż powód. Nie kojarzy czy powód odnosił się do innych niewypłaconych należności. Następnie w konsekwencji stwierdził, iż nie pamięta czy tylko chodziło o wynagrodzenie o nadgodziny czy też o jakieś inne należności. Wynagrodzenie za nadgodziny i urlop to jego domysły, co jest wyjaśnieniem kuriozalnym. Powyższe wskazuje więc, iż powód wszedł w bliższe relacje ze świadkiem, który to do niego też przyjeżdżał. Gdyby więc powód nie otrzymywał faktycznie ustalonego wynagrodzenia za wykonywane czynności przez okres 18 miesięcy świadek wówczas bez problemu wskazałby to. Trudno, aby zapomniał czy coś pomylił w takiej sytuacji, za czym przemawiają zasady logiki i doświadczenia życiowego. Przemawia to również za tym, iż powodowi chodziło o inne dodatkowe świadczenia, niż ustalone w umowie w związku z ilością godzin pracy, których pozwana nie uwzględniła, kiedy to strony umawiały się odnośnie współpracy. Podnieść należy, iż powód nie występuje o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w związku z mającą być zawartą umową o pracę, które przysługiwałyby mu wówczas, gdyby strony łączył stosunek pracy. We wcześniejszych swoich pozwach powód wskazywał to roszczenie raz dokładnie podając liczbę godzin, to znowu, iż nie jest wstanie tego uczynić. Brak pokwitania przez powoda pozwanej otrzymania należności skutkowało wystąpieniem przez niego na drogą sądową. W kontekście powyższego pomimo braku pokwitowania odbioru przez powoda ustalonego wynagrodzenia nie wykazał on, iż w istocie należności dochodzone pozwem nie zostały mu wypłacone, czemu zaprzeczała pozwana, której twierdzenia Sąd w tej kwestii uznał za wiarygodne. W tym stanie żądanie pozwu w zakresie dochodzonego wynagrodzenia za pracę nie mogło zostać uwzględnione i podlegało ono oddaleniu. Nie mogło również zostać uwzględnione żądanie powoda z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, które to świadczenie należne jest przy zatrudnieniu pracowniczym, nie zaś umowie cywilnoprawnej. W tym stanie wobec nie istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami roszczenie to podlegało oddaleniu. Łączący strony stosunek prawny nie był również realizowany przez strony, jako stosunek pracy, co wskazano. Umysławia to rzeczywistą wolę powoda i jego świadomość co do rodzaju zawartej umowy, przy pełnej jego akceptacji, że była to cywilnoprawna umowa. U podstaw

wystąpienia przez powoda z roszczeniami są więc okoliczności związane z profitami wynikającymi dla pracownika z umowy o pracę. Cel taki zaś uznać należy za koniunkturalny, co przeczy zasadzie pacta sunt servanda. Powód, jak już wskazywano sam nie chciał zawrzeć umowy o pracę z przyczyn leżących po jego stronie. Zmienione obecnie jego stanowisko nie może rzutować na ocenę jego woli w chwili zawierania umowy i jej trwania. Niedopuszczalnym jest interpretowanie zawartej umowy w odmienny sposób w zależności od okoliczności i w celu zapewnienia większych profitów z pominięciem rzeczywistej jej treści i woli stron, jaka istniała w chwili jej zawierania. Zmiana stanowiska stron po upływie zawartej umowy nie oznacza, że miała ona inny charakter, gdyż o tym decyduje chwila jej zawarcia i realizacji, a nie oczekiwania stron (spodziewane korzyści) oceniane po jej zakończeniu. Ustalenie istnienia umowy o pracę w przypadku, kiedy strony uzgodniły inny rodzaj łączącej je umowy, choć pozwana nie rozumie, iż doszło do zawarcia umowy cywilnoprawnej nazywając ją kontraktem całkowicie zmieniają sens uzgodnień między stronami, co do rodzaju łączącej je umowy, czasem wręcz wbrew ich woli, gdy np. PIP występuje z roszczeniem. Nie bez znaczenia jest więc w tym stanie istnienie przyczyn po stronie powoda z których wystąpił na drogę sądową, co wymaga ustalenia czy strona nie zamierza czynić ze swojego prawa użytku, który by był sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego, a więc przy zastosowaniu art. 8 kp. Występowanie dla zemsty, osiągnięcia korzyści czy w innym tego typu celu wskazuje na przedmiotowe traktowanie Sądu, co nie może mieć miejsca, gdyż inna jest jego rola. Okoliczności niniejszej sprawy, jak wynika z powyższego, wskazują wprost, iż powód wystąpił na drogę sądową, licząc na profity wynikające z przyjęcia, że łączył go z pozwaną stosunek pracy w okresie objętym żądaniem pozwu. Skuteczne wykazanie przez powoda istnienia umowy o pracę w okresie objętym żądaniem pozwu, może rzutować na jego świadczenia z przysługujące pracownikom.

