

**Sygn. akt IVP 129/16**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 09 października 2017 r.

Sąd Rejonowy w Kutnie Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Paweł Wojas

Protokolant: st. sekr. sąd. Irena Anyszewska

po rozpoznaniu w dniu 25 września 2017 roku w Kutnie

**na rozprawie**

**sprawy z powództwa J. S. (1)**

przeciwko W. G. (1)

o wynagrodzenie za pracę w kwocie 28.500zł

1. oddała powództwo,
2. zasądza od powoda J. S. (1) na rzecz pozwanego W. G. (1) kwotę 2.700,00zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 129/16

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 22 listopada 2016 roku, wniesionym 29 listopada 2016 roku, J. S. (1) wniósł o zasądzenie od pozwanego W. G. (1) kwoty 28.500zł wraz z odsetkami oraz kosztami procesu tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za okres od listopada 2013 roku. W uzasadnieniu wskazał, iż był pracownikiem pozwanego od dnia 02 listopada 2011 roku z wynagrodzeniem za pracę w kwocie 1.500zł miesięcznie, które nie było wypłacane. Podniósł, iż stosunek pracy ustał w maju 2015 roku zaś powód nie otrzymał świadectwa pracy. W związku z trzyletnim terminem przedawnienia powód wniósł o wynagrodzenie za pracę dopiero za okres od listopada 2013 roku (k: 2-4). Pismem z dnia 12 grudnia 2016 roku powód sprecyzował żądanie odsetkowe (k: 14-15).

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości przy rozstrzygnięciu o kosztach procesu. Pozwany podniósł zarzut przedawnienia roszczeń powoda jak również zarzut pozorności zawartej umowy o pracę oraz sprzeczności powództwa z zasadami współżycia społecznego (k: 37-41). Pozwany podniósł, iż umowa o pracę z dnia 02 listopada 2011 roku miała charakter pozorny, albowiem powód nigdy nie był pracownikiem pozwanego a wykonywał transport w ramach firm prowadzonych przez A. S. (1) i W. K. (1). Sama umowa została zawarta jedynie celom związanym z pobytem powoda na terenie Rosji.

W trakcie postępowania strony podtrzymały prezentowane stanowiska w sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 02 listopada 2011 roku J. S. (1) i W. G. (1) sporządzili umowę o pracę. Zgodnie z zapisami umowy powód został zatrudniony na czas nieokreślony jako kierowca w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 1.500zł.

(dowód: umowa o pracę k: 5)

Powód znalazł ogłoszenie pozwanego o możliwości współpracy w 2011 roku. W tym czasie pomagał żonie A. S. (1) w prowadzeniu działalności gospodarczej wykonując faktycznie transport w jej firmie jako kierowca.

(dowód: zeznania powoda k: 383 odwrot i 390)

Firma (...) nie miała uprawnień do wykonywania samodzielnego transportu na terenie Rosji, co spowodowało zawarcie umowy o współpracy wykonywanej na podstawie zleceń transportowych ze strony pozwanego.

(dowód: zeznania pozwanego k: 385 odwrot i 391)

Żona powoda, A. S. (1) prowadziła w okresie od dnia 28 listopada 1990 roku do 25 sierpnia 2014 roku działalność gospodarczą pod nazwą Firma Handlowo Usługowa (...). Przedmiotem działalności był transport drogowy towarów.

(dowód: wydruk z (...) k: 44)

Teściowa powoda W. K. (2) prowadziła w okresie od dnia 20 sierpnia 2014 roku do 03 czerwca 2015 roku działalność gospodarczą pod nazwą (...) Krajowy i (...) - (...). Przedmiotem działalności był transport drogowy towarów.

(dowód: wydruk z (...) k: 45)

W. G. (1) w ramach prowadzonej działalności gospodarczej współpracował z firmami (...) a następnie W. K. (1). Współpraca polegała na zlecaniu ich firmom usług transportowych wykonywanych między innymi na terenie Rosji i Białorusi. Po wykonaniu usługi obie firmy wystawiały faktury, z których pozwany się rozliczał. W trakcie współpracy obu firm z firmą pozwanego J. S. wykonywał transport samochodami żony a następnie teściowej a jedynie sporadycznie samochodami pozwanego w sytuacji, gdy zepsuł się jego samochód lub grzecznościowo.

