

Sygn. akt VP 295/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

5 listopada 2021 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy:

Protokolant: sekretarz sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 5 listopada 2021 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództwa T. S.

przeciwko (...) S. A. w restrukturyzacji w R.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

1. oddała powództwo,
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt V P 295/20

UZASADNIENIE

Powód T. S. wniósł pozew przeciwko pozwanej (...) S.A. w restrukturyzacji R. o ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie od 1 lipca 2020 roku do 31 sierpnia 2020 roku. Nadto, wniósł o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, że chociaż formalnie świadczył czynności na rzecz pozwanej usługi w zakresie branży elektrycznej i aparatury kontrolno pomiarowej, automatyki oraz i związanych z nią doradztwem oraz nadzorem technicznym na podstawie umowy (...), to jednak był to wg niego stosunek pracy. Podniósł, że pracę wykonywał w biurze znajdującym się w siedzibie pozwanej i pod jej kierownictwem. Zarzucił, że nie otrzymał od pozwanej umowy o pracę oraz zapłaty za wykonaną pracę z okres od 1 lipca 2020 roku do 31 sierpnia 2020 roku.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu przyznała, że strony zawarły umowę cywilnoprawną w zakresie inżynierii i związanych z nią doradztwem technicznym. Pozwana dodała, że usługi wykonywane przez powódkę nie nosiły cech umowy o pracę i nie były wykonywane pod kierownictwem pozwanej. Ponadto dodała, że wynagrodzenie było wypłacane, zgodnie z umową cywilnoprawną, miesięcznie w formie ryczałtu za wykonaną usługę.

Sąd ustalił co następuje:

Powód T. S. od 16 maja 2014 roku prowadzi działalność gospodarczą w zakresie inżynierii i związanej z nią doradztwem technicznym.

Pozwana (...) S.A. w restrukturyzacji R. zawarła z powodem T. S. 17 października 2018 roku umowę nr (...), której przedmiotem było zlecenie powodowi wykonania usługi w zakresie pełnienia funkcji inspektora branży elektrycznej i (...) budowy (...)(§2 pkt 1 umowy). Za wykonanie niniejszej umowy strony ustaliły szacunkowe wynagrodzenie netto w wysokości 252.000 zł, które zostało obliczone jako iloczyn ryczałtowej stawki miesięcznej w wysokości 12.000 zł i ilości miesięcy świadczenia usługi (§4 pkt 1, 2 i 3 umowy), ze wskazaniem że do wynagrodzenia dolicza się VAT a wynagrodzenie wypłacane będzie po sporządzeniu protokołu odbioru potwierdzającego należyte wykonanie przedmiotu umowy. Wynagrodzenie będzie wypłacone w terminie 30 dni od wystawienia prawidłowo faktury przez powoda i w umowie określone zostały dla powoda konsekwencje nieprawidłowego sporządzenia faktury. Ponadto powodowi przysługiwał dodatkowy zwrot kosztów wyjazdów w kraju do siedziby pozwanej prywatnym samochodem, opłaty autostrad, parkingów bądź przejazdów PKP/PKS oraz koszt noclegów na podstawie rachunku (§4 pkt 5 umowy). W §4 pkt 7 wskazano, że powodowi nie będzie przysługiwać wynagrodzenie za okres gdy nie wykona przedmiotu umowy lub wykona nienależycie lub niezgodnie z umową. Powód był zobowiązany wykonać przedmiot umowy w terminie od 15 października 2018 roku do 30 czerwca 2020 roku (§5 ust. 1 umowy). Powód zobowiązany był do prawidłowego wykonania obowiązków inspektora branży elektrycznej i (...) budowy (...) oraz obecności na budowie m.in. 8 godzin dziennie (§7 pkt 1 ust. 1.1 umowy). Miejscem realizacji była (...) S.A., ul. (...), (...)-(...) O. (§10 pkt 2 umowy). Powód mógł podzlecić wykonanie usługi osobie trzeciej za zgodą zleceniodawcy (§ 7 pkt 1. 11). W umowie przewidziane były kary umowne za nieprawidłowe wykonanie umowy przez powoda (§ 8 pkt 1 i 2). Powód zobowiązany został do posiadania ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej zawodowej. W sprawach nieuregulowanych zastosowanie miały przepisy Kodeksu Cywilnego (§14 pkt 2 umowy).