W ocenie Sądu wbrew twierdzeniom powoda, co po części już podniesiono powyżej wskazano łączący strony stosunek cywilnoprawny odpowiadał również cechom charakterystycznym dla tego stosunku prawnego, nie zaś nie cechom charakterystycznym dla umowy o pracę wskazanym w powołanym art. 22 kp. Podnieść należy, iż ta sama praca może być wykonywana na podstawie umowy o pracę czy innej cywilnoprawnej. Wszystko zależy jak dany stosunek prawny jest realizowany. Dopiero po zaprzestaniu wykonywania czynności powód zaczął podnosić swoje zatrudnienie jako pracownicze, co znalazło potwierdzenie w wyniku złożenia niniejszego pozwu, co miało miejsce znaczny czas po rozstaniu się stron, w drugiej połowie 2019 r. chcąc zmienić tym samym kwalifikację prawną zawartej umowy i kwestionując wzajemne dobrowolne uzgodnienia oraz zaprzeczając istnieniu stosunku cywilnoprawnego oraz naruszając tym zasadę swobody umów wynikającą z powołanego z art. 353¹ kc.

W ocenie Sądu, ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika wbrew twierdzeniom powoda, iż stron nie łączył stosunek pracy, gdyż w ramach wzajemnej korelacji ich praw i obowiązków nie występowały cechy charakterystyczne dla tego stosunku prawnego. Jak wynika z powyższego łączący strony stosunek prawny w zakresie którego powód miał wykonywać określone obowiązki charakteryzował się sporą swobodą, nie zaś podporządkowaniem się w zakresie poleceń charakterystycznych dla stosunku pracy czy podporządkowania i nadzoru w wykonywaniu pracy. Stosowania się do wskazówek i poleceń przełożonego. Powód zasadniczo sam decydował o tym w jaki sposób wykona swoje obowiązki, co sam wskazał, oczywiście co było ograniczone projektem i przepisami prawa budowlanego. Pozwana nie narzucała mu tego, choć zależało jej aby budowa była prawidłowo wykonana, przez co pojawiała się na budowie, kontrolowała nie tylko jego, ale również innych podwykonawców. Pozwana jak wynika też z akt sprawy nie nadzorowała stale pracy powoda, którą ten wykonywał. Powód mógł samowolnie opuszczać miejsce budowy, celem załatwienia swoich spraw, o czym nie informował pozwanej. Nie uzyskiwał jej zgody na to. Wskazywał to jedynie pracownikowi na budowie, który w razie potrzeby miał go zastąpić. Kiedy miało go nie być dłużej informował o tym pozwaną. Zwracał się do innej osoby o zastąpienie go w razie potrzeby. Nie występował o urlop, a umowa o pracę, jak wskazał miała zostać zawarta. Nie był kontrolowany czas pracy powoda. Nie miał więc obowiązku osobistego wykonywania przypisanych mu zadań, co jest charakterystyczne dla stosunku pracy. Nie był też podporządkowany pozwanej w zakresie sposobu i organizacji swojej pracy na stanowisku kierownika budowy. Miał zrealizować jako kierownik budowy określone budowy, gdzie na jednej z nich czynności te wiązały z szerokim nadzorem w tym zakresie. Pozwana nie nadzorowała tych czynności, jak jest przy zatrudnieniu pracowniczym wykonywanych przez powoda czynności. Żadnych tego typu zachowań też pozwanej powód nie przedstawił, poza tym, że bywali członkowie zarządu jej na budowie. Powód nie wykonywał więc pracy pod kierownictwem pozwanej, zgodnie z jej wskazówkami