(dowód: zlecenia transportowe, faktury i dowody wypłaty k: 50-165, 212-234

umowa użyczenia k: 381

zeznania powoda k: 384-384 odwrot i 390

zeznania pozwanego k: 385 odwrot – 386 i 391

zeznania świadków A. G. e-protokół min. 23.30-25.00 k: 361

B. I. e-protokół min. 29.00-30.00 k: 361)

Faktyczny transport w ramach obu firm był wykonywany przez J. S. (1), który pobierał również należności za wystawione faktury.

(bezsporne)

Pozwany wystawiał powodowi upoważnienia do prowadzenia pojazdów samochodowych. Upoważnienie to było niezbędne do poruszania się na terenie Rosji.

(dowód: upoważnienia k: 6-7

zeznania pozwanego k: 385 odwrot – 386 i 391)

J. S. (1) wielokrotnie dokonywał odpraw celnych w Urzędzie Celnym w B..

(dowód: zestawienie k: 9-10, 22-34)

J. S. (1) za pośrednictwem pozwanego uzyskiwał wizey w celu przekraczania granic Federacji Rosyjskiej.

(dowód: zaświadczenie k: 289)

Umowa o pracę z 2011 roku została zawarta wyłącznie w celu uzyskania dowodu, że powód jest pracownikiem pozwanego w trakcie transportu na terenie Białorusi i Rosji. Umowa ta stanowiła powiązanie pomiędzy firmą pozwanego, firmą transportową oraz kierowcą. Pozwany nigdy nie wykonywał wskazanej umowy jako pracodawca. J. S. (1) nie był zgłoszony do ubezpieczenia, nie uzyskiwał urlopów oraz wynagrodzenia za pracę. W. G. nie wydawał nigdy powodowi poleceń służbowych, nie prowadził jego akt osobowych ani ewidencji czasu pracy. Powód miał świadomość pozorności zawieranej umowy o pracę. Był postrzegany jako podwykonawca a nie jako pracownik pozwanego. Powód nigdy nie zgłaszał roszczeń w stosunku do pozwanego z tytułu niewypłaconego wynagrodzenia za pracę.

(dowód: zeznania pozwanego k: 385 – 386 i 391)

zeznania świadków A. G. e-protokół min. 19.00-20.00 k: 361

B. I. e-protokół min. 26.15-29.00 k: 361

D. S. e-protokół min. 36.25-38.00 k: 361

T. I. e-protokół min. 6.25-8.30 k: 374)

Powód faktycznie pracował w firmie żony a następnie teściowej. W ramach firmy (...) zatrudniał również innego kierowcę. Należności uzyskiwane w ramach współpracy z pozwanym były również wykorzystywane przez J. S. (1) na wydatki związane z życiem codziennym oraz prowadzeniem firmy wspólnie z A. S. (1).

(dowód: zeznania świadków E. G. k: 387)

A. S. k: 389 – 389 odwrót)

W okresie od dnia 08 września 2014 roku do 31 maja 2015 roku J. S. (1) podlegał zgłoszeniu do ubezpieczenia społecznego jako pracownik przez płatnika J. – (...) z siedzibą w K.. W okresie od 02 listopada 2011 roku do 07 września 2014 roku powód nie był zgłoszony do ubezpieczenia społecznego.

(dowód: pismo z dnia 16.02.2017r k: 200)

W latach 2014-2015 powód był zgłoszony przez płatników podatku dochodowego w osobach M. B. i W. G. (1), którzy uiścili zaliczkę na podatek z tytułu osobiście wykonywanej działalności, jak również przez W. K. (1), która nie uiściła zaliczki na podatek dochodowy.

(dowód: pismo z dnia 09.03.2017r k: 210)

Powód i pozwany zawarli w dniu 01 czerwca 2015 roku umowę zlecenia polegającą na przewozie towarów, która była realizowana. W ramach umowy zlecenia powód wykonywał transport już pojazdami należącymi do pozwanego.