Aneksiem (...) z 17 czerwca 2020 roku do niniejszej umowy, strony zmieniły zapisy umowy wskazując, że termin realizacji został wydłużony do 31 sierpnia 2020 roku (§ 1). Szacunkowe wynagrodzenie netto za wykonanie usług będącym przedmiotem aneksu wynosi 24.000 zł, przy stawce miesięcznej 12.000 zł. Łączne szacunkowe wynagrodzenie netto wynosiło 276.000 zł (§ 2).

Protokołem odbioru 31 lipca 2020 roku o nr (...) powód potwierdził wykonanie usługi zgodnie z warunkami zawartej umowy za okres od 1 lipca do 31 lipca 2020 roku, a pozwana stwierdziła, że usługa wykonana przez powoda została wykonana zgodnie z warunkami umowy i nie wniosła zastrzeżeń.

Aneksiem (...) z 12 sierpnia 2020 roku do niniejszej umowy, strony zmieniły zapisy umowy wskazując, że termin realizacji został wydłużony do 30 września 2020 roku (§ 1). Szacunkowe wynagrodzenie netto za wykonanie usług będącym przedmiotem aneksu wynosi 12.000 zł, przy stawce miesięcznej 12.000 zł. Rozliczone zostały także koszty delegacji w kwocie 581,35 zł. Łączne szacunkowe wynagrodzenie netto wyniosło 288.581,35 zł (§ 2).

Protokołem odbioru 31 sierpnia 2020 roku o nr (...) powód potwierdził wykonanie usługi zgodnie z warunkami zawartej umowy za okres od 1 sierpnia do 31 sierpnia 2020 roku, a pozwana stwierdziła, że usługa wykonana przez powoda została wykonana zgodnie z warunkami umowy i nie wniosła zastrzeżeń.

Pozwana zatrudniała przy budowie (...) w O. część osób na podstawie stosunku pracy a część osób wykonywało tam czynności jak usługodawcy (w ramach prowadzonej przez nich działalności gospodarczej). Kwota wynagrodzenia tych drugich była ustalana ryczałtowo i dotyczyła całej realizacji usługi. Podpisany protokół odbioru prac był potwierdzeniem ich wykonanych i podstawą do sporządzenia faktury celem uzyskania wynagrodzenia. Powód mógł wykonywać swoje czynności w godzinach pracy budowy, sam decydował w jakich godzinach i w jakich dniach musi być obecny. Kiedy powód przebywał na terenie budowy podpisywał listę obecności, która nie stanowiła jednak podstawy do rozliczenia godzin pracy. Za listę był odpowiedzialny inspektor ds. BHP i pożarnictwa. Powód mógł skorzystać z odpoczynku uprzedzając o tym pozwanego. Temu celowi służył m.in. planów urlopowych ustalany wcześniej. Nikt ze

strony pozwanej nie wydał powodowi wiążących poleceń w zakresie zadań jakie ma wykonać i sposobu ich wykonania, pozwaną interesowało ją jedynie to czy ustalone w umowie czynności zostały wykonane prawidłowo. Dyrektor Budowy czy Kierownik Projektu pełnili (na swoich poziomach) funkcję „koordynatorów” prac i sprawowali kontrolę nad prawidłowością aktualnie wykonanych etapów budowy.