czy zaleceniami, tylko samodzielnie. Nakładanie przez pozwaną wskazanych powyżej dodatkowych czynności nie oznacza to istnienia charakterystycznego dla pracowniczego podporządkowania i wykonywania pracy pod nadzorem pracodawcy, powyższe wiązało się z dodatkowymi ustaleniami stron. Gdyby to miało miejsca powód nie wykonywałby tych czynności. Nie było więc charakterystycznego podporządkowania w procesie wykonywania pracy, gdyż w przeciwnym wypadku nadzór ze strony pozwanej wyglądałby inaczej. Nie udzielała wskazówek charakterystycznych dla stosunku pracy powodowi. Nie oznacza to, iż nie zwróciła mu uwagi, jak coś jej nie odpowiadało, groziło wadliwym wykonaniem prac, co może dotyczyć każdego stosunku prawnego. Podnieść należy, iż materiału dowodowego wynika, iż jeśli pojawiły się jakieś zastrzeżenia ze strony pozwanej, to nie spotkały powoda też żadne konsekwencje związane z wadliwym wykonywaniem obowiązków, co podnosiła pozwana. Powód nie przedkładał zwolnień lekarskich, po które nie udawał się nawet. W ocenie Sądu w realiach sprawy nie można przyjąć, aby w procesie pracy powód był podporządkowany pozwanej w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy, a więc przez konieczność stosowania się do poleceń, wskazówek pozwanej w procesie wykonywania pracy oraz pod jej nadzorem. Sposób w jaki pozwana zwracała się o wykonanie pewnych czynności odnosił się do kwestii związanych z wykonywaną budową będący jednocześnie dalekim od typowego stałego nadzoru pracodawcy nad wykonywaną pracą codzienną przez pracownika. Sposób w jaki powód wykonywał swoje obowiązki podkreśla cywilnoprawny charakter stosunku łączącego strony, co odpowiadało również woli stron. Powód sam sobie organizował pracę i pozwana nie wpływała w żaden sposób na to. Sam ustalał w ciągu dnia swój czas pracy, kiedy potrzebował coś załatwić wychodził z terenu budowy. Pozwana nie ingerowała w te kwestie, pozostawiając, to zasadniczo woli samego powoda. Okoliczności te dodatkowo wskazują, iż ze strony pozwanej nie było stałego nadzoru i kontroli w wykonywaniu pracy oraz podporządkowania powoda pracodawcy charakterystycznego właśnie dla stosunku pracy, ale było ono charakterystyczne dla stosunków cywilnoprawnych z zachowaniem dużej autonomii po stronie powoda w zakresie sposobu wykonywania obowiązków wynikających z zawartych umów (brak stałego nadzoru, swoboda w zakresie czasu i sposobu jej wykonywania). W takim stanie nie można mówić w żadnym razie o pracowniczym zatrudnieniu. Korzystanie przez krótki okres z samochodu pozwanej czy też telefonu, w tym wypadku jak ostatecznie powód wskazał karty nie oznacza w kontekście powyższego pracowniczego zatrudnienia. Z tych względów nie doszło do powstania między stronami stosunku pracy w okresie objętym żądaniem pozwu. Podnieść należy również, iż okoliczności sprawy wskazują, iż powodowi zależało wbrew obecnym jego twierdzeniom, aby był to stosunek cywilnoprawny i w ten sposób był on wykonywany przez obie strony.

Mając więc na względzie powyższe, iż do powstania stosunku cywilnoprawnego doszło zgodnie z wolą stron, którego istnienia praktycznie nie kwestionowały przez znaczny czas, jak również istnienie cech charakterystycznych dla tego typu stosunku bez przewagi cech pracowniczego zatrudnienia wskazuje, iż powód nie był zatrudniony w istocie na umowie o pracę.

