

Sygn. akt IV P 28/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lutego 2021 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Marta Ładzińska

Ławnicy: Zbigniew Mazurak, Irena Mroczek

Protokolant: Justyna Janik

po rozpoznaniu w dniu 18 lutego 2021 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa M. C. (1)

przeciwko (...) s.c. w P. oraz R. M., D. C., A. M. (1) jako wspólnikom spółki cywilnej (...) s.c. w P.

o ustalenie istnienia stosunku pracy i odszkodowanie

I. powództwo oddała,

II. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa,

III. zasądza od powoda M. C. (1) na rzecz pozwanego R. M. kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

IV. zasądza od powoda M. C. (1) na rzecz pozwanego D. C. kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

V. zasądza od powoda M. C. (1) na rzecz pozwanej A. M. (1) kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Zbigniew Mazurak SSR Marta Ładzińska Irena Mroczek

Sygn. akt IV P 28/19

UZASADNIENIE

Pismem z dnia 22 lutego 2019 r. powód M. C. (1), reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika, wniósł pozew przeciwko R. M. i D. C. jako wspólnikom (...) s.c. w P. o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy M. C. (1) w okresie od dnia 1.10.2011 r. do dnia 31.01.2019 r., o ustalenie, że rozwiązanie umowy o pracę jest niezgodne z przepisami prawa pracy oraz o zasądzenie od pozwanych solidarnie na rzecz powoda odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, a także o zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania wg norm przepisanych w tym kosztów zastępstwa adwokackiego.

W uzasadnieniu żądania powód M. C. (1) wskazał, że od czerwca 2011 r. pracował u pozwanych bez jakiegokolwiek umowy. Od dnia 1 października 2011 r. powód podjął pracę, będąc przekonany, że podstawą prawną zatrudnienia będzie umowa o pracę, jednak zamiast umowy o pracę otrzymał sporządzone przez pozwanego rachunki. W toku wstępnych rozmów powodowi zaproponowano wynagrodzenie w kwocie około 10 zł za godzinę. Taka sytuacja miała

miejsce przez cały okres zatrudnienia, przy czym stawka godzinowa uległa podwyższeniu do kwoty 21 zł za godzinę. Powód wykonywał obowiązki ślusarza – spawacza. Świadczył pracę w zakładzie pozwanego, na hali produkcyjnej w godzinach pracy ustalonych przez pozwanego, pod jego kierownictwem i nadzorem, używając jego narzędzi. Pracodawca ustalał rodzaj pracy oraz godziny pracy.

Wynagrodzenie wypłacano powodowi w oparciu o rachunki wystawione na jego nazwisko, przy czym autorem tych rachunków był pozwany. Pozwany refundował powodowi ZUS, podatek oraz koszty księgowej.

Powód podniósł, że pozwani rozwiązali umowę o pracę bez wypowiedzenia i wskazania powodów wypowiedzenia, czym powód uzasadniał żądanie odszkodowania.

Pismem z dnia 10 kwietnia 2019 r. pełnomocnik powoda sprecyzował oznaczenie strony pozwanej, wskazując jako pozwanych R. M., D. C. i (...) s.c. w P..

W odpowiedzi na pozew złożonej dnia 14 maja 2019 r. (k. 151 i nast.), pozwani reprezentowani przez zawodowego pełnomocnika wnieśli o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na ich rzecz od powoda zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych oraz wnieśli o przekazanie sprawy do V wydziału Gospodarczego tut. Sądu jako sprawy gospodarczej pomiędzy przedsiębiorcami.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwani zarzucili, że powód nie świadczył na ich rzecz pracy zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, a od samego początku nawiązania relacji biznesowych powód był poinformowany, że rozliczenia będą następować na podstawie wystawianych rachunków. Powód przystał na te warunki i nigdy ich nie kwestionował. Umowa współpracy została zawarta ustnie, a jej warunki nie zostały sprecyzowane na piśmie. Powód wykonywał swoje obowiązki na dwóch rodzajach maszyn. Otrzymywał od pozwanych rysunki, schemat techniczne bądź zdjęcie modelu i na tej podstawie wykonywał swoje zadania bez nadzoru i kierownictwa pozwanych. Powód samodzielnie kształtował swój czas pracy. Powód od 30.09.2011 r. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. C. (2), zajmującą się obróbką mechaniczną elementów metalowych.