Dowód: wydruk z CEIDG k. 36, umowa zlecenia nr (...) k. 7-18, aneks (...) k.19, aneks (...) k. 20, protokół odbioru nr (...) k. 21, protokół odbioru nr (...) k. 22, schemat organizacyjny projektu k. 47, lista obecności k. 48, plan urlopów k. 64, zeznania świadka W. P. k. 53v-54, zeznania świadka J. B. k. 87v-88, zeznania świadka R. C. k. 90-92, przesłuchanie powoda k. 97v-98

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 z co do zasady z przesłuchania powoda, które wraz z dowodami z dokumentów tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

Sąd nie dał wiary przesłuchaniu powoda w zakresie, w jakim wskazywał, że czynności z ww. umowy o współpracy wykonywał pod kierownictwem pozwanej oraz, że charakter wykonywanych czynności świadczy, iż był to stosunek pracy. Okolicznościom podanym przez powoda zaprzecza pozostały materiał dowodowy, tj. przywołane dokumenty oraz zeznania świadków, z których wynika jednoznacznie brak podporządkowania powoda w trakcie wykonywania czynności. Powód miał swobodę i samodzielność w organizowaniu swoich zadań.

Na rozprawie 5 listopada 2021 roku Sąd postanowił pominąć dowód z ponownego przesłuchania świadka W. P., gdyż okoliczności sprawy zostały w całości wyjaśnione, zeznania tego świadka (wbrew twierdzeniu powoda) nie pozostawały w sprzeczności z zeznaniami innych świadków. Wniosek powoda zmierzał jedynie do przedłużenia postępowania.

Sąd zważył co następuje:

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.

Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy- z powołanego przepisu nie wynika żadne ograniczenie w wytaczaniu powództwa o ustalenie stosunku prawnego, poza interesem prawnym powoda w żądaniu tego rodzaju. Nie ma interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego ten kto może skorzystać równocześnie z innej istniejącej formy ochrony swych praw. Jakkolwiek przyjmuje się niemal powszechnie, że możliwość dochodzenia przez powoda świadczeń z określonego stosunku prawnego wyklucza istnienie interesu prawnego w ustaleniu tego stosunku, to pogładowi temu należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. W szczególności decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego. Swoistość stosunku pracy polega na tym, że jego byt stanowi przesłankę powstania innych stosunków prawnych (i to ex lege, jak np. stosunku ubezpieczenia społecznego). Świadczenia wynikające ze stosunku pracy nie obejmują ogółu świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu zatrudnienia (np. należnych ze stosunków prawnych związanych ze stosunkiem pracy). Interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie wyczerpuje się przeto w żądaniu świadczeń należnych z tego stosunku prawnego. Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Może mieć znaczenie dla uzależnionych od okresu zatrudnienia przyszłych świadczeń – prawa do nich lub ich wymiaru – z kolejnych stosunków pracy (np. dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej). Art. 189 k.p.c. nie ma przy tym charakteru wyłącznie prewencyjnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 333/00).

W świetle powyższego uznać należało, iż powód nie wykazał prawidłowo jaki ma interes prawny w domaganiu się ustalenia istnienia stosunku pracy przedstawionym stanie faktycznym, a nadto powód – zdaniem Sądu- takiego interesu prawnego nie posiadał, bowiem skorzystał wcześniej z innej istniejącej formy ochrony swych praw wskutek zgłoszenia przysługujących mu wierzytelności wobec strony pozwanej w postępowaniu restrukturyzacyjnym. Jak

sam powód przyznał odpowiadała mu cały czas forma współpracy z pozwaną i dopiero fakt, że w postępowaniu restrukturyzacyjnym nie otrzyma pełnej kwoty wynikającej z przedmiotowej umowy spowodował, że zainicjował niniejsze postępowanie. Zauważyć należy, iż powód domaga się ustalenia stosunku pracy tylko za okres 2 miesięcy za które nie otrzyma w pełnej wysokości wynagrodzenia, a taka forma współpracy z pozwaną trwała wiele miesięcy.

Nadto na marginesie wskazać należy, iż 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.

