

Sygn. akt IV P 421/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 listopada 2015 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Giżewska - Rozmus
Ławnicy:	Halina Ankiewicz Eugenia Zając
Protokolant:	sekr. sądowy Tomasz Miłosz

po rozpoznaniu w dniu 19 listopada 2015 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa P. R.

przeciwko A. M. (1)

o ustalenie istnienia stosunku pracy

oddala powództwo

Sygn. akt IV 421/15

UZASADNIENIE

Powód P. R. - pozwem z dnia 22.06.2015r., skierowanym przeciwko A. M. (1), prowadzącemu (...) z siedzibą w O. - wniósł o: ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie od 31 października do 14 listopada 2014r. i zapłatę na jego rzecz wynagrodzenia za pracę w odsetkami ustawowymi od dnia 15 listopada 2014r. oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Żądane przez niego wynagrodzenie w łącznej kwocie wynosiło(...) złotych.

W uzasadnieniu wskazał, że wykonywał na rzecz pozwanego pracę jako malarz-szpachlarz w budynku klatki schodowej przy ulicy (...) w O.. Podniósł, że ustnie umówił się z pozwanym na wynagrodzenie w kwocie (...) złotych za godzinę pracy, stąd też jego wynagrodzenie miało wynosić (...) złotych, jednak nie otrzymał całości należnego mu wynagrodzenia, poza zaliczką w kwocie (...) złotych. Dlatego też, aktualnie dochodzi od pracodawcy kwoty (...) złotych z tego tytułu.

Dodatkowo wskazał, że pracodawca nie zwracał mu uwagi, że niewłaściwie wykonuje swoją pracę, a jeśli by tak było, to mógł zwolnić go wcześniej z wykonywania na jego rzecz prac.

W odpowiedzi na pozew pozwany A. M. (1), prowadzący (...) z siedzibą w O. wniósł o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu wskazał, że powód zgłosił się do niego do pracy w dniu 31.10.2014r. i po ustnym ustaleniu warunków pracy i stawki za godzinę pracy (...) – powód zdecydował się na ustalone warunki i podjął pracę od tego dnia tj. 31.10.2014r. Po drugim dniu pracy, pracodawca zorientował się, że powód nie zna się na zleconych mu pracach budowlanych, nie potrafi szpachlować i nie zna się na materiałach, które zostały mu powierzone. W związku z tym, pozwany podziękował powodowi za współpracę, ale pomimo, że zrezygnował z usług powoda, ten w dalszym ciągu przebywał na budowie, twierdząc, że zna się na tej pracy najlepiej. Pozwany kilkakrotnie prosił go o opuszczenie budowy, ale bezskutecznie. Po kilku dniach próśb o opuszczenie stanowiska pracy, pozwany wypłacił powodowi kwotę (...) złotych tytułem wynagrodzenia, ale bez jakiegokolwiek potwierdzenia, albowiem powód powiedział, że nie będzie nic podpisywał a powód więcej nie zjawiał się w pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. R. poszukując pracy, natrafił na ogłoszenie w Internecie dla szpachlarzy i malarzy, którą oferował A. M. (1), prowadzący firmę (...) z siedzibą w O..

Po rozmowie telefonicznej, umówili się, jaką stawkę godzinową może powód otrzymywać za wykonywaną pracę (...) i w jakich godzinach wykonywać pracę tj. od 7.00 do 17.00. . Pozwany wskazał wówczas, że proponuje umowę zlecenia. W związku z wyrażeniem przez powoda zgody na ustalone warunki - w dniu 31.10.2014r. powód stawiał się do pracy w budynku mieszkalnym w O., przy ulicy (...), gdzie trwały prace remontowe klatki schodowej.

W tym dniu – pozwanego A. M. (1) nie było na miejscu wykonywanych prac, ale pracowały tam na jego rzecz inne osoby. Jeden z mężczyzn wykonujących prace i sprawujący umowny nadzór nad ich przebiegiem, wskazał powodowi, aby zajął się najpierw wyrównywaniem tynkiem ściany na klatce schodowej. Prace były wykonywane od góry klatki schodowej. Każdy pracował na oddzielnym fragmencie. Na koniec pierwszego dnia pracy zjawiał się A. M. i wypłacił powodowi kwotę (...) złotych tytułem zaliczki na wynagrodzenie. W tym dniu nie sprawdzał jakości wykonanej przez powoda pracy. Spytał powoda, czy ma przy sobie dowód osobisty, ponieważ zamierzał z nim podpisać umowę zlecenia. Powód oświadczył, że nie ma dowodu osobistego.

Po drugim dniu pracy, A. M. zorientował się, że powód nie zna się na zleconych mu pracach budowlanych. Nie potrafi dobrze szpachlować i nie zna się na materiałach, które zostały mu powierzone do wykonywania pracy. Inni murarze pracujący na tej samej klatce, skarżyli się, że powód niewłaściwie wykonuje pracę i muszą po nim poprawiać wykonywane czynności. A. M. sprawdził wówczas jakość i poprawność prac wykonywanych przez powoda. Stwierdził wówczas, iż powód nie posiada kwalifikacji w zakresie prac murarskich szpachlowania i tynkowania. W związku z tym podziękował mu za współpracę i poprosił, żeby już nie przychodził. Pomimo, że pozwany oświadczył wyraźnie powodowi, iż nie chce aby powód już wykonywał na jego rzecz usługi, ten w dalszym ciągu przebywał na budowie. Przychodził rano ze swoimi narzędziami, brał materiały pozwanego i wykonywał pracę na klatce schodowej (przy wejściu w wiatrołapie), twierdząc, że zna się na tej pracy najlepiej. Pozwany prosił go o opuszczenie budowy, ale bezskutecznie. Taka sytuacja trwała około 4-5 dni. Po tym czasie P.B.-R. przestał przychodzić na miejsce prac. Pozwany oprócz (...)wypłacił pozwanemu dodatkowo kwotę(...) złotych tytułem wynagrodzenia.

(dowód: przesłuchanie pozwanego k: 19v-20v; częściowo przesłuchanie powoda k: 18v-19v)

Powód w dniu 15.12.2014r. złożył zawiadomienie w prokuraturze, w sprawie uporczywego naruszenia praw pracowniczych przez firmę (...) z siedzibą w O..

Postanowieniem z dnia 19.12.2014r. odmówiono wszczęcia dochodzenia wobec braku danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie popełnienia czynu zabronionego. Na skutek zażalenia, złożonego przez powoda na powyższe postanowienie, Sąd Rejonowy w Olsztynie VII Wydział Karny postanowieniem z dnia 27 maja 2015r. utrzymał w mocy zaskarżone postanowienie.

(dowód: dokumenty z akt sprawy (...) – protokół ustnego zawiadomienia o przestępstwie k: 5-7; postanowienie o odmowie wszczęcia dochodzenia k: 11-11v; dokumenty z akt sprawy (...))

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo nie jest zasadne i nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie wskazać należy, że zgodnie z art. 22 § 1 kp - przez nawiązanie stosunku pracy - pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę, zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1[1] kp).

W orzecznictwie podkreśla się, iż pierwszorzędne znaczenie ma nie tyle treść zawartej między stronami umowy, a sposób jej wykonywania (uzasadnienie wyroku SN z dnia 20.08.2001 I PKN 594/00 OSNP 2003/16/375)

Jeżeli umowa ma równocześnie cechy charakterystyczne dla wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych (zlecenia, świadczenia usług), to dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (wyrok z dnia 14 września 1998 r. I PKN 334/98 OSNAPiUS 1999/20 poz. 646; por. też wyrok z dnia 2 grudnia 1975 r. I PRN 42/75; wyrok z dnia 2 września 1998 r. I PKN 293/98 OSNAPiUS 1999/18 poz. 582; wyrok z dnia 6 października 1998 r. I PKN 389/98 OSNAPiUS 1999/22 poz. 718; wyrok z dnia 22 grudnia 1998 r. I PKN 517/98 OSNAPiUS 2000/4 poz. 138; wyrok z dnia 12 stycznia 1999 r. I PKN 535/98 OSNAPiUS 2000/5 poz. 175; wyrok z dnia 9 lutego 1999 r. I PKN 562/98 OSNAPiUS 2000/6 poz. 223; wyrok z dnia 7 kwietnia 1999 r. I PKN 642/98 OSNAPiUS 2000/11 poz. 417).

Wskazać ponadto należy, iż o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony, które zgodnie z art. 353¹ kc w zw. z art. 300 kp mają swobodę wyboru podstawy zatrudnienia, kierując się w tym względzie nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji. Zatrudnienie nie musi przecież mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona na podstawie umów cywilnoprawnych, jeśli taka jest intencja stron (vide wyrok Sądu Najwyższego I PKN 594/99, OSNP 2001/21/637, wyrok Sądu Najwyższego I PKN 432/99, OSNP 2001/9/3100). Tym samym o tym, jakiego wyboru podstawy zatrudnienia dokonały strony decyduje ich zgodny i świadomy zamiar. Dodatkowo podkreślić trzeba, że w warunkach obecnego ustroju społeczno-gospodarczego, gdy formy świadczenia pracy na podstawie umów cywilnoprawnych cieszą się dużą popularnością, z uwagi na swoją elastyczność i możliwość dostosowania do sytuacji na rynku, należy większą uwagę zwracać właśnie na autonomię woli stron. Oznacza to z jednej strony większy respekt i szacunek dla woli podmiotów stosunków prawnych, z drugiej jednak strony większą odpowiedzialność za kształtowanie własnych oświadczeń woli i ich następstw.