Konsekwencją uznania, że łączący strony stosunek nie jest stosunkiem pracy, jest oddalenie żądania zasądzenia odszkodowania.

Pozwani zarzucili, że w dniu 12 lutego 2013 r. przeprowadzono u nich kontrolę PIP, która nie stwierdziła nieprawidłowości w zatrudnianiu pracowników.

Postanowieniem z dnia 28.01.2020 r. (k. 218v) Sąd oddalił wniosek o przekazanie sprawy do Wydziału V Gospodarczego.

Postanowieniem z dnia 28.01.2020 r. (k. 246) Sąd wezwał do udziału w sprawie A. M. (1) jako byłego współnika spółki.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. C. (1) od 30.09.2011 r. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. C. (2), zajmującą się obróbką mechaniczną elementów metalowych.

(dowód: zaświadczenie z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej k – 172)

R. M. i D. C. prowadzą spółkę cywilną (...) s.c. w P..

M. K. (1), R. M. i A. M. (2) zawarli w dniu 1.06.2017 r. umowę spółki cywilnej (...) s.c. W § 8 umowy ustalono, że za zobowiązania spółki jej wspólnicy odpowiadają solidarnie oraz że wystąpienie wspólnika ze spółki oraz rozwiązanie spółki nie zwalnia tego wspólnika z osobistej odpowiedzialności za zobowiązania powstałe przed takim wystąpieniem lub rozwiązaniem.

Na mocy aneksu z dnia 28.07.2009 r. M. K. (1) wystąpił ze spółki.

Na mocy aneksu z dnia 30.07.2009 r. zwolniono go ze zobowiązań powstałych przed wystąpieniem ze spółki.

Na mocy aneksu z dnia 30.07.2011 r. do spółki przystąpiła A. M. (1).

Na mocy aneksu z dnia 2.08.2011 r. R. M. przekazał A. M. (1) 20% udziałów, co skutkowało tym, że R. M. i A. M. (1) mieli po 50% udziałów w spółce.

Na mocy aneksu z dnia 1.01.2017 r. do spółki przystąpił D. C..

Na mocy aneksu z dnia 2.01.2017 r. ze spółki wystąpiła A. M. (1), przekazując swoje udziały w wysokości 50% - R. M. 20%, D. C. - 30%.

(dowód: umowa spółki, k – 178-184, aneks z dnia 28.07.2009r., k – 186, aneks z dnia 30.07.2009 r., k – 187, aneks z dnia 30.07.2011 r., k – 190, aneks z dnia 31.07. 2011 r. , k – 191, aneks z dnia 2.08.2011 r., k – 192, aneks z dnia 1.01.2017 r. , k – 193, aneks z dnia 2.01.2017 r., k – 194)

Hipotetyczna wysokość zarobków powoda, liczona jak ekwiwalent za urlop wyniosła 4.011,12 zł.

(dowód: zaświadczenie o zarobkach, k – 211)

M. C. (1) zawarł w dniu 1 października 2011 r. z (...) s.c. w P. ustną umowę o świadczenie usług, na podstawie której wykonywał prace malarza, ślusarza oraz spawacza na podstawie rysunków przedstawianych przez pozwanych.

Powód pracował na sprzęcie stanowiącym własność pozwanych. Wykonywał obowiązki wynikające z umowy z pozwanymi na terenie zakładu pracy - (...) s.c. w P..