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 nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Jednocześnie Sąd rozpoznający niniejszą sprawę podziela orzecznictwo Sądu Najwyższego zgodnie z którym w razie wątpliwości czy dana umowa jest umową o pracę czy umową cywilnoprawną należy ustalić czy w treści i sposobie jej wykonywania przeważają cechy umowy o pracę czy też umowy cywilnoprawnej. Dopiero wówczas, gdy umowa poddawana analizie (w swej treści, a zwłaszcza w sposobie wykonywania) wykazuje z ich jednakowym nasileniem cechy wspólne dla co najmniej dwóch różnych wzorców umownych, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może (ale wcale nie musi) wyrażać się także w nazwie umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.07.2019r. III PK 87/18)

Regulacja z art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. nie oznacza prawnego domniemania stosunku pracy. Podporządkowanie zatrudniającemu nie stanowi przesłanki właściwej tylko stosunkowi pracy. W razie wątpliwości w kwalifikacji zatrudnienia jako umowy zlecenia albo umowy o pracę, to wola stron może mieć znaczenie w ustaleniu (wyborze) podstawy zatrudnienia. Wola stron może więc decydować, jako że nie można zakładać, iż strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści - umowę o pracę niż tę, którą zawarły - umowę zlecenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.01.2021r. III PSKP 3/21).

W umowie zlecenia mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same jak w zależności właściwej dla stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11.09.2013r. II PK 372/12).

Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, iż stosunek prawny łączący strony nie nosił znamion stosunku pracy, bowiem sposób wykonywania zawartej umowy nie odpowiadał cechom stosunku pracy. Strony były związane cywilnoprawną umową o świadczenie usług, do której zgodnie z art. 750 k.c. stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód w pełni świadomie, nie będąc w jakikolwiek sposób przymuszonym przez pozwaną lub przez okoliczności osobiste, podjął decyzję o podpisaniu z pozwaną umowy o współpracy w ramach prowadzonej już wcześniej działalności gospodarczej. Powód posiada specjalistyczne uprawnienia z zakresu branży elektrycznej oraz (...) i stanowi to przedmiot jego działalności. Powód zobowiązał się wobec pozwanej, że będzie wykonywał czynności polegające na nadzorze montażu na terenie budowy z zakresu branży elektrycznej i aparatury kontrolno- pomiarowej. W zakresie swoich czynności pozostawiona została mu swoboda w realizacji ww. zadań, również nie obowiązywały go ustalenia godzin w jakich ma wykonać swoje czynności. W umowie było co prawda wskazane miejsce (biuro budowy i budowa w O.) oraz zakreślone ramy czasowe, w których miała być wykonywana umowa. Jednakże, takie wskazanie mieści się w granicach wskazania sposobu wykonywania umowy o