(dowód: umowa zlecenia k: 221)

zeznania powoda k: 384 odwrót i 390)

W związku ze sporem między stronami na tle rozliczeń finansowych z umowy zlecenia powód zagroził, iż do czasu rozliczenia nie odda pojazdu pozwanemu. Dopiero wypłata wynagrodzenia spowodowała zwrot pojazdu i zakończenie współpracy. Powód uznał wówczas, iż strony są całkowicie rozliczone.

(dowód: zeznania pozwanego k: 386 odwrót i 391

zeznania świadka M. A. k: 388)

U pozwanego w czerwcu 2016 roku była przeprowadzona kontrola Państwowej Inspekcji Pracy, która ustaliła, iż roszczenia powoda mają charakter sporny i konieczna jest do ich rozstrzygnięcia droga sądowa.

(dowód: protokół kontroli k: 213-219

nakaz z 30.06.2016r k: 235

wystąpienie k: 236)

Po kontroli inspektor pracy złożył zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa w umowie o pracę z dnia 02 listopada 2011 roku lub w dokumencie złożonym w trakcie kontroli. Wskazano również, iż skargę do inspekcji pracy złożył J. S. (1) w dniu 29 kwietnia 2016 roku. Dochodzenie w tym zakresie zostało umorzone postanowieniem z dnia 29 listopada 2016 roku.

(dowód: zawiadomienie k: 240-241

postanowienie z dnia 29.11.2016r k: 283-284

Analizując zebrany w sprawie materiał dowodowy za niewiarygodne należy uznać zeznania powoda w części w jakiej wskazał on, iż łączył go z pozwanym faktycznie stosunek pracy, jak również wzajemnych ustaleń co do formy wynagrodzenia go za pracę i okoliczności, w wyniku których przez ponad trzy lata nie było ono wypłacane (k: 383 odwrót – 384 i 390). Zdaniem Sądu istnienie między stronami stosunku pracy i jego wykonywanie wskazywane w zeznaniach powoda jest całkowicie sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowy zebrany w sprawie i nie ma żadnego obiektywnego poparcia w innych dowodach zebranych w postępowaniu (art. 233§1 kpc). Twierdzenia powoda w tym zakresie uznać należy zatem za gołosłowne. Poza samą pisemną umową o pracę z dnia 02 listopada 2011 roku w materiale dowodowym sprawy brak jakichkolwiek innych danych pozwalających na uznanie, iż strony łączył stosunek pracy w szczególności dokumentów, które potwierdziłyby nie tylko jego istnienie ale również realizowanie. Przeczą temu nie tylko zeznania pozwanego, ale również przesłuchanych w sprawie świadków w tym częściowo A. S. (1), która zeznała, iż powód był jej pracownikiem i wykonywał pracę w ramach jej firmy w tym również jako jej pełnomocnik (k: 389). Za pozbawione logiki i doświadczenia życiowego uznać należy twierdzenia, iż faktycznie powód pracował na rzecz pozwanego bez jakiegokolwiek wynagrodzenia za pracę, urlopów wypoczynkowych w okresie od listopada 2011 do maja 2015 roku, nie będąc zgłoszonym do ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego a następnie godząc się na dalszą współpracę na podstawie umowy zlecenia z dnia 01 czerwca 2015 roku. Twierdzenia powoda, iż otrzymywał jedynie wynagrodzenie w pierwszym okresie zatrudnienia a następnie pozwany niejako je zatrzymywał w celu sfinansowania powodowi zakupu samochodu ciężarowego, a więc był niejako swoistą instytucją przechowującą środki finansowe, jest całkowicie nieracjonalne, sprzeczne z zasadami logiki i jako takie nie zasługują na uwzględnienie. Przyjmując twierdzenia powoda należałoby uznać, iż faktycznie świadczył pracę pod tytułem darmym przez prawie cztery lata, nie wnosząc obecnie o żadne inne świadczenia jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy czy wydanie świadectwa pracy. Trudno również zrozumieć czemu pozwany miałby niejako podwójnie wynagradzać powoda uiszczając na jego rzecz wynagrodzenie a ponadto wypłacając wynagrodzenie za zlecenia transportowe wykonywane przez J. S. na rzecz firm jego żony i teściowej. Nie można również zapominać, iż od września 2014 roku powód był wykazywany jako pracownik właśnie firmy (...) zarówno w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych jak i Urzędzie Skarbowym. Znamiennym jest fakt, iż dopiero po ustaniu umowy zlecenia, gdy powód oświadczył wobec świadka M.