Powód w ramach prowadzonej działalności gospodarczej wykonywał prace spawalnicze nie tylko na rzecz pozwanych i na terenie zakładu pracy pozwanych, lecz także na rzecz innych osób – np. na rzecz S. S. wykonywał obowiązki w jego firmie i bezpośrednio z nim się rozliczał.

Powód przed zawarciem umowy miał świadomość, że warunkiem podjęcia współpracy jest prowadzenie przez niego działalności gospodarczej. Podstawowe znaczenie dla powoda miała stawka godzinowa. Powód wiedział, że wynagrodzenie pracownika jest niższe niż wynagrodzenie z umowy cywilnoprawnej.

Wynagrodzenie powoda było określone w stawce godzinowej, płatne cotygodniowo i początkowo wynosiło 10 zł za godzinę, a następnie rosło, w styczniu 2017 r. wносило 18 zł, a pod koniec współpracy stron, tj. przynajmniej od kwietnia 2018 r. wynosiło 21 zł netto za godzinę. Poza wynagrodzeniem godzinowym pozwani wypłacali powodowi osobnym przelewem kwoty stanowiące równowartość kosztów składek ZUS i wynagrodzenia księgowej oraz podatku.

Powód wystawiał rachunki obciążające (...) s.c. W praktyce rachunki te sporządzali pozwani i przedstawiali powodowi do podpisu.

M. C. (1) zwykle wykonywał obowiązki od poniedziałku do piątku od 6.00 do 14.00, sporadycznie w soboty. W razie potrzeby rozpoczynał prace wcześniej. W przypadku pracy w sobotę lub w dzień wolny od pracy powód nie otrzymywał innej stawki godzinowej. Wykonywanie pracy w tych godzinach wynikało z faktu wysokiego natężenia hałasu, który był przedmiotem skarg sąsiadów i uniemożliwiał pracę w dowolnych godzinach, w tym nocnych.

Powód nie podpisywał list obecności. Powód, gdy nie mógł wykonywać obowiązków, informował tym pozwanych sms, nie pytając ich jednak o zgodę na niestawiennictwo ani też nie wnioskując o udzielenie urlopu na dany dzień nieobecności. Powód nie otrzymywał wynagrodzenia za taki dzień nieobecności.

Po przyjściu do zakładu pracy powód otrzymywał zadania oraz rysunki techniczne od D. C., a następnie przystępował do samodzielnego ich wykonania, samodzielnie organizując sobie pracę.

Powód a także inne osoby miał możliwość korzystania z przerwy śniadaniowej, przy czym ze względu na niewielką powierzchnię pomieszczenia socjalnego robili to w grupach.

Powód nie mógł dowolnie często wychodzić do sklepu, z którym sąsiadował zakład pracy pozwanych.

Pozwani nie wydawali M. C. (1) poleceń, nie istniał między nimi stosunek podporządkowania. Powód samodzielnie organizował sobie pracę.

W okresie trwania umowy cywilnoprawnej powód nigdy nie zwracał się do pozwanych z propozycją czy też żądaniem zawarcia umowy o pracę, nigdy nie wskazywał pozwanym, że w jego ocenie powstały pomiędzy nimi stosunek prawny posiadał cechy stosunku pracy.

Powód miał świadomość, że jedyną możliwością współpracy z pozwanymi jest współpraca pomiędzy dwoma przedsiębiorcami na zasadzie umowy cywilnoprawnej. Pozwani takie umowy cywilnoprawne zawierali ze wszystkimi spawaczami, ślusarzami, tokarzami. Jedyną osobą zatrudnioną przez spółkę (...) s.c. w P. na podstawie umowy o pracę był do 2017 r. (tj. do daty przystąpienia do spółki) D. C..

