

Sygn. akt VP 576/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

11 października 2019 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: Andrzej Franek, Marzena Sobczak

Protokolant: sekr. sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 11 października 2019 roku w Rybniku

sprawy z powództwa Państwowej Inspekcji Pracy (...) w K. ODDZIAŁ (...) w R. na rzecz R. B.

przeciwko (...) Sp. z o.o. Sp. komandytowa z siedzibą w C., (...) Sp. z o.o. z siedzibą w C.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

1. oddała powództwo,
2. odstępuje od obciążania strony powodowej kosztami postępowania.

Sędzia Wiesław Jakubiec

Andrzej Franek Marzena Sobczak

Sygn. akt V P 576/18

UZASADNIENIE

Państwowa Inspekcja Pracy (...) w K. Oddział (...) w R. działając na rzecz R. B. wniosła pozew o ustalenie stosunku pracy pomiędzy R. B., a (...) sp. z o.o. w C. oraz (...) sp. z o.o. sp. komandytowa w C.. PIP wskazała, iż pomiędzy stronami w okresie od 4.01.2016r. do 11.01.2017r., a następnie od 12.01.2017r. do 4.08.2017r. istniał stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. wbrew zawartej pomiędzy stronami umowy zlecenia. W uzasadnieniu PIP zaznaczył, że R. B. wykonywał określony rodzaj pracy w sposób regularny, odpłatnie w określonym miejscu i czasie. R. B., za pośrednictwem ww. pozwanych spółek, świadczył pracę na rzecz firmy niemieckiej (...) z siedzibą w Niemczech, której pracownicy pełnili nadzór i kontrolę jego pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwani wnieśli o oddalenie powództwa w całości oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu podkreślili, że w świadczeniach usług ślusarsko-spawalniczych R. B. nie podlegał żadnemu kierownictwu pozwanych ani nie były wobec niego kierowane jakiegokolwiek polecenia służbowe. Pozwani zaznaczyli, że zgodnie z postanowieniami umowy, brak było uregulowań dotyczących konkretnego czasu, w którym usługi ślusarsko-

spawalnicze miały być wykonane, a nadto R. B. nie miał obowiązku potwierdzania obecności w pracy pozwanym. Dodatkowo, pozwani zwrócili uwagę na to, że skoro R. B. po podpisaniu z jednym z pozwanych umowy zlecenia, po upływie okresu jej obowiązywania, podpisał kolejną umowę zlecenia z drugim pozwanym, to był świadomy, że podpisywał umowy cywilne i akceptował ten stan.

Pismem z 3 grudnia 2018 roku R. B. zgłosił swój udział w sprawie w charakterze powoda (k. 148)

Sąd ustalił co następuje:

W dniu 28.08.2014 r. pozwana (...) sp. z o.o. w C. zawarła z (...) w H. umowę o dzieło, w ramach której pozwany jako zleceniobiorca zobowiązywała się do wykonywania napraw kontenerów morskich wskazanych w karcie pracy. Zleceniodawca udostępniać miał do dyspozycji powierzchnię w swoim zakładzie na których kontenery będą oddawane i odbierane po ukończeniu prac, dostarczy części zamiennych i materiały oraz upoważnił do bezpłatnego korzystania z maszyn i urządzeń zleceniodawcy. Realizacja umowy, która była zawarta na czas nieokreślony, miała rozpocząć się od 1.10.2014 r..

W dniu 2.03.2015 r. pozwana (...) sp. z o.o. w C. z L. N. M. S., M. C. w R., a w dniu 1.03.2017 r. pozwana (...) sp. z o.o. sp. komandytowa w C. z L. N. M. S. w G. zawarły umowy podobnej treści jak ww. umowa 28.08.2014 r.

R. B. zawarł w dniu 29.12.2015 r. z pozwaną (...) sp. z o.o. w C. umowę zlecenia w ramach której zobowiązywał się do samodzielnego świadczenia usługi w charakterze ślusarsko- spawalniczych w miejscowościach: H. i L.. Umowa została zawarta na czas określony od 1.01.2016 r. do 11.01.2017 r. za wynagrodzeniem 3966 zł brutto, które miało być wypłacane 15- tego dnia następnego po miesiącu, w którym świadczona była usługa na podstawie prawidłowo wystawionego i doręzonego zleceniodawcy rachunku. Zostało wskazane, że jeśli do wykonania zlecenie będzie potrzebny zwiększony nakład pracy, to wynagrodzenie zleceniobiorcy zostanie proporcjonalnie powiększone. Zleceniobiorca deklарował, że posiada odpowiednie doświadczenie, wiedzę i kwalifikację aby wykonywać ww. usługi oraz że nie ma przeciwwskazań zdrowotnych. Zleceniobiorca mógł powierzyć wykonania zlecenia osobie trzeciej za zgodą zleceniodawcy. Zleceniobiorca miał SMSem lub telefonicznie potwierdzić przed wykonanie czynności swoją gotowość, a nadto miał informować o trudnościach lub przeszkodach przy wykonaniu zlecenia. Nadto zobowiązywał się do przestrzegania zasad bezpiecznego wykonywania zadań. W umowy określono zasady rozwiązania umowy oraz podstawy do nałożenia kary umownej.