A. o pełnym rozliczeniu finansowym i wydał samochód pozwanego pozostawiony w ramach swoistego zastawu, J. S. zgłosił skargę do inspekcji pracy w kwietniu 2016 roku a więc prawie rok po rzekomym ustaniu stosunku pracy.

Zestawiając twierdzenia powoda z linią obrony pozwanego wskazującą na pozorną umowę o pracę zawartą jedynie w celu uzyskania dokumentu potwierdzającego prawo J. S. do przewożenia towarów na terenie Rosji (powiązanie samochodu firm żony i teściowej powoda z ładunkiem przewożonym na rzecz pozwanego), przy braku jakiegokolwiek wykonywania praw i obowiązków charakterystycznych dla stosunku pracy za wiarygodną należy przyjąć wersję prezentowaną właśnie przez W. grzybowskię. Ma ona bowiem potwierdzenie nie tylko w osobowych źródłach dowodowych ale również dokumentach zebranych w aktach sprawy. Z całokształtu materiału dowodowego można wyprowadzić wniosek, iż powód faktycznie prowadził działalność gospodarczą pod nazwą M. (...) i J. T. (nazwa wzięta jak się wydaje od angielskiej wersji imienia powoda), choć były one zarejestrowane na inne osoby. Umowa z dnia 02 listopada 2011 roku była zawarta tylko dla celów potwierdzenia prawa pobytu powoda na terenie Rosji i nigdy nie była wykonywana, gdyż powód uzyskiwał należności za faktury płacone za usługi transportowe. Dopiero zakończenie współpracy z pozwanym spowodowało złożenie skargi do inspekcji pracy a następnie wytoczenie niniejszego powództwa, wykorzystującego pisemną umowę do uzyskania nienależnego w ocenie Sądu wynagrodzenia za pracę.

Pozostały materiał dowodowy nie budzi wątpliwości i nie był kwestionowany przez strony postępowania w szczególności w zakresie dokumentów złożonych do akt sprawy, których autentyczność nie była w toku postępowania podważana.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo jest bezzasadne i podlega oddaleniu w całości.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, iż zarzut przedawnienia roszczenia podniesiony przez pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie. Nie ulega wątpliwości, iż roszczenie o wynagrodzenie za pracę przedawnia się z upływem lat trzech od daty wymagalności przy czym z uwagi na miesięczny okres wypłaty wynagrodzenia termin ten biegnie odrębnie dla należności za każdy miesiąc (art. 291§1 kp). Powód żądaniem pozwu objął wynagrodzenie za pracę za okres od listopada 2013 roku zaś pozew wytoczył w dniu 29 listopada 2016 roku (k: 2). Ponieważ data wymagalności wynagrodzenia za listopad 2013 roku to 10 grudnia 2013 roku (art. 85§2 kp) uznać należy, iż żadne z żądań pozwu nie było przedawnione na datę wniesienia pozwu.

Niezależnie jednak od bezzasadności wskazanego zarzutu wskazać należy, iż postępowanie dowodowe wykazało, iż umowa o pracę z dnia 02 listopada 2011 roku była zawarta jedynie dla pozorów, nigdy nie wywołała żadnych skutków prawnych i nie była nigdy wykonywana. Zdaniem Sądu I instancji należy uznać ją zatem za czynność nieważną na podstawie art. 83§1 kc w zw. z art. 300 kp. Podkreślić należy, iż dla ustalenia pozorności umowy o pracę niezbędne jest stwierdzenie, że umowa została zawarta dla pozorów za wiedzą i zgodą obu stron, które dążyły do tego aby nie wywołała ona żadnych skutków prawnych regulowanych przepisami kodeksu pracy (tak też Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 04.07.2017r V ACa 768/16 niepubl., Sąd Apelacyjny w Lublinie w wyroku z dnia 11.05.2017r III AUa 1241/16 niepubl., Sąd Apelacyjny w Łodzi z dnia 13.03.2017r I ACa 429/16 niepubl.). Miała ona na celu wyłącznie pozyskanie ewentualnego dowodu dla celów swobodnego poruszania się powoda jako kierowcy po terenie Białorusi i Rosji dając powiązanie pomiędzy nim, firmami (...) oraz firmą pozwanego a więc zmierzała do wprowadzenia w błąd służb kontrolnych wskazanych krajów co do zatrudnienia powoda pozwalając w ten sposób na uniknięcie ewentualnych kontroli czy zatrzymania (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 13.04.2017r I ACa 1165/16 niepubl.). Materiał dowodowy sprawy nie daje żadnych podstaw do uznania, iż w dacie 02 listopada 2011 roku powód oraz pozwany mieli zamiar nawiązania stosunku pracy jak również, iż umowa w tym zakresie była kiedykolwiek realizowana w okresie objętym pozwem.

Zgodnie natomiast z treścią art. 22§1 kp, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Cechy stosunku pracy, wynikające z art. 22 kp wyróżniają go od innych stosunków prawnych.

Decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów jest świadczenie pracy określonego rodzaju - przez którą należy rozumieć zasadnicze obowiązki pracownika oraz miejsce i czas wykonywania pracy - pod kierownictwem pracodawcy. Pracownik obowiązany jest więc świadczyć pracę w zorganizowanym zespole pracowniczym, podporządkowanym pracodawcy w granicach wynikających z charakteru pracy i potrzeb pracodawcy oraz zastrzeżonych ustawowo praw pracownika. Treścią umowy o pracę jest więc zobowiązanie się pracownika do wykonywania określonej pracy pod kierownictwem pracodawcy, za wynagrodzeniem. Umowa o pracę posiada cechy stosunku zobowiązaniowego – jest dwustronnie zobowiązująca, odpłatna i konsensualna. Należy jednak wskazać, iż stosunek pracy posiada szczególne cechy, które pozwalają na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych, w szczególności od umowy o dzieło (art. 627 i nast. kc) oraz umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług w typie zlecenia (art. 734 i nast. kodeksu cywilnego), a mianowicie charakteryzuje się koniecznością osobistego wykonania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, a ponadto odpłatnością pracy. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania, brak obowiązku osobistego jej wykonywania), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Podkreślenia wymaga to, iż wykonywanie takich samych czynności może występować zarówno w ramach umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej. Przy czym cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony przez pracodawcę czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie przez pracownika listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej, stała dyspozycyjność oraz wykonywanie powierzonych zadań pod nadzorem kierownika (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 roku, I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26). Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie dzieła lub zlecenia. Należy podkreślić, że właściwa dla stosunku pracy cecha podporządkowania (kierownictwa pracodawcy) w rozumieniu art. 22§1 kp interpretowana jest odpowiednio szeroko i są to pojęcia w zasadzie tożsame. Odnosząc się do przesłanki podporządkowania powtórzyć należy za wyrokiem Sądu Najwyższego z 15.10.1999 r. (I PKN 307/99 OSNP nr 7 z 2001 poz. 214), że przy ocenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony (umowa o pracę - umowa zlecenia) należy uwzględnić specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego - umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawianiu do dyspozycji zlecającego i wykonywania stosownie do jego potrzeb czynności zleczanych na bieżąco, ponieważ taki sposób wykonywania czynności przemawia za umową o pracę. W umowie o pracę więc między pracownikiem a pracodawcą jest zatem znacznie ściślejsza, znacznie szerszy jest również zakres obowiązków i praw obu stron stosunku pracy. Nie może budzić sporu fakt, iż do podstawowych cech charakterystycznych stosunku pracy należą osobiste świadczenie pracy, kierownictwo pracodawcy wyrażające się możliwością wydawania poleceń co do wykonywanej pracy a więc podporządkowanie pracownika i świadczenie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. W doktrynie przyjmuje się bowiem, iż najlepszym przykładem pracy podporządkowanej, która winna być wykonywana w ramach stosunku pracy jest praca przy taśmie z określonymi ściśle obowiązkami, pod nadzorem pracodawcy bez jakiegokolwiek swobody w wykonywaniu pracy. Przede wszystkim zwrócić jednak należy uwagę na fakt, iż stosunek pracy charakteryzuje się przede wszystkim dobrowolnością zobowiązania, co oznacza, iż po obu stronach musi istnieć wola do tego aby nawiązać stosunek pracy a więc należy badać treść złożonych przez strony oświadczeń woli przy zawarciu umowy (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20.03.1965 OSNCP z 1965 poz. 157, z dnia 07.04.1999 OSNP nr 11 z 2000 poz. 417). Bezspornym jest bowiem, iż samo wykonywanie pracy nie świadczy jeszcze o charakterze zawiązanego stosunku albowiem świadczyć pracę można również w oparciu o umowę cywilnoprawną. O wyborze rodzaju umowy decydują sami zainteresowani oczywiście przy uwzględnieniu specyfiki funkcjonowania pracodawcy. Oznacza to, iż dana praca niekoniecznie musi być wykonywana w ramach stosunku pracy albowiem zarówno pracodawca jak i pracownik nie muszą być zainteresowani z uwagi na cechy charakterystyczne wykonywanej pracy, aby wykonywać je właśnie w ramach umowy o pracę. Nie może bowiem budzić wątpliwości fakt, iż wiążąc się stosunkiem pracy obie strony muszą

respektować jego postanowienia i charakterystyczne unormowania w szczególności dotyczące miejsca pracy i czasu pracy określonego przez pracodawcę, podległości kierownictwu pracodawcy, jak również unormowaniom dotyczącym podstawowych obowiązków pracowniczych i pracodawcy. Decydujące znaczenie ma również autonomia woli stron. Należy zatem badać również zamiar obu stron. Zdaniem sądu podmiot zlecający wykonywanie danej pracy nawet w dłuższym czasie może nie być zainteresowany aby nawiązać stosunek pracy nawet z uwagi na cechy osobowe osoby mającej je wykonać. Samo bowiem stawiennictwo w zakładzie pracy w określonych dniach i godzinach nie przemawia jeszcze za określeniem danego stosunku jako podlegającego normom prawa pracy (tak też Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 22.06.1999 PP nr 9 z 1999 str. 42). Świadomość ta może mieć znaczenie właśnie dla ustalenia, iż wolą pracodawcy nie było zatrudnienie pracownika zgodnie z art. 22 kp a jedynie zlecenie wykonywania określonych czynności w ramach stosunku cywilnoprawnego. O charakterze prawnym umowy decyduje jednakże nie nazwa, jaką jej strony nadały, ale treść ich oświadczeń woli (por. np. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 1976r., I PZP 18/76 - OSNCP z 1976 r. z. 11, poz. 241). Zatrudnienie na podstawie treści art. 22§1 kp mające cechy opisane wyżej, jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy – art. 22§1 kp Sąd Najwyższy wielokrotnie w swoich orzeczeniach podkreślał, że nie nazwa umowy, ale jej treść i sposób wykonywania decydują o zakwalifikowaniu danej umowy jako umowy o pracę (vide wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11.09.1997 r., OSNAPiUS z 1998 r., nr 13, poz. 407; z dnia 11.04.1997 r., OSNAPiUS z 1998 r., nr 2, poz. 35). Jeżeli te same zadania (czynności) mogą być wykonywane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenie), to w takiej sytuacji kwalifikacji prawnej umowy (umów) łączącej strony należy dokonać za pomocą metody typologicznej, tj. przez rozpoznanie i wskazanie jej cech dominujących. Ustalenie, że przeważają elementy umowy o pracę prowadzi do oceny – nawet wbrew nazwie umowy zawartej przez strony i wbrew treści jej poszczególnych postanowień - że strony łączy stosunek pracy. Z kolei w razie ustalenia, że zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygający o jej typie powinien być zgodny zamiar stron i cel umowy (art. 65 k.c. w związku z art. 300 kp), który może być także wyrażony w nazwie umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 14, poz. 449). Dopiero w sytuacji, gdy w stosunku prawnym nie można ustalić przeważających cech stosunku pracy, o jego charakterze powinna decydować formalna nazwa lub sposób realizowania zobowiązania cywilnoprawnego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 18, poz. 582).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy (niezależnie od pozorności umowy z dnia 02 listopada 2011 roku), iż strony nigdy nie realizowały stosunku o cechach choćby trochę zbliżonych do cech stosunku pracy. Pozwany nigdy nie wydawał poleceń powodowi, nie ustalał czasu jego pracy i nie kontrolował jej wykonania. Nie wypłacał zarówno wynagrodzenia za pracę jak i nie udzielał urlopów wypoczynkowych. J. S. nie został zgłoszony do ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego a pozwany nigdy nie prowadził jego akt osobowych czy też ewidencji czasu pracy. Praca powoda była wykonywana samochodami należącymi do A. S. a później W. K.. Sam fakt, iż powód pojawiał się w siedzibie pozwanego był oczywisty i związany z realizacją jego zleceń transportowych oraz odbieraniem należności za wykonane usługi. Jedynie sporadycznie powód poruszał się samochodami pozwanego a stale dopiero od dnia 01 czerwca 2015 roku w ramach umowy zlecenia. Nie ma żadnych dowodów potwierdzających okoliczność, iż w okresie od 01 listopada 2013 roku do 31 maja 2015 roku, pomimo pozorności umowy z dnia 02 listopada 2011 roku doszło do nawiązania między stronami stosunku pracy. W ocenie Sądu od samego początku nawiązania współpracy między powodem (formalnie między firmami A. S. i W. K.) a pozwanym wiadomym było, iż powód będzie kierowcą realizującym usługę transportową na rzecz firm (...), które wiązała umowa o współpracy z firmą W. G.. Powód wykonywał więc swoje czynności na rzecz firm żony oraz teściowej i uzyskiwał z tego tytułu wynagrodzenie należące formalnie do A. S. i W. K.. Brak jakichkolwiek podstaw do uznania, iż w spornym okresie powód świadczył pracę w ramach stosunku pracy na rzecz pozwanego, zaś umowa zawarta dla pozorów nigdy nie została faktycznie wykonana. Materiał dowodowy sprawy w ogóle nie wskazuje aby w okresie od listopada 2013 do maja 2015 a więc okresie spornym strony łączył jakikolwiek stosunek prawny związany z pracą powoda na rzecz pozwanego, co wyklucza wszelkie żądania J. S. wobec W. G.. Zauważyć również należy, iż przez cały okres zatrudnienia powód nie formułował żadnych żądań w szczególności pisemnych co do wypłaty należności za rzekomo wykonywaną pracę. Pierwsze działania J. S. zostały podjęte dopiero w kwietniu 2016 roku na skutek skargi do inspekcji pracy a więc blisko

5 lat od podpisania umowy o pracę, co również budzi uzasadnione wątpliwości co do istnienia pomiędzy stronami faktycznego stosunku pracy.

Poza zasadnością zarzutu pozorności umowy o pracę i jej niewykonywania wniesione powództwo należy uznać również za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 kp). Powód, pomimo pełnej świadomości celu zawarcia umowy a więc swobody poruszania się po terenie Rosji, gdzie wykonywał zarobkowo usługi, próbował wykorzystać dla celów niniejszego procesu nieważną umowę o pracę dążąc do otrzymania nienależnego mu wynagrodzenia za pracę. W związku z powyższym również ten zarzut strony pozwanej zasługuje na uwzględnienie.

Reasumując w ocenie Sądu wniesione powództwo było pozbawione podstaw faktycznych i prawnych a w konsekwencji podlegało oddaleniu w całości.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98§1 kpc w zw. z §2 p. 5 w zw. z §9 ust. 1 p. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800) zasądzając na rzecz pozwanego kwotę 2.700zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. W realiach faktycznych niniejszej sprawy Sąd nie znalazł żadnych podstaw do odstąpienia od obciążenia powoda wskazanymi kosztami w jakiegokolwiek części.

W związku z powyższymi ustaleniami na podstawie powołanych przepisów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.