(dowód: potwierdzenia przelewów, k – 12-71, k – 87-147, rachunki, k – 72-81, zeznania świadka K. N., k – 218v-220, zeznania świadka J. D., k – 220- 221v, zeznania świadka S. S., k – 222- 222v, zeznania świadka R. L., k – 222v, zeznania świadka A. H., k -223 – 223v, wydruki wiadomości sms pomiędzy stronami, k – 234-239, zeznania świadka P. M., 242v-243v, zeznania świadka T. C., k – 243v - 244, zeznania świadka M. M., k – 244v-245, zeznania świadka M. K. (2), k – 245v-246, przesłuchanie powoda, k – 267v- min.5:01, min. 7:18 przesłuchanie powoda, k – 268, min.14:42, min.22:50, k – 269, min. 50:23, przesłuchanie pozwanego D. C., k – 269, min. 53:36, min. 54:24, min. 55:58, min. 57:365, min. 1:00:39, m in. 1:01:56, 1:04:31, k – 270, min. 1:16:44, 1:20:51, przesłuchanie pozwanego R. M., k – 270v, min. 1:28:13, min.1:30:48, min. 1:34:03, 1min. 1:37:45)

Umowę z powodem rozwiązano ustnie, wskazując, że spadała jego motywacja do wykonywanych zadań. Powodowi nie przysługiwał okres wypowiedzenia. Powód wykonywał obowiązki przez około 2 tygodnie po wypowiedzeniu umowy.

(dowód: przesłuchanie powoda, k – 268v- min.37:30, przesłuchanie pozwanego R. M., k – 270v, min. 1:28:13)

W lutym 2013 r., a następnie listopadzie i grudniu 2013 r. przeprowadzono u pozwanych kontrolę PIP, która nie stwierdziła nieprawidłowości.

(dowód: protokół kontroli, k – 160-162, k – 163-167v)

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na niekwestionowanych przez strony dowodach z dokumentów, a także na zeznaniach świadków: K. N., J. D. , S. S. , R. L. , A. H. , P. M., T. C., M. M., M. K. (2), którym Sąd dał wiarę oraz na przesłuchaniu stron w zakresie znajdującym potwierdzenie w dowodach z dokumentów. Zeznania świadków j.w. były spójne wewnętrznie i między sobą, natomiast strony procesu odmiennie oceniały wynikające z tych zeznań treści.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz o odszkodowanie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd w pierwszej kolejności badał, czy powód ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy.

Podstawą materialnoprawną żądania powoda był przepis art. 189 k.p.c., zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

W orzecznictwie nie jest sporne, że w razie sporu co do 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. Materialnoprawną podstawą zasadności powództwa o ustalenie stosunku prawnego lub prawa jest istnienie interesu prawnego. Kryteriami oceny zasadności żądania powoda są: po pierwsze istnienie lub nieistnienie stosunku prawnego lub prawa oraz, po drugie, posiadanie przez powoda interesu prawnego. Są to kryteria merytoryczne, a negatywna ocena spełnienia przez powoda któregoś z nich skutkuje oddaleniem, a nie odrzuceniem powództwa (postanowienie S.N. z 7 kwietnia 2010 r., II PK 167/09; LEX nr 602241). Interes prawny istnieje wówczas, gdy zachodzi stan niepewności co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia niejasności i wątpliwości w tym zakresie i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości. Pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy, jeżeli wynikające z niego roszczenia majątkowe mogą powstać dopiero w przyszłości (por.: wyrok Sądu Najwyższego z 5.12.2002 r., I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 342/09; LEX nr 585783).

Powód bezspornie miał więc interes prawny w wytoczeniu powództwa o ustalenie stosunku pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że na podstawie art. 189 k.p.c. pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub sprawia, że oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą się zaktualizować dopiero w przyszłości (tak: wyrok SN z 5 grudnia 2002 r., sygn. akt I PKN 629/01).