W dniu 20.12.2017 r. R. B. zawarł z pozwaną (...) sp. z o.o. sp. komandytowa w C. umowę zlecenia na okres od 12.01.2017 r. do 11.01.2019 r. za wynagrodzeniem 4.263 zł brutto na warunkach tożsamyh jak w wyżej opisanej umowie. Na podstawie aneksu do umowy zawartego 20.12.2016 r. ustalono, że od 4.01.2017 r. łączna suma wynagrodzenia netto+ diety wyniesie 11,40 euro/stawka godzinowa. Umowa została rozwiązana przez pozwaną ze skutkiem natychmiastowym z dniem 4.08.2017 r., z uwagi na odstąpienie przez powoda od wykonywanych usług bez poinformowania o tym pozwanej.

W zakresie wykonywanych usług ślusarsko – spawalniczych powód nie podlegała podporządkowaniu pozwanej i nie były kierowane do niego żadne polecenia służbowe. Nie było na miejscu wykonywania usługi jakieś osoby przełożonej z ramienia pozwanych, która sprawowałaby bieżący nadzór nad pracą powoda. Powód nie miał określonego przez pozwane wymiaru godzin które ma wypracować w miesiącu jak również rozkładu godzin w których ma wykonać usługę. Powód sam sobie zapewniał odzież i obuwie robocze.

Dowód: akta osobowe (rachunki) R. B., protokoły kontroli PIP wraz z załącznikami k. 7-36, 37-69, 70- 79, 80-83 w tym: umowa o dzieło pomiędzy pozwanymi a (...) k. 18, 50 133, 144; umowa zlecenia z 29.12.2015 r. k. 20, umowa zlecenia z 20.12.2016 r. k. 52, protokół przesłuchania R. B. k. 75 i nast., pisma z 14.09.2017 r. wraz z zpo, wyciąg z rejestru agencji i z KRS k. 128-132, 138-143, certyfikat k. 150-153, zawiadomienia (...) w K. k. 169-170, oświadczenie (...) wraz z tłumaczeniem k. 171-172, zeznania świadka A. P. k. 173- 174, zeznania świadka K. K. k. 174- 175, zeznania świadka Z. F. k. 198- 199, oświadczenie świadka D. S. k. 202; umowa z 10.10.2016 r. wraz z tłumaczeniem k. 214-215,

wiadomości mailowe k. 218-219, umowa z 1.03.2017 r. wraz z tłumaczeniem k. 220-221, umowa z 2.03.2015 r. wraz z tłumaczeniem k. 222-223, przesłuchanie za pozwanego G. S. k. 228v-229, H. D. k. 229v-230

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków i przesłuchania strony pozwanej, które tworzą spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

Sąd zważył:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Na podstawie art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Powód miała interes prawny w domaganiu się ustalenia istnienia stosunku pracy.

Zgodnie z normą art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W myśl regulacji art. 22 § 1¹ k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, a z mocy § 1² nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

O rodzaju zawartej umowy decyduje nie tyle jej nazwa, ile cele i zgodny zamiar stron. Nie ulega wątpliwości, że stosunek pracy stanowi podstawową formę prawną zatrudnienia. Jednakże zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony, kierując się nie tyle przedmiotem zobowiązania, ile sposobem jego realizacji (okolicznościom towarzyszącym jego wykonywaniu).

Stosunek pracy posiada szczególne cechy, które pozwalają na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych, a mianowicie umowy o świadczenie usług (do której z mocy art. 750 k.c. stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu) oraz umowy o dzieło. Stosunek pracy wyróżnia 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, możliwość zastąpienia pracownika przez osobę trzecią), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę. Świadczenie pracy w ramach umowy o pracę różni się od pracy świadczonej na podstawie wymienionych wyżej umów cywilnoprawnych również tym, że pracownik jest podporządkowany pracodawcy co do czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy oraz podlega innym rygorom przewidzianym w przepisach o dyscyplinie pracy.

Niezbędnym warunkiem zakwalifikowania umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający. Do tych cech należy przede wszystkim podporządkowanie pracownika, obowiązek osobistego świadczenia pracy oraz obciążenie podmiotu zatrudniającego ryzykiem prowadzenia zakładu pracy.

Powód i działający na jego rzecz Państwowy Inspektor Pracy, pomimo spoczywającego na nich ciężaru dowodu z art. 6 k.c. oraz obowiązku dowodzenia swoich twierdzeń z art. 232 k.p.c., nie wykazali aby w okresie od 4.01.2016 r. do 11.01.2017 r. i od 12.01.2017 r. do 4.08.2017 r. powoda łączył z pozwanymi stosunek pracy.

Zgromadzony materiał dowody wskazuje jednoznacznie, że wolą stron było zawarcie umów zlecenia. W przedmiotowej sprawie powód miała pełną swobodę przyjęcia oferty i świadomość jakiego typu stosunek prawny nawiązuje. Mógłby się uchylić od skutków oświadczenia woli tylko wówczas, gdyby oświadczenie to było dotknięte wadą. R.

B. podczas czynności wyjaśniających prowadzonych przez Państwowego Inspektora Pracy wskazywał, że podpisując umowę „był przekonany, że jest to umowa zlecenia”, zresztą po upływie roku wykonywania usług ślusarsko – spawalniczych na rzecz pozwanej ponownie wyraził zgodę na zawarcie tego rodzaju umowy. Zarówno w ogłoszeniu jak i podczas rozmowy z R. B. pozwana nie ukrywała jakiego rodzaju umowa będzie wiązać strony. R. B. nie był do niczego przymuszany- kwalifikacje i doświadczenie jakie posiadał czyniło go bardzo atrakcyjną osobą także dla zleceniodawców czy pracodawców w Polsce i zagranicą, czego bezsprzecznie R. B. miał świadomość. R. B. zgłosił się i przystał na ofertę pozwanych, bo wiedział, że z tytułu takiej umowy otrzyma wysokie wynagrodzenie (lepsze niż na lokalnym rynku pracy i lepsze niż na umowę o pracę) i że będzie mógł w każdej chwili z rozwiązać tego rodzaju umowę.

W zakresie wykonywanych usług ślusarsko – spawalniczych powód nie podlegał podporządkowaniu pozwanych i nie były kierowane do niego żadne polecenia służbowe. Nie było na miejscu wykonywania usługi jakieś osoby przełożonej z ramienia pozwanych, która sprawowałaaby bieżący nadzór nad pracą powoda. Za taki nie można uznać przyjazdu do H. co kwartał przedstawiciela pozwanej, której głównym zadaniem było wówczas przekazanie zleceniobiorcom informacji, rachunków i innych dokumentów do zweryfikowania i podpisania. Nie było również takiego rodzaju osób od zleceniodawcy pozwanych - (...). Nie zasadne jest zatem twierdzenie, że był to stosunek pracy nawiązany w ramach umowy o pracę tymczasową. Pozwane były wpisane do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia ale takiej działalności de facto nie prowadziły. Nadto kontrahent pozwanych ((...)) nie zawarła z pozwanymi umowy w ramach której skierowywani mieliby być do niej pracownicy w ramach pracy tymczasowej. Jako nadinterpretację należy uznać twierdzenia Powiatowego Inspektora Pracy tak rozumiejącego zapisy umowy o dzieło, która łączyła pozwane z (...). Pozwane jako agencję zatrudnienia miały przewidziany wyłącznie jako zakres działania „ praca tymczasowa” (art. 18 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) a zatem nie były one uprawnione m.in. do kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych. Nadto z dniem 20.02.2019 r. Wojewódzki Urząd Pracy w K. wszczął z urzędu postępowanie o wykreślenie pozwanych z rejestru agencji zatrudnienia.

W umowach postanowienia co do wykonania usługi była związana z charakterem umówionych czynności. Pozwane wskazały co prawda w umowach miejscowości w których miała być wykonywana umowa ale wskazanie to wynikało z przedmiotu umowy, a nie ze stosunku podporządkowania, bo naprawa kontenerów odbywa się w portach. Pozwane pozostawiły powodowi swobodę co do konkretnych godzin w jakich będzie wykonywał usługę i rodzaju wykonywanych przez niego czynności – interesowało ich jedynie rezultat w postaci naprawy kontenera. Strony nie określiły w umowie konkretnego miejsca w porcie oraz sposobu wykonania pracy. Powoda nie obowiązywał miesięczny limit czasu pracy, przewidziany przepisami kodeksu pracy. Wykonanie usługi w porcie -wynikające ze specyfik naprawianego urządzenia (kontener) -wymuszało podjęcie usługi w godzinach pracy portu. Powód gdy przychodził na teren portu mógł samodzielnie wybrać które i ile kontenerów chce naprawiać danego dnia i jak długo w dany dzień będzie świadczył usługę. Mógł swobodnie poruszać się po placu portowym. Powód samodzielnie określał jak wykonana daną naprawę mając na uwadze swoje doświadczenie i wiedzę. Pomocniczo mógł korzystać z procedur wskazanych na „karcie pracy” – którą wydrukowywał aby dowiedzieć się co jest konkretnie do naprawy w danym kontenerze. Powód miał wybór w jakich godzinach wykonuje usługę i czy robi przerwy (nawet całodniowe) w wykonaniu usługi. Jedynym ograniczeniem jego wyboru były godziny prac portu oraz konieczność informowania pozwanej aby ta mogła uprzedzić swoich zleceniodawców, że w dany dzień usługa nie będzie wykonywana. Powód rozliczany był na podstawie wykonanych napraw, co z kolei wynikało z odebranych „kart pracy”, bo zapisywany był na niej osobisty numer powoda. Nie było żadnej listy obecności czy kart magnetycznych ewidencjonujących dla pozwanej jego czas pracy (tak było w przypadku osób zatrudnionych na umowę o pracę). Nie było osób kontrolujących na bieżąco pracę powoda, udzielających mu w tym zakresie wiążących poleceń i wyznaczających mu czas przerw. Takich poleceń nie wydawał mu w szczególności R. P., który był kierownikiem w firmie (...). Osoba ta jedynie zapewniała kontenery do naprawy oraz czasami sprawdzała w imieniu właścicieli kontenerów poprawność dokonanej naprawy. Pełniła zatem w stosunku do powoda funkcję bardziej koordynatora niż przełożonego, tj. wykonywała zwyczajne czynności kontrolne wynikające ze stosunku jaki wiązał jego firmę z pozwanymi. Kontrola ta bezsprzecznie nie stanowiła kierownictwa w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., była raczej współpracą.

Powód mógł powierzyć – po uzyskaniu zgody pozwanych- wykonanie usługi innej osobie. Powód nie musiał być dyspozycyjny. Jeśli powód wykonał usługę szybciej niż czas przewidziany w karcie napraw to i tak płacone miał za godziny wskazane w karcie i mógł podjąć się kolejnej usługi, zrobić sobie przerwę lub wcześniej wyjść. Powód sam sobie zapewniał odzież i obuwie robocze, a środki ochrony indywidualnej otrzymywał od kontrahenta pozwanej.

Powyższe okoliczności potwierdził w swoim oświadczeniu D. S.- świadek zgłoszony przez powoda i z nim wykonujący przedmiotowe usługi. Sam powód pomimo pierwotnej deklaracji, że chce być stroną postępowania ostatecznie na rozprawę na której miał być przesłuchany nie przyszedł i nie usprawiedliwił swoje nieobecności, co- w ocenie Sądu - świadczy, że przestał wierzyć w zasadność swoich roszczeń.

Z tych względów Sąd oddalił powództwo (pkt 1 sentencji).

Przepis art. 102 k.p.c. wyraża zasadę słuszności w orzekaniu o kosztach stanowiącą wyjątek od zasady odpowiedzialności za wynik procesu wynikającej z art. 98 k.p.c. Zgodnie z utrwalonym w judykaturze poglądem do kręgu okoliczności, które powinny być brane pod uwagę przy stosowaniu art. 102 k.p.c. należą przede wszystkim fakty związane z samym przebiegiem procesu, szczególna zawilóść lub precedensowy charakter sprawy albo subiektywne przekonanie powoda, co do zasadności zgłoszonego roszczenia –trudne do zweryfikowania a limine. Mimo, iż pozwane są stroną wygrywającą spór uprawnionymi do żądania zwrotu poniesionych kosztów procesu zgodnie z art. 98 k.p.c., Sąd odstąpił od obciążania powoda tymi kosztami (pkt 2). Powód mógł bowiem pozostawać w wewnętrznie uzasadnionym przekonaniu o zasadności zgłoszonego roszczenia, bowiem ustalenia istnienia czy też braku istnienia stosunku pracy wymagało przeprowadzenia wnikliwego postępowania dowodowego.