świadczenie usług określonego w art. 737 k.c. w zw. z art. 750 k.c. Określenie miejsca i czasu wykonania czynności była związana z charakterem umówionych czynności. Powód nie mógł wykonywać swoich czynności w innym miejscu niż teren tej budowy i w innych godzinach niż godziny otwarcia tej budowy, bo byłoby to sprzeczne z celem zawartej umowy. Doprecyzowanie w umowie, że powód powinien spędzać na budowie 8 godzin wynikało z ochrony interesów pozwanej, która mając na uwadze ogrom i złożoność inwestycji chciała mieć zagwarantowane, iż powód przy każdym istotnym elemencie budowy będzie od razu obecny, tym bardziej że w zakresie ww. zadań był jedyną kompetentną osobą. Ograniczenia z tego wynikające rekompensowane były powodowi znaczącym wynagrodzeniem. W toku postępowania powód potwierdzał, że przedstawione mu warunki finansowe i rodzaj czynności jakie ma wykonać przekonały go do podpisania takiej umowy. Z uwagi na to, że powód nie był jedynym podmiotem wykonującym czynności na budowie strony pozwanej, istotną rolą była koordynacja działań i bieżący nadzór nad wykonywanymi pracami. Czynności powyższe wykonywali (na odpowiednich poziomach) dyrektor budowy i kierownik projektu, co wynika z przedłożonego schematu organizacyjnego budowy. Z tytułu pełnionych funkcji i zleconych przez pozwaną zadań osoby te wymagały od innych osób działających na terenie budowy aby nawet codziennie raportowali im stan prac wykonanych przez siebie (lub podległe im osób). Temu celowi służyły codzienne poranne narady w biurze budowy, na których planowano przebieg kolejnych prac. Ponieważ wykonanie zadań przez powoda wymagało współpracy z osobami wykonującymi zadania z innych branż również powód został zobowiązany w przedmiotowej umowie do uczestnictwa w nich. W żadnej jednak sytuacji powód nie pozostawał w stosunku podporządkowania pozwanej, nikt nie planował mu codziennie zadań i nikt nie wydawał wiążących poleceń co do rodzaju i sposobu wykonywania zadań. Powód jako specjalista z danej branży wiedział jakie są jego zadania na danym etapie budowy. Pozwaną interesowało jedynie czy zadania są wykonywane prawidłowo czemu służył obowiązek sporządzania raportu i protokołów odbioru. Podkreślić należy, iż w umowie wskazano, że powód otrzyma wynagrodzenie dopiero gdy zadania zostaną wykonane prawidłowo i zostaną spełnione określone formalne warunki (zostanie dokonany odbiór prac a nastąpi to wtedy o ile wykonane one zostały prawidłowo; wystawiona zostanie przez powoda prawidłowo faktura, itd.). Przedmiotowa umowa zawiera typowe postanowienia umów cywilnoprawnych dotyczące np. kar umownych za nieprawidłowe wykonanie czy odstąpienie od umowy. Charakterystyczna jest również regulacja w zakresie rozliczeń podatkowych wynikających z tej umowy, w tym konsekwencje prawne dla powoda w przypadku nieprawidłowego sporządzenia dokumentów podatkowych (faktur). Także elementem różniącym tą umowę od umowy o pracę jest ustalone ryczałtowane wynagrodzenie za cały okres przewidzianej usługi, co m.in. umożliwiło powodowi skorzystanie w pewnych okresach z dłuższego odpoczynku bez utraty wynagrodzenia. Wbrew temu co sugerował powód procedura korzystania przez niego z ww. dni wolnych nie jest tożsama z pracowniczą procedurą urlopową (powód nie składał żadnego wniosku o urlop w dziale kadr pozwanej, korzystał z takich dni po ustaleniu tego z kierownictwem budowy, nie zmieniał mu się wynagrodzenie itd.). Złożona przez powoda do akt sprawy „lista obecności” nie uzasadnia również stanowiska powoda, bo wskazuje co najwyżej na to, że powód w ten dzień był na terenie budowy. Nie wskazuje jednak jak długo ta jego obecność w danym dniu trwała. Powyższa lista (za którą odpowiedzialny był inspektor ds. BHP i pożarnictwa) potrzebna była do stwierdzenia kto w danym momencie na terenie budowy się znajduje. Podkreślić należy, iż powód mógł swobodnie opuszczać teren budowy i mógłby powierzyć – po uzyskaniu zgody pozwanej – wykonywanie swoich zadań innej osobie (gdyby była taka potrzeba). Powód był również zobowiązany do posiadania ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej zawodowej.

Mając na uwadze powyższe w ocenie Sądu bezsprzecznie wolą stron było zawarcie i wykonywanie umowy cywilnoprawnej, a nie umowy o pracę. Okoliczności sprawy nie pozwalają na stwierdzenie, że w relacji powoda z pozwaną zachodził stosunek pracy. Zapisy przedmiotowej umowy nie miały charakteru pozornego i sumienie zostały wykonane przez obie strony, z wyjątkiem wynagrodzenia dla powoda za miesiące VII i VIII 2020 r., które to wynagrodzenie w związku z trudną sytuacją ekonomiczną objęto zostało układem w uproszczonym postępowaniu restrukturyzacyjnym.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne i rozważania prawne w związku z brakiem przesłanek z przywołanych wyżej przepisów Sąd w pkt 1 oddalił powództwo.

O kosztach Sąd orzekł w pkt 2 wyroku w oparciu o przepis art. 98 § 1 k.p.c., który to przepis ustanawia zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Powód w całości przegrał postępowanie w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy. Koszty procesu wynoszą 180 zł ustalone zostały zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 5 listopada 2015 roku (Dz.U.2015.1804) w sprawie opłat za czynności radców prawnych.