Powyższe skutkuje w tym stanie, iż powód nie może żądać ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy na podstawie przepisów kodeksu pracy, co skutkowało oddaleniem żądania pozwu. Ustalone wynagrodzenie za pracę, którego dochodzi otrzymał zaś, wbrew twierdzeniom pozwu. Powód zgodnie z obciążającym go ciężarem dowodów art. 6 kc, którego odpowiednikiem jest art. 232 kpc nie wykazał, iż faktycznie przez okres 18 miesięcy na 20 miesięcy wykonywanej pracy nie otrzymał należnego mu wynagrodzenia. Pozwana, co jest niesporne faktycznie też nie dysponuje potwierdzeniem zapłaty, jak wskazywał różne kwoty. Nigdy takiego również nie miała, co stara się wykorzystać obecnie powód. W ocenie Sądu w całości okoliczności sprawy podniesionych powyżej w związku ze wskazywaną przez powoda jego sytuacją finansową, która to miała lec u podstaw podjęcia przez niego pracy, trudno uznać w kontekście zasad logiki i doświadczenia życiowego, aby przez okres 18 miesięcy nie otrzymał ustalonego wynagrodzenia za pracę. Okoliczności sprawy wskazują, iż ustalenia stron były nawet dalej idące w zakresie ewentualnych rozliczeń finansowych co do poszczególnych budów, czego powód nie podnosił do ostatniej rozprawy, co pozwana negowała. Okoliczności te nie są przedmiotem niniejszego postępowania w tym stanie szersze się do nich odnoszenie do tych kwestii staje się bezprzedmiotowe. Na marginesie należy również podnieść, iż stan zdrowia powoda, na który sam się powoływał, zwłaszcza że miał trudności w koszeniu trawy mogłyby wyłączać możliwość zatrudnienia powoda. Musiałby on zastać dopuszczony do pracy przez lekarza. W tym stanie skoro stron nie łączył również stosunek pracy nie mogło zostać uwzględnione i to roszczenie.

Dlatego mając na uwadze powyższe należało orzec jak na wstępie.

Apelację od powyższego wyroku złożył strona powodowa, zaskarżając wyrok w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

naruszenie prawa procesowego, tj.:

- naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów i w rezultacie dowolne przyjęcie, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż:

a) powodowi z racji otrzymywania świadczenia z ZUS zależało na zawarciu umowy cywilnoprawnej zamiast umowy o pracę, co więcej, przez cały okres świadczenia pracy nie wnioskował o potwierdzenie ustaleń na piśmie, a o fakcie braku woli zawarcia rzeczonyj umowy świadczy niezgłoszenie się do pozwanego o wydanie PIT-u dla celów rozliczenia skarbowego, podczas gdy podobnych wątpliwości Sąd I instancji nie przedsięwziął w stosunku do pozwanego, który jako pracodawca jest silniejszą stroną stosunku zobowiązaniowego i to na nim, jako na podmiocie profesjonalnym ciąży obowiązek dokonania stosownych zgłoszeń pracownika oraz ewidencjonowania czasu jego pracy oraz dokonanych na jego rzecz wypłat wynagrodzenia;

b) nie było żadnych przeszkód po stronie pozwanej dla zawarcia umowy o pracę na ostatecznie deklarowaną przez powoda kwotę czy aneksowania umowy na taką kwotę, z czego można dorozumiewać, że jedyną przeszkodą dla zawarcia umowy w formie pisemnej był brak determinacji powoda w tym zakresie; przy czym zauważyć należy, że pozwany - pracodawca - nie tylko nie zawarł z powodem umowy o pracę ale również nie sformalizował rzeczonyj umowy o świadczenie usług;

c) w okresie łączącego strony stosunku zobowiązaniowego powód zamieszkiwał na działce w B., podczas gdy w oświadczeniu o stanie rodzinnym i majątkowym złożonym do pozwu, który został przez Sąd zwrócony, deklarował on ponoszenie kosztów eksploatacji swojego mieszkania w S., zaś ta rozbieżność zdaniem Sądu wskazuje, że „nie można uznać za wiarygodne twierdzeń powoda w kontekście powyższych niespójnych i sprzecznych jego wypowiedzi, nie tylko odnoszących się do ustaleń stron, ale również braku otrzymania należnego wynagrodzenia podczas gdy jest to wniosek daleko idący i nieuzasadniony;

d) fakt wykonywania czynności na rzecz pozwanego przez okres 20 miesięcy (a 18 miesięcy bez wynagrodzenia), potwierdza, że powód nie negował przez cały okres łączącego go z pozwaną stosunku cywilnoprawnego, podczas gdy - za kontynuowaniem przez powoda pracy na rzecz pozwanego przemawiały inne okoliczności, jak nadzieja na umocowanie stosunku prawnego, który łączył strony i wypłatę zaległego wynagrodzenia, strach przed działaniami odwetowymi pozwanego w razie porzucenia miejsca pracy oraz obietnica doprowadzenia budowy do końca, którą powód złożył Panu C. i której z przyczyn osobistych musiał dotrzymać;