Na wstępie rozważań wskazać należy, że Sąd uznał za stosowne wezwanie do udziału w sprawie byłego (...) spółki – (...). W myśl przepisu art. 864 k.c. za zobowiązania spółki wspólnicy odpowiedzialni są solidarnie. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem zakresem odpowiedzialności w trybie art. 864 k.c., objęte są wszystkie zobowiązania, niezależnie od źródła ich powstania. Z momentem wystąpienia ze spółki odpowiedzialność wspólnika nie ustaje. Jest on cały czas odpowiedzialny za zobowiązania, które powstały przed wystąpieniem wspólnika ze spółki (tak: wyrok SA w Katowicach z 17.11.1994 r., I ACr 502/94, OSA 1995, Nr 5, poz. 25; zob. też wyr. SN z 24.8.1967 r., II CR 187/67, OSNCP 1968, Nr 5, poz. 89; S. Grzybowski, w: System PrCyw, t. III, cz. 2, 1976, s. 816; A. Kidyba, K. Kopaczyńska-Pieczniak, w: Kidyba, Komentarz KC, t. III, cz. 2, 2010, s. 1010–1011; J. Jezioro, w: Gniewek, Machnikowski, Komentarz KC, 2014, s. 1434–1435). Z tych względów pozwaną była A. M. (1), mimo że wystąpiła ze spółki. Sąd uwzględnił jednak przepis art. 3 k.p., który stanowi że pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników, oraz okoliczność, że spółka cywilna funkcjonuje obecnie w innym składzie osobowym, a treść wyroku w niniejszej sprawie może tworzyć zobowiązania po stronie spółki w obecnym kształcie.

Kwestią sporną w niniejszym postępowaniu było, czy stosunek prawny łączący M. C. (1) i pozwanych był stosunkiem pracy, a więc czy nosił cechy opisane w przepisie art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym 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.

Umowa o pracę posiada cechy stosunku zobowiązaniowego – jest dwustronnie zobowiązująca, odpłatna, konsensualna. Posiada jednak cechy odróżniające ją od innych umów o świadczenie usług, a w szczególności od umowy o dzieło (art. 627 i następane k.c.) oraz umów zlecenia (art. 734 i następane k.c.). Decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów jest kierownictwo pracodawcy. Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie dzieła czy umowie zlecenia.

Do pozostałych cech charakterystycznych, odróżniających stosunek pracy należy osobiste świadczenie przez pracownika pracy, świadczenie jej w sposób ciągły, a ponadto świadczenie jej pod kierownictwem pracodawcy i na jego ryzyko.

Wykonywanie takich samych czynności może stanowić realizację zarówno umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej. Charakterystyczną cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo może

ono występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma podstawowy charakter dla istnienia stosunku pracy. 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 co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązku 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 r. 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, dlatego też w konsekwencji – niemożność wykonania pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nie pozbawia pracownika roszczenia o zapłatę wynagrodzenia. W umowie o pracę więź między pracownikiem a pracodawcą jest znacznie ściślejsza, znacznie szerszy jest również zakres obowiązków i praw.

Jeśli te same czynności mogły być wykonane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej (np. umowy o dzieło czy umowy zlecenia), wówczas kwalifikacji prawnej umowy należy dokonać za pomocą metody typologicznej tj. przez rozpoznanie i wskazanie 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.

W razie ustalenia, że zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umów o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygający o jej typie powinien być zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być także wyrażony w nazwie umowy (tak: wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS z 1999 r. nr 14 poz. 449).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, wskazać należy, że czynności wykonywane przez M. C. (1) w ocenie Sądu mogły być wykonane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej. Badając jednak cechy łączącego strony stosunku Sąd doszedł do przekonania, że stosunek prawny nawiązany pomiędzy powodem a pozwanymi nie jest stosunkiem pracy, lecz stosunkiem o charakterze cywilnoprawnym.

O charakterze prawnym danego stosunku zatrudnienia nie rozstrzyga jego treść, a ściślej treść stosunku prawnego, który w wyniku tej umowy powstaje.

Powód nie zawarł z pozwanymi umowy na piśmie. Sąd badał więc jedynie sposób wykonywania umowy i wolę stron. Powód wykonywał obowiązki wynikające z umowy z pozwanymi na terenie zakładu pracy pozwanych. Wynikało to jednak głównie z rