

*Sygn. akt X P 331/17*

## WYROK CZĘŚCIOWY

*W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ*

Dnia 16 kwietnia 2019 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie następującym:**

**Przewodniczący: SSR Anna Garncarz**

**Ławnicy: S. K., A. W.**

**Protokolant:** Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 16 kwietnia 2019 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa: **J. S. (1)**

przeciwko: I. B.

**o ustalenie istnienia stosunku pracy**

**I. uchyla wyrok zaoczny Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 października 2017 r.;**

**II. ustala istnienie stosunku pracy na podstawie umowy o pracę pomiędzy powodem J. S. (1) a pozwanym I. B. w okresie od dnia 27 lipca 2015 r. do dnia 5 grudnia 2016 r.**

## UZASADNIENIE

wyroku częściowego z 16 kwietnia 2019 r.

Powód J. S. (2) pozwem z 25 lutego 2017 r. (data prezentaty), uzupełnionym pismem z 20 lipca 2017 r. skierowanym przeciwko I. B., wniósł o ustalenie pomiędzy nim, a pozwanym istnienia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę poczynawszy od dnia 27 lipca 2015 r. do 5 grudnia 2016 r. oraz o zasądzenie od pozwanego kwoty 13.215,00 zł tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę wraz z odsetkami.

Uzasadniając swoje żądania, powód podniósł, że zgodnie z dokonanymi pomiędzy stronami ustaleniami, miała łączyć go z pozwanym umowa o pracę, ponieważ jest osoba w wieku przedemerytalnym i tylko na takiej umowie mu zależało. W innym przypadku nie podjąłby się zatrudnienia. Kilka dni po zatrudnieniu, podpisał niezbędne dokumenty do ZUS oraz samą umowę o pracę, lecz nie otrzymał egzemplarza dla siebie. Był zapewniany, że niezwłocznie zostanie zgłoszony do ubezpieczeń społecznych, jednak później okazało się, że nigdy nie dokonano zgłoszenia. W ocenie powoda, wykonywana przez niego praca miała wszelkie cechy stosunku pracy, ponieważ były to czynności określonego rodzaju – murowanie, tynkowanie, sztukateria, które były wykonywane pod kierownictwem pozwanego, w czasie i miejscu przez niego wyznaczonym oraz z ustalonym wynagrodzeniem. Powód wskazał, że podobnie jak on pracowało również wiele innych osób, które sadyżyły, że są zgłoszone do ubezpieczeń społecznych. Za wykonaną pracę miał otrzymywać miesięcznie 956,58 zł, albowiem za godzinę pracy przyznano mu 15,00-16,00 zł. Jednakże z uwagi na specyfikę pracy uzależnioną od warunków atmosferycznych, przerw technologicznych i dostaw materiału,

zdarzało się, że w jednym tygodniu pracował więcej niż 8 godzin, by w następnym tygodniu mieć wolne. Przez okres zatrudnienia otrzymywał jedynie zaliczki w wysokości 3.200,00 zł. Natomiast zgodnie z ustaleniami powinna to być kwota 16.415,00 zł (k. 2, 18-19).

Wyrokiem zaocznym z 10 października 2017 r. Sąd:

I. ustalił istnienie stosunku pracy na podstawie umowy o pracę pomiędzy powodem a pozwanym w okresie od dnia 27 lipca 2015 r. do dnia 05 grudnia 2016 r.;

II. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 13.215,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 6 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty;

III. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności;

IV. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.880,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V. nakazał pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.482,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy (k. 29).

W sprzeciwie od wyroku zaocznego, pozwany wniósł o uchylenie wyroku zaocznego w całości i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z opłatą skarbową od pełnomocnictwa.

Uzasadniając swoje stanowisko, pozwany zarzucił, że prowadził działalność gospodarczą pod firmą (...), polegającą na konserwacji zabytków. Z dniem 13 kwietnia 2017 r. prowadzona działalność została zawieszona. Współpraca z powodem polegała na ustnej umowie o dzieło. Odmówił on zatrudnienia na umowę o pracę wobec zasiłku socjalnego, który uzyskiwała jego żona – w przypadku pobierania przez powoda wynagrodzenia, małżonkowie przekraczaliby określony pułap dochodu rodziny. W istocie powód sam określał czas wykonywania przez siebie pracy, pracując po dwa-trzy dni. Czasami nie pojawiał się przez okres dwóch miesięcy. W między czasie wykonywał tzw. „fuchy” na rzecz innych zleceniodawców. Brak sfinalizowania stosunku zatrudnienia odpowiadał powodowi albowiem sam decydował, kiedy dane czynności będzie wykonywał. System ten został potwierdzony przez niego w zestawieniu przepracowanych godzin. Powodowi było zlecane wykonanie konkretnych elementów, tj. sztukaterii budynku, wykończenie elewacji. Do wykonywania dzieła powód legitymował się odpowiednimi umiejętnościami praktycznymi. Wysokość wynagrodzenia była ustalana pomiędzy stronami na bieżąco, poprzez oznaczenie dzieła, które miało zostać wykonane i było wypłacane zaliczkowo raz w tygodniu. Z tego tytułu powód otrzymał wynagrodzenie w wysokości 8.000,00 zł, odpowiadające nakładowi jego pracy. W przypadku inwestycji w starym szpitalu, powodowi została zlecona renowacja kamienicy, przy czym wykonał on wykucia starych spoin oraz rozbiórki ściany, podczas gdy prawidłowo powinien dokonać rozbiórki jedynie części ściany w świetle okna. Aby naprawić błąd należało odbudować gzyms na całej szerokości ściany. Wobec nieustannych nieobecności powoda i związanego z tym opóźnienia w wykonaniu dzieła w grudniu 2016 r. utracił inwestycję, przez co popadł w zadłużenie, skutkujące zwieszeniem działalności.

W ocenie pozwanego nie zaistniały przesłanki do ustalenia stosunku pracy. Powód nie wykonywał pracy pod kierownictwem oraz w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, albowiem sam decydował kiedy wykona określone prace. W 2016 r. był obecny na terenie inwestycji jedynie od 25 października do połowy listopada i przez parę dni w grudniu. Często zdarzało się, że w tym samym czasie wykonywał inne prace, bądź był nieobecny z uwagi na wyjazd zarobkowy do Niemiec. Przy takim ułożeniu stosunków faktycznych nie może być mowy o określeniu stałego zatrudnienia (k. 38-41).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Pozwany I. B. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w B., w ramach której zajmuje się prowadzeniem prac renowacyjnych budynków. Z dniem 13 kwietnia 2017 r. prowadzone przez niego działalność została zawieszona.

**Dowód:**

- Okoliczności bezsporne.

W 2015 r. pozwany pozyskał duże zlecenie w Ś.. W gazecie (...) znalazł ogłoszenie powoda o poszukiwaniu pracy w budownictwie, skontaktował się z nim telefonicznie i umówił na spotkanie. W trakcie spotkania strony uzgodniły, że powód przyjedzie na kilka dni i pokaże co potrafi. Strony uzgodniły wynagrodzenie w stawce godzinowej. Powód informował pozwanego, że zależy mu na umowie, że chce aby był odprowadzany podatek i składki ZUS, gdyż wkrótce idzie na emeryturę i jest mu to potrzebne do wysługi lat. Powód wypełnił dokumenty i otrzymał zapewnienie od pozwanego, że tak będzie. Strony nie zawarły jednak nigdy żadnej umowy na piśmie. W okresie zatrudnienia, powód dopytywał się pozwanego o umowę o pracę, a pozwany obiecywał mu, że ją dostanie.

Powód rozpoczął pracę u pozwanego 27 lipca 2015 r. przy renowacji budynku w Ś. przy ul. (...). Poza powodem, na budowach wykonywanych przez pozwanego, pracowali również inni pracownicy, między innymi: M. B., B. C. (1), S. S.. Wszyscy pracownicy, w tym także powód pracowali w godz. od 7:00-8:00 do 15:00-16:00. Powód przyjeżdżał na budowy samochodem razem z innymi pracownikami, a po pracy wspólnie z nimi wracał. Samochód którym jeździli otrzymywał codziennie od pozwanego S. S. i jadąc na budowę zabierał po drodze z K. powoda. W 2015-2016 r., pozwany prowadził kilka budów w Ś. oraz we W.. O tym na jaką budowę miał jechać powód, decydował pozwany. Pozwany był na budowach bardzo często. Kontrolował wówczas pracę, decydował o tym co kto ma robić. Część osób wykonujących umowy na budowach pozwanego miała zawarte umowy o pracę.

Powód, ani inni pracownicy nie podpisywali list obecności. Każdy notował swoje godziny pracy i na podstawie tych zapisków, pozwany wypłacał pracownikom wynagrodzenie. Początkowo powód otrzymywał wynagrodzenie co tydzień w soboty na podstawie przedstawionej liczby godzin. Później wynagrodzenie miał płacone jak pozwany miał pieniądze. Wypłaty były otrzymywane „do ręki” bez pokwitowania ich odbioru. Z uwagi na brak wypłaty, zdarzało się, że powód nie pracował przez tydzień – dwa. Wówczas pozwany mówił, że jak nie przyjdzie do pracy, to w ogóle nie dostanie pieniędzy. Poza tym, powód miewał przerwy w pracy np. ze względu na brak zlecenia, brak materiałów. Kiedy kończył się materiał, wówczas dzwoniło do pozwanego i kiedy materiał był dowieziony, to kontynuowano pracę, a kiedy pozwany nie przywiózł materiału bo nie miał pieniędzy, wówczas przerywano prace. Powód miał dłuższą przerwę pomiędzy kwietniem, a wrześniem 2016 r.

Ze względu na zaległości w wypłacie wynagrodzenia w 2016 r. pracownicy zaczęli rezygnować z pracy. Z tego powodu, powód przestał pracować u pozwanego z dniem 5 grudnia 2016 r. Powód nie pracował w żadnej innej firmie w okresie kiedy pracował u pozwanego.

**Dowód:**

- Zeznania świadka M. B. – karta v. 109-110,
- Zeznania świadka B. C. (1) – karta 110-v.110,
- Zeznania świadka S. S. – karta v. 110,
- Wyjaśnienia powoda J. S. (1) złożone na rozprawie 12.02.2019 r. – karta 121 (płyta CD),
- Częściowo wyjaśnienia pozwanego I. B. złożone na rozprawie 12.02.2019 r. – karta 121 (płyta CD),
- Kserokopia protokołu z 20.09.2015 r. z przekazania – przejścia placu pod budowę – karta 129,

- Kserokopia zezwolenia z 01.10.2015 r. – karta 130-131,
- Kserokopia zlecenia wykonania usługi – karta 132-135,
- Kserokopia decyzji ZUS w sprawie przyznania emerytury – karta 143-v. 143.

Żona powoda od 23 sierpnia 2005 r. ma przyznaną emeryturę.

**Dowód:**

- Wyjaśnienia powoda J. S. (1) złożone na rozprawie 12.02.2019 r. – karta 121 (płyta CD),
- Kserokopia decyzji ZUS w sprawie przyznania emerytury – karta 143-v. 143.

Sąd Rejonowy zważył co następuje.

W wyroku częściowym Sąd ustosunkował się do powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy, które jako zasadne zasługiwało na uwzględnienie.

Ustalając stan faktyczny w sprawie w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia w wyroku częściowym w przedmiocie istnienia, bądź nie istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy, z uwagi na to, że strony nie łączyła żadna umowa na piśmie, a jedynie uzgodnienia ustne, Sąd oparł się przede wszystkim na dowody z zeznań świadków oraz wyjaśnień stron, gdyż zaoferowane przez strony dowody z dokumentów były bardzo skromne.

Sąd dał wiarę w pełnym zakresie zeznaniom świadków oraz wyjaśnieniom powoda, które spójnie i logicznie korespondowały ze sobą. Świadkowie pracowali razem z powodem na budowach, przez co mieli bezpośrednią wiedzę odnośnie charakteru wykonywanej przez powoda pracy, wykonywanych czynności. Natomiast wyjaśnienia powoda są zbieżne z zeznaniami świadków i nie sposób nie dać im wiary. W przypadku wyjaśnień pozwanego Sąd dał im wiarę w zakresie w jakim korespondowały z zeznaniami świadków oraz wyjaśnieniami powoda.

W razie sporu co do treści umowy lub rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego była świadczona praca, pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie rodzaju i treści umowy w oparciu o treść art. 189 k.p.c. Przepis ten wprowadza istnienie interesu prawnego jako materialnoprawną podstawę zasadności powództwa o ustalenie stosunku prawnego lub prawa. Sąd Rejonowy miał na uwadze stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 5.12.2002 r. (I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194), że pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy, jeżeli wynikające z niego roszczenia majątkowe mogą powstać dopiero w przyszłości. Z uwagi na daleko idące konsekwencje zatrudnienia pracowniczego dla przyszłych uprawnień pracownika, Sąd Rejonowy badał cechy łączącego strony w spornym okresie stosunku. Ponadto zadanie charakteru łączącej strony umowy miało charakter prejudycjalny dla ewentualnego uwzględnienia roszczenia powódki o zapłatę.

Zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p. 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. Treścią umowy o pracę jest więc zobowiązanie się pracownika do wykonywania określonej pracy za wynagrodzeniem. Umowa o pracę posiada cechy stosunku zobowiązaniowego – jest dobrowolna, dwustronnie zobowiązująca, odpłatna i konsensualna. Cechy stosunku pracy, wynikające z art. 22 k.p. wyróżniają go spośród innych stosunków prawnych do niego zbliżonych, w szczególności od umowy o dzieło (art. 627 i nast. k.c.) agencyjnej (art. 758 i nast. k.c.) oraz umowy zlecenia (art. 734 i nast. k.c.), a mianowicie charakteryzuje się on koniecznością osobistego wykonania pracy określonego rodzaju w ustalonym miejscu i czasie, 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, konieczność „odpracowania” urlopu), 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, przez co kwalifikacja czy zawarta przez strony umowa jest umową o pracę czy umową cywilnoprawną budzi w praktyce istotne trudności. Bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym przedmiocie wyjaśnia niektóre praktyczne wątpliwości.

Podejmując się odróżnienia stosunku pracy od stosunków o charakterze cywilnoprawnym w pierwszej kolejności należy wskazać, że o wyborze podstawy zatrudnienia decyduje przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron. Jak wskazał SN w wyroku z 26.3.2008 r., I UK 282/07 (LEX nr 411051), o rodzaju zawartej umowy decyduje nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron. Nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (np. umowę o pracę) niż tę, którą zawarły (np. umowę zlecenia) - (wyrok SN z dnia 5.9.1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998, nr 11, poz. 329). Przepisy nie kreują domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę w każdym przypadku świadczenia pracy, a fakt zawarcia umowy o pracę a nie np. umowy zlecenia, czy umowy o dzieło trzeba dopiero wykazać.

Wymaga podkreślenia, że najistotniejszą cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy - może ono bowiem występować również w umowach cywilnoprawnych - lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, czyli wykonywanie pracy podporządkowanej. Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy i jest decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej, stała dyspozycyjność czy dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (por. wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 roku, I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26) (por. wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 roku, I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26).

W odróżnieniu od umów o charakterze cywilnoprawnym, charakterystyczną cechą umowy o pracę jest również to, że ryzyko przedsięwzięcia ciąży na podmiocie zatrudniającym, w konsekwencji czego niemożność wykonywania pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nie pozbawia pracownika roszczenia o zapłatę wynagrodzenia.

Sąd Najwyższy w wyroku z 15.10.1999 r., I PKN 307/99 (OSNP 2001/7/214) stwierdził, 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 przez zleceniobiorcę w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do potrzeb zlecającego czynności zlecanych na bieżąco.

Zatrudnienie na podstawie treści art. 22 § 1 k.p., mające cechy opisane wyżej, jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. 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 (por. wyrok SN z dnia 11.09.1997 r., OSNAPiUS z 1998 r., nr 13, poz. 407; wyrok SN z dnia 11.04.1997 r., OSNAPiUS z 1998 r., nr 2, poz. 35).

W sytuacji, gdy te same zadania mogły być wykonywane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej, kwalifikacji prawnej umowy łączącej strony należy dokonać za pomocą metody typologicznej, tj. przez rozpoznanie i wskazanie jej cech dominujących. Ustalenie, że przeważały elementy umowy o pracę prowadzi do oceny – nawet wbrew nazwie umowy zawartej przez strony i wbrew treści jej poszczególnych postanowień, że strony łączył 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 k.p.), który może być także wyrażony w nazwie umowy (por. wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 14, poz. 449).

Dopiero w przypadku, 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).

W ocenie Sądu, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwolił uznać roszczenie powoda o ustalenie istnienia między stronami stosunku pracy w spornym okresie, tj. od 27 lipca 2015 r. do 5 grudnia 2016 r. za uzasadnione. Zarówno przebieg współpracy między stronami, jak i okoliczności jej rozpoczęcia, wskazują na to, że strony łączył stosunek pracy, uregulowany przepisami Kodeksu pracy. Należy zwrócić uwagę, że w gruncie rzeczy, pomiędzy stronami nie było tak naprawdę sporu, co do charakteru łączącego strony stosunku prawnego, lecz co do tego, która ze stron nie chciała zawrzeć umowy o pracę na piśmie. Wprawdzie w sprzeciwie od wyroku zaocznego pozwany podnosił, że łączyła go z powodem ustna umowa o dzieło, jednakże twierdzenia te okazały się gołosłowne, podniesiony tylko i wyłącznie na potrzeby postępowania sądowego. Pozwany w trakcie swoich wyjaśnień składanych przez Sądem w dniu 12 lutego 2019 r., wyraźnie przyznał bowiem, że chciał z powodem zawrzeć umowę o pracę i w połowie sierpnia 2015 r. miał nawet przygotowaną taką umowę, lecz powód nie chciał jej podpisać (czas nagrania od 00:24:37 do 00:25:46). Natomiast powód twierdził, że pozwany zwlekał z wydaniem mu pisemnej umowy o pracę. W tym zakresie, Sąd dał akurat wiarę wyjaśnieniom powoda, gdyż zostały one potwierdzone zeznaniami świadków i tak np. pozwany B. C. (2) zeznał, że słyszał „... jak pozwany obiecywał powodowi umowę o pracę. Powód się upominał”. Również świadek S. S. zeznał, że kilka razy słyszał jak powód próbował, aby pozwany zawarł z nim umowę o pracę i miał to obiecać. Natomiast twierdzenia pozwanego, że powód nie chciał zawarcia na piśmie umowy o pracę z uwagi na pobieranie przez jego żonę zasiłki socjalne, nie zostały potwierdzone. Niewątpliwie wolą obu stron sporu, było zawarcie umowy o pracę, a nie umowy innej treści, w szczególności o dzieło, tak jak wywodził to w sprzeciwie od wyroku zaocznego pełnomocnik pozwanego.

Poza tym całokształt okoliczności faktycznych w sprawie wskazuje na to, że strony łączyła umowa o pracę, a nie stosunek cywilnoprawny. Z zeznań świadków, potwierdzonych wyjaśnieniami samego powoda wynika, że powód świadczył pracę osobiście w oznaczonym czasie i miejscu wyznaczonym przez pozwanego. Świadkowie zgodnie twierdzą, że pracę rozpoczynali rano (około 7:00-8:00, a kończyli 15:00-17:00). Natomiast o tym gdzie będą pracować (na jakiej budowie) decydował pozwany. On też wskazywał powodowi, na jaką budowę ma jechać. Należy zwrócić uwagę, że pozwany zatrudnił powoda w związku z pozyskaniem dużego kontraktu w Ś., który był realizowany przez niego od kwietnia 2015 r. do wiosny 2016 r. Zatem ewentualna umowa o dzieło mogłaby dotyczyć tego właśnie przedsięwzięcia. Tym czasem w tym okresie, w związku z kolejnymi kontraktami, powód był „przerzucany”, w zależności od potrzeb pozwanego, na różne inne budowy prowadzone w Ś., jak również we W., co w ocenie Sądu świadczy o podporządkowaniu pracowniczemu. Świadkowie potwierdzają także, że pozwany, często przyjeżdżał na budowy i doglądał oraz kontrolował postęp prac, wydawał polecenia co ma robić konkretna osoba, natomiast sami pracownicy wiedzieli już co mają robić.

Powód nie podpisywał wprawdzie list obecności, jednakże z tego powodu, że pozwany nie prowadził takiej dokumentacji i dotyczyło to nawet osób zatrudnionych na umowę o pracę. Pracownicy sami prowadzili ewidencję czasu pracy, spisując godziny pracy, które następnie były przedstawiane pozwanemu celem rozliczenia wynagrodzenia. Z ustaleń faktycznych wynika, że strony umówiły się na wynagrodzenie godzinowe. Taki sposób rozliczenia wykonanej pracy jest przyjęty zarówno w przypadku stosunku pracy, jak i umowy cywilnoprawnej. Powód miał wypłacane wynagrodzenie w odstępach tygodniowych. Doświadczenie życiowe uczy co prawda, że w przypadku umowy o pracę wynagrodzenie płatne jest raz w miesiącu, jednakże Kodeks pracy wcale nie wyklucza częstszej wypłaty wynagrodzenia. Określa tylko, że dokonuje się jej co najmniej raz w miesiącu (art. 85 § 1 k.p.).

Materiał dowodowy wykazał także, że w okresie objętym ustaleniem istnienia stosunku pracy zdarzały się okresy, w których powód nie świadczył pracę, jednakże z wyjaśnień powoda wynika, że wynikało to albo z braku wypłaty wynagrodzenia i chęci zrezygnowania z pracy, którą jednak po przerwie kontynuował dalej z uwagi na uzależnienie otrzymania zaległego wynagrodzenia od dalszego pozostawania w zatrudnieniu albo z powodu braku materiałów

niezbędnych do wykonywania pracy, lub zleceń, a nie np. w związku z zakończeniem pracy zleconej na danym obiekcie, co mogłoby być akurat charakterystyczne dla umowy o dzieło.

Poza tym, jak wynika z ustaleń faktycznych, część pracowników była zatrudniona przez pozwanego na umowę o pracę. Natomiast ich praca niczym nie różniła się od pracy powoda. Wykonywali te same czynności, pracowali w takich samych godzinach, na tych samych budowach w zależności od potrzeb pozwanego. Trudno więc uznać, aby w tych okolicznościach, akurat powód miał świadczyć pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Z uwagi na powyższe, Sąd w pkt. I sentencji wyroku częściowego po ponownym rozpoznaniu sprawy, na podstawie art. 347 k.p.c. uchylił wyrok zaoczny z 10 października 2017 r. w całości i w pkt. II sentencji wyroku ustalił pomiędzy stronami istnienie stosunku pracy w okresie od 27 lipca 2015 r. do 5 grudnia 2016 r. Z ustaleń faktycznych wynika bowiem, że powód rozpoczął pracę u pozwanego od 27 lipca 2015 r., natomiast jego zatrudnienie ustało definitywnie w dniu 5 grudnia 2016 r., co w gruncie rzeczy nie było kwestią sporną, gdyż pozwany nie kwestionował okresu zatrudnienia powoda lecz sam fakt zawarcia umowy o pracę.

Wydając wyrok częściowy Sąd nie orzekał o kosztach postępowania. Zgodnie bowiem z art. 108 par. 1 zd. 1 k.p.c., Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji. Tym czasem wyrok częściowy nie należy do orzeczeń kończących postępowanie.

Mając na uwadze powyższe orzeczono jak w sentencji wyroku częściowego.