W związku z powyższym, w pierwszej kolejności należało ustalić - jaka była wola i zamiar stron w chwili zawierania przedmiotowej ustnej umowy, przed podjęciem przez powoda pracy w dniu 31.10.2014r. Sam powód, choć twierdził z jednej strony, że podczas rozmowy telefonicznej z pozwanym „nie było mowy o umowie zlecenia i uważał, że jest normalnym pracownikiem”, to stwierdził, że nawet gdyby to była umowa zlecenia, „nawet chętnie by taką robotę wziął, bo mu zależy, żeby sam za siebie odpowiadał (...)”. Pozwany natomiast kategorycznie zaprzeczył, by istniała jakakolwiek możliwość zawarcia z powodem umowy o pracę. Nie proponował mu takiej umowy, albowiem jak przyznał, miała to być umowa zlecenia o czym poinformował powoda już podczas rozmowy telefonicznej. Inne osoby wykonujące przedmiotową pracę miały takie właśnie umowy. Ponadto, jak zeznał, prace dotyczyły zakończenia malowania i szpachlowania klatki schodowej. W związku z tym, że był to już koniec pracy w tym budynku, nie było sensu, żeby zatrudniać kogoś na umowę o pracę na okres 2-3 tygodni.

W tych realiach nie sposób uznać zatem, by strony chciały zawrzeć umowę o pracę. Albowiem tylko powód twierdził, że miał zawrzeć umowę o pracę podczas gdy pozwany wyraźnie wskazywał na chęć zawarcia umowy zlecenia. W tym celu

prosił powoda o przedłożenie dowodu osobistego czego powód nie uczynił albowiem nie posiadał dowodu osobistego, który stanowi podstawowy dokument zawierający dane niezbędne do zawarcia umowy, w tym umowy o pracę.

Zgodnie zaś z art. 6 kc - ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne.

Co do zasady zatem trzeba przyjąć, że to "strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne" (art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.). Sąd Najwyższy słusznie przyjmuje natomiast, że "samo twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227 k.p.c.) powinno być udowodnione przez stronę to twierdzenie zgłaszającą (art. 232 k.p.c. i art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)" - wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00.

Na gruncie niniejszej sprawy należało też przede wszystkim zbadać czy w umowie łączącej strony występowały elementy charakterystyczne dla stosunku pracy tj.: podporządkowanie powoda poleceniom pozwanego co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, obowiązek przestrzegania norm czasu pracy, podporządkowanie regulaminowi pracy, bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności, ciągłość świadczenia pracy (przejawiającą się zwłaszcza w tym, że pracownik nie zobowiązuje się do wykonywania określonych czynności, lecz do starannego działania w procesie pracy), obowiązek wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, prawo do urlopu, czy obowiązek podpisywania listy obecności.

Po pierwsze, powód nie był podporządkowany w żaden sposób pozwanemu, który de facto pierwszego dnia jego pracy nie był tam obecny. Co prawda na miejscu wykonywanych prac byli już obecni inni mężczyźni wykonujący prace na rzecz pozwanego. Jeden z nich poinformował powoda co i na jakim odcinku powinien robić. Jak twierdził powód z jednej strony, to podlegał on brygadziście, a z drugiej przyznał, że „brygadzysta nie wydawał mi poleceń, do mnie miał respekt (...)”. Przyznał także, że wiedział co ma robić i robił to co inni pracownicy, cała brygada. Najpierw szpachlował ściany na piętrze klatki, a następnie na parterze w wiatrołapie, ale co istotne, nikt mu nie wydawał takich poleceń, tylko sami z pracownikami porozumiewali się co mają robić. P.B.-R. w swych zeznaniach stwierdził: „ Ci z góry mi mówili, że mam to robić tzn my się dogadywaliśmy, co mamy robić. Trudno mi powiedzieć jak to było, to są instynkty. Jak się razem robi to każdy wie, co ma robić”.

Powód nie podlegał w sposób bezpośredni i stały kontroli ani nadzorowi pozwanego, który nie wydawał mu żadnych poleceń służbowych i nie instruował go w zakresie wykonywanej pracy. Natomiast kiedy w drugim dniu jego pracy zorientował się, że powód nie zna się na zleconych mu pracach budowlanych, nie potrafi dobrze szpachlować, a inni pracownicy muszą po nim poprawiać prace – podziękował mu za współpracę. Pozwany wskazał, że „chodziło mi o fachowca, żeby samodzielnie przyszedł, szpachlował, malował na jednym odcinku pracy (...)”. To natomiast, że sprawdzał będąc obecny w miejscu pracy jaki jest postęp prac i w jaki sposób prace są wykonywane, nie świadczy o pracowniczym podporządkowaniu powoda. Także umowy cywilnoprawne, w tym umowa zlecenia, dają powierzającemu pracę możliwość sprawdzania przebiegu wykonywania określonych czynności. Istotnym bowiem jest, że: „podporządkowanie zatrudnjącemu nie stanowi przesłanki właściwej tylko stosunkowi pracy, a nadzór i kierownictwo zatrudnjącego nie jest zastrzeżone tylko dla stosunku pracy”. Praca w obu przypadkach (w oparciu o umowę o pracę i umowę zlecenia) - ma być bowiem wykonywana starannie i w przypadku pracy określonej co do rodzaju (przedmiotu) zleciodawcy nie można odmówić prawa do kontroli i nadzoru. W zleceniu mogą wystąpić bowiem cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same, jak w zależności właściwej dla stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2013r. II PK 372/12).

Tym samym - sprawowany bieżący nadzór nad jakością i ogólną oceną pracy, który wykonał powód, z całą pewnością nie świadczy o tym, iż strony łączył stosunek pracy.

W odniesieniu natomiast do godzin pracy powoda, to jedynie przez dwa pierwsze dni zjawiał się on w pracy o godzinie 7.00 i kończył ją o 17.00, natomiast co do pozostałych dni, to jak przyznał pozwany – „nie interesowało go to”. Powód nie podpisywał żadnej listy obecności, ani nie odnotowywał swoich godzin pracy, tym samym nie sposób nawet ustalić, w jakich godzinach świadczył pracę po dwóch pierwszych dniach.

Podkreślenia również wymaga, iż przeciwko pracowniczemu stosunkowi, łączącemu strony przemawia fakt braku takich elementów, które mogłyby świadczyć o pracowniczym charakterze, jak odnotowywanie przybycia i opuszczenia miejsca pracy. Strony nie ustalały zasad ewentualnych zwolnień powoda z pracy, czy możliwości korzystania z urlopu albowiem zawarta umowa w odniesieniu do charakteru zleconej pracy nie wymagała takich ustaleń. Okres potencjalnej współpracy powoda i pozwanego był krótki, co przemawia za brakiem przesłanek do uznania pracowniczego charakteru zatrudnienia powoda. Stosunek pracy wymaga bowiem dłuższej, stałej perspektywy czasowej swego trwania. Nie jest zaś podyktowany wypadkową, krótkotrwałą potrzebą.

Również okoliczność, że powód w dalszym ciągu zjawiał się w pracy, pomimo wyraźnego oświadczenia pozwanego o zakończeniu współpracy i prośbie aby nie przychodził na teren budowy, nie świadczy w żadnej mierze o zgodnej woli stron, co do zawarcia i kontynuowania ewentualnej umowy o pracę. Wręcz przeciwnie pozwany przyznał, że nie chciał już, żeby powód przychodził i wykonywał prace dla niego, ponieważ „potem był problem, bo trzeba było robić dużo poprawek, a czas naglił (...)”.

Na marginesie dodać też należy, że Sąd oddalił wniosek dowodowy powoda o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka lokatorki, albowiem po pierwsze okoliczności, na które świadek miała zeznawać tj. „ że widziała jak robiłem, bo robiłem dłużej niż 2-3 dni” wobec wyraźnego oświadczenia pozwanego o zakończeniu współpracy i samowolnym przychodzeniu powoda na teren prac. W orzecznictwie podkreśla się (por. wyrok SN z dnia 16 września 2004 r. IV CK 707/2003 LexPolonica nr 2059614), iż stosownie do art. 227 kpc, przedmiotem dowodu są fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Powoływane fakty powinny mieć znaczenie prawne, a ich „istotność” łączy się z twierdzeniami faktycznymi stron, związanymi z przedmiotem postępowania.

Reasumując, mając na względzie powyższe okoliczności, w przedmiotowej sprawie nie zachodzą przesłanki do stwierdzenia, że strony pozostawały w spornym okresie w stosunku pracy. Z tych względów w oparciu o art. 22 § 1 kp Sąd oddalił powództwo jako bezzasadne. W zakresie roszczenia o wynagrodzenie Sąd przekazał je zgodnie z właściwością Sądowi Rejonowemu Wydział Cywilny.

SSR G. Giżewska-Rozmus