d) uznanie, że rozbieżność między kwotami w wezwaniu do zapłaty oraz pierwotnie wniesionym pozwie (który został zwrócony), świadczy, że powód nie potrafił precyzyjnie określić wysokości swoich roszczeń ani ich udowodnić, podczas gdy zróżnicowanie kwot w wezwaniu do zapłaty oraz pozwie sporządzonym przez powoda samodzielnie wynikało z faktu, że powód musiał ograniczyć swoje roszczenia celem uniknięcia opłaty od pozwu na poniesienie której nie mógł sobie pozwolić jak i również ze świadomości powoda, że nie dysponuje on dostatecznymi dowodami aby udowodnić swoje roszczenia w pełnym zakresie;

e) uznanie, że fakt niezgłoszenia przez powoda pracodawcy konieczności wyjścia na komisję lekarską i do lekarza w czasie godzin pracy przesądza, że charakter czynności świadczonych przez powoda na rzecz pozwanego nie nosi znamion umowy o pracę, podczas gdy wszelkie inne okoliczności takie jak fakt, że powód podpisywał codziennie listę obecności, został on ogólnie skierowany do wykonywania określonej pracy na wyznaczone place budów tj. rozbudowa budynku gospodarczego, ul. (...), (...)-(...) S., budynek mieszkalny wielorodzinny z usługami w parterze, garaż podziemny, ul. (...), przebudowa zintegrowanego bloku operacyjnego, budowa dźwigu łóżkowego, wewnętrzna

instalacja elektryczna, niskoprądowa, sanitarna i gazów medycznych, (...) (Zakład (...)) - rozbudowa budynku administracyjno - biurowego, remont i adaptacja budynku na potrzeby (...) Historycznego w S. przy ul. (...) (Dziennik Budowy w dyspozycji spółki), a pracę na nich miał świadczyć co najmniej do dnia, w którym możliwe będzie uzyskanie na nich pozwolenia na użytkowanie, a więc horyzont czasowy tej umowy był znaczny, ale określony - jednoznacznie przesądzają, że umowa miała charakter umowy o pracę;

f) uznanie, że powód nie udowodnił, że nie otrzymał należnego mu wynagrodzenia za okres 18 miesięcy pracy, podczas gdy to pozwany nie wykazał, że wynagrodzenie takie wypłacił, na co powinien okazać się stosownym dowodem z dokumentu, chociażby pokwitowaniem odbioru kwot, a to z uwagi na fakt, że twierdzenia powoda w tym zakresie powoduje przeniesienie ciężaru dowodu na stronę, która z danego faktu wywodzi skutki prawne tj na pozwanego;

- art. 327¹ § 1 pkt. 1 i 2 k.p.c. polegające na zaniechaniu podania przez Sąd pierwszej instancji faktów, jakie ustalił i na jakich oparł się wydając wyrok, jak również niewyjaśnieniu podstawy prawnej wyroku z podaniem przepisów prawa;
- art. 189 k.p.c. w związku z art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. poprzez uznanie, że powoda z pozwanym nie łączył stosunek pracy, podczas gdy praca świadczona przez powoda była pracą określonego rodzaju na rzecz pozwanego i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę;

2) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego i błędną jego oceną poprzez przyjęcie, iż powodowi nie zależało na podpisaniu umowy o pracę, jak również innej, a jedynie na możliwości jakiegokolwiek nieformalnego zarobienia pieniędzy, podczas gdy całość zebranego w sprawie materiału dowodowego unaocznia, że to pozwany uchybił obowiązkowi zawarcia z powodem umowy o pracę i dopełnienia związanych z tym obowiązków podatkowo - prawnych, a kwestionowanie zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę leży w jego interesie;

- a w konsekwencji, rażące naruszenie prawa materialnego, tj:
 - a) art. 22 kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie i brak przyjęcia, że stosunek łączący strony spełnia kryteria umowy o pracę i na niedokonaniu przez sąd oceny rozpatrywanego stosunku prawnego przez pryzmat cech stosunku pracy wskazanych w tym przepisie, a co za tym idzie arbitralne i bezpodstawne przyjęcie przez Sąd, iż stosunek ten nie był stosunkiem pracy, mimo, iż posiadał on wszystkie istotne elementy konieczne do zakwalifikowania go jako stosunku pracy, co w konsekwencji udaremniło zasądzenie wynagrodzenia za pracę oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop;
 - b) art. 22 kodeksu pracy poprzez błędną jego wykładnię w zakresie tzw. wolnej woli stron,
 - c) art. 6 k.c. poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że to na powodzie spoczywa obowiązek udowodnienia faktu negatywnego tj, że wynagrodzenie nie zostało mu wypłacone, podczas, gdy w razie takiego zarzutu ciężar dowodu przechodzi na pozwanego, który powinien udowodnić fakt przeciwny, że wynagrodzenie zapłacił;
 - d) art. 734 k.c. poprzez błędną jego wykładnię w zakresie przyjęcia, że umowa zlecenia odpowiada warunkom typowym dla istnienia stosunku pracy i może pełnić rolę jej równoważnika, w sytuacji, gdy okoliczności sprawy wskazują, że domyślną formą umowy dla kierownika budowy w firmie pozwanego była i jest umowa o pracę; f) art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego niezastosowanie, polegające na całkowitym pominięciu okoliczności wynikającej ze zgromadzonego materiału dowodowego, iż wolą strony powodowej było zawarcie umowy o pracę i że powód, na takie zasady się godził oraz miał świadomość co do charakteru współpracy i warunków zatrudnienia, co w konsekwencji, doprowadziło do bezpodstawnego ustalenia, przez Sąd istnienia stosunku opartego o umowę zlecenia w miejsce rzeczywiście istniejącego, stosunku pracy;

Wskazując na powyższe strona powodowa wniosła o:

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości;

- zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania za I i II instancję, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Skierniewicach do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach procesu za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanej wniosł o oddalenie apelacji powoda oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie, zarówno, w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne, zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd II instancji nie dopatrył się żadnego naruszenia przepisów postępowania i prawa materialnego, skutkujących koniecznością - zgodnie z żądaniem apelacji - zmiany tegoż orzeczenia.

Zgodnie z art. 233 § 1 KPC sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń ((...) § 1 k.p.c.).

Sąd I instancji nie uchybił przepisom postępowania odnoszącym się do sporządzania uzasadnienia art. 327¹ k.p.c. poprzez jego wadliwe sporządzenie, przez brak wskazania faktów, które Sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Tego rodzaju zarzut może znaleźć uzasadnienie w tych wyjątkowych sytuacjach, w których treść uzasadnienia uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny, zrozumienia toku rozumowania sądu, który doprowadził do wydania orzeczenia, gdy sfera motywacyjna pozostaje nieujawniona bądź niezrozumiała lub gdy zawarte w nim rozważania pozostają całkowicie bez związku z rozpoznawaną sprawą. Tylko bowiem w takim przypadku uchybienie to może być uznane za mogące mieć wpływ na wynik sprawy. Taka sytuacja nie miała jednak miejsca w niniejszej sprawie. Sąd Rejonowy wbrew sugestii skarżącej dostrzegł wszystkie dowody istotne dla rozstrzygnięcia zasadności złożonego powodowi wypowiedzenia, ocenił je i wskazał wnikliwie w oparciu o jakie dowodowy ustalił stan faktyczny sprawy.

Zdaniem Sądu II instancji zarzut naruszenia art. 233 KPC okazał się w całości nietrafny przede wszystkim dlatego, że apelant powinien był wykazać, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania

przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Podkreślić w tym miejscu należy, że podniesione przez stronę skarżącą zarzuty dotyczące naruszenia art. 233 KPC w głównej mierze skupiają się na kwestiach, które z całą pewnością nie miały decydującego znaczenia dla rozstrzygnięcia, czy powoda z pozwanym łączył stosunek pracy. W ocenie Sądu Okręgowego skarżący zupełnie pominął w złożonej apelacji te kwestie, które zdaniem Sądu Rejonowego przeważały o oddaleniu jego powództwa. Wprawdzie zgromadzony w sprawie obszerny materiał dowodowy wskazuje, że relacja łącząca powoda z pozwanym od początku jej trwania była nieformalna i na taki stan rzeczy godziły się obie strony, a poruszone w apelacji kwestie mogą być interpretowane tak jak sobie życzy tego skarżący, to jednak Sąd I instancji rozstrzygając sprawę musiał oprzeć się na konkretnych faktach i tak też uczynił.

Podkreślić bowiem należy, że istota podporządkowania pracownika polega zwłaszcza na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego, które pozostają w związku z wykonywaną pracą, tzn. jej organizacją i przebiegiem, co przejawia się w określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu pracownikowi określonych zadań. Tymczasem nie budzi wątpliwości, iż powód nie świadczył usług na rzecz strony pozwanej w ścisłym wobec niej podporządkowaniu. Powód bowiem mógł samowolnie opuszczać miejsce budowy, celem załatwienia swoich spraw, o czym nie informował pozwanej. Nie uzyskiwał jej zgody na to. Wskazywał to jedynie pracownikowi na budowie, który w razie potrzeby miał go zastąpić. Kiedy miało go nie być dłużej informował o tym pozwaną. Zwracał się do innej osoby o zastąpienie go w razie potrzeby. Nie występował o urlop. Nie był kontrolowany czas pracy powoda. Nie wykonywał zatem pracy pod kierownictwem pozwanej, co jest charakterystyczne dla stosunku pracy.

W pełni należy podzielić stanowisko Sądu Rejonowego, w którym podkreślił, iż powód nie wykonywał pracy pod kierownictwem pozwanej, zgodnie z jej wskazówkami czy zaleceniami, tylko samodzielnie. Nakładanie przez pozwaną dodatkowych czynności nie oznacza istnienia charakterystycznego dla pracowniczego podporządkowania i wykonywania pracy pod nadzorem pracodawcy. Nie było więc charakterystycznego podporządkowania w procesie wykonywania pracy, gdyż w przeciwnym wypadku nadzór ze strony pozwanej wyglądałby inaczej. Istotne jest także to, że powód nie kwestionował rodzaju stosunku łączącego go z pozwanym w czasie jego trwania, lecz dopiero po faktycznym zakończeniu współpracy, a zupełnie nielogicznym jest aby, zważywszy choćby na sytuację osobistą w jakiej się znajdował, przez 18 miesięcy nie występował o wypłatę wynagrodzenia, czy też nie dążył do zmaterializowania tego stosunku poprzez zawarcie stosownej umowy o pracę w formie pisemnej, czy też poprzez zawarcie jakiegokolwiek umowy cywilnoprawnej.

Argumenty powoda o tym, iż obawiał się odwetu, w przypadku gdyby zaprzestał świadczenia usług, są zupełnie nieprzekonujące. Nawet przyjmując obawy powoda za możliwe wskazać należy, iż nie tłumaczy to faktu, iż powód ani jeden raz nie zwrócił się do pozwanego o wypłatę wynagrodzenia czy zawarcie formalnej umowy – choćby w formie sms-owej. Zachowanie takie jest zupełnie irracjonalne. Racjonalności nabiera dopiero przy założeniu, że strony zgodziły się na świadczenie usług „na czarno” być może na poczet przyszłej działalności gospodarczej powoda. Tylko to tłumaczy brak zawarcia jakiegokolwiek umowy na piśmie przez strony, świadczenie usług przez 20 miesięcy i brak domagania się przez powoda sformalizowania kontraktu oraz wpłaty wynagrodzeń.

W ocenie Sądu jednoznacznie wyklucza to fakt wykonywania przez powoda pracy w ramach stosunku pracy.

Bezpodstawny jest również zarzut obrazy art. 22 k.p., którego naruszenie byłoby de facto konsekwencją zarzuczonego naruszenia prawa procesowego – art. 233 k.p.c. Zgodnie z treścią tego artykułu, poprzez 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.

Jak zauważa się zarówno w orzecznictwie, jak i w doktrynie, art. 22 § 1¹ k.p. statuuje zasadę tzw. „miękkiego domniemania” stosunku pracy. Nie stwarza on bynajmniej domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę.

Ustawodawca pozostawia, bowiem podmiotowi zatrudniającemu i podmiotowi, który ma pracę wykonywać, swobodę wyboru podstawy prawnej, na jakiej będzie oparty mający je łączyć stosunek prawny (Sąd Rejonowy powołał się w tej kwestii na bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego). Skutkiem tego nie każda praca wykonywana odpłatnie jest świadczona w ramach stosunku pracy. Istotne jest tak wyraźne określenie podstawy prawnej, na jakiej praca jest wykonywana, a nade wszystko zharmonizowanie tej podstawy z rzeczywistą treścią umowy.

Wskazać należy, iż w postępowaniu sądowym o ustalenie istnienia stosunku pracy zachodzi konieczność wzięcia pracowniczych i niepracowniczych elementów umowy oraz faktycznych warunków jej wykonywania (zob. Prawo pracy. Komentarz, M.T. Romer, Warszawa 2008). O istnieniu stosunku pracy przesądzają nie takie elementy jak rodzaj wykonywanej pracy, lecz obowiązek pracownika osobistego wykonywania pracy, podporządkowania pracodawcy, przestrzegania czasu i dyscypliny pracy. Odnosząc powyższe teoretyczne uwagi do realiów niniejszej sprawy, trzeba stwierdzić, że Sąd Rejonowy trafnie przyjął, że nie sposób ustalić, by strony łączyły stosunek pracy.

W rozpoznawanej sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że powód dobrowolnie i świadomie zdecydował się na wykonywanie obowiązków przypisanych dla kierownika budowy w ramach umowy cywilnoprawnej, co rzecz jasna, nie jest argumentem rozstrzygającym, jakkolwiek nie pozbawionym znaczenia w sprawie. W tym miejscu wskazać należy, że artykuł 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. nie wyłącza bowiem ustalenia rodzaju zawartej umowy w świetle wykładni oświadczeń woli wedle kryteriów podanych w tym artykule. Wykładając oświadczenie woli nie można nazwie czynności prawnej odmówić nadanego znaczenia. O wyborze podstawy zatrudnienia decyduje zatem przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron, o której mowa w art. 353¹ k.c. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 grudnia 2000 roku, I PKN 127/00 (OSNAPiUS 2002/15/356), w którym wskazał, że o rodzaju umowy o pracę decyduje zgodna wola stron (art. 65 k.c.). O charakterze łączącego strony stosunku prawnego decyduje treść umowy, a następnie sposób jej wykonania. Jeżeli sposób wykonania umowy zgodny jest z jej treścią (zarówno w sferze faktów, jak i wykładni oświadczeń woli), to jest ona decydująca.

To strony mają zgodnie z art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. swobodę wyboru podstawy zatrudnienia, kierując się w tym względzie dyrektywą sposobu wykonywania danych czynności, a nie ich przedmiotu. Dopiero, gdy nie można ustalić, jaka była rzeczywista wola stron przy nawiązywaniu stosunku prawnego, to Sąd rozpoznający sprawę ma obowiązek badać treść stosunku prawnego łączącego strony pod kątem ustalenia cech tego stosunku prawnego - czy zawiera on więcej elementów charakterystycznych dla umowy o pracę, czy też umowy cywilnoprawnej. W niniejszej sprawie powód świadczył pracę na podstawie nieformalnej umowy zlecenia. Nie podnosił, aby w trakcie jej wykonywania kwestionował ustalone warunki. W ocenie Sądu Okręgowego powód nie tylko był świadomy i akceptował, że łącząca go z pozwanym umowa miała charakter cywilnoprawny i nie miała charakteru pracowniczego, lecz również, że zawarcie tejże umowy i jej wykonywanie było zgodne z jego wolą. Czynności wykonywane przez powoda w ramach łączącej go z pozwaną umowy ze swej istoty nie wymagały ścisłego podporządkowania pozwanemu i pozostawiały wykonującemu je stosunkowo dużą dozę swobody. Sąd pierwszej instancji prawidłowo ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy ustalając, że nie występowało w przypadku powoda podporządkowanie poleceniom pracodawcy i wykonywanie zadań pod jego nadzorem.

W tym stanie rzeczy należy stwierdzić, że twierdzenia powoda, jakoby umowa łącząca strony niniejszego postępowania była w istocie umową o pracę, nie znajdują potwierdzenia w dowodach zgromadzonych w sprawie.

Chybiony również jest zarzut naruszenia art. 6 kc, wobec prawidłowego ustalenia przez Sąd Rejonowy, że strony nie łączyły stosunek pracy. Skoro stron nie łączyły stosunek pracy powód nie mógł domagać się wynagrodzenia z tego tytułu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną, o czym orzekł w punkcie 1 sentencji wyroku.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie art. 100 kpc znosząc je wzajemnie między stronami, o czym Sąd orzekł w punkcie 2 sentencji wyroku. Sąd uznał, iż w niniejszej sprawie jest to jedyne słuszne rozstrzygnięcie. Strony bowiem zaniechały dopełnienia jakich formalności związanych z zawarciem umowy w formie pisemnej, łączący

je stosunek prawny był stosunkiem prawnym zawartym „na czarno”, a związane z tym wypłaty miały charakter nieoficjalny. Celowość takiego działania dotyczy obu stron, a zatem zasady słuszności nakazują aby także każda ze stron poniosła koszty postępowania we własnym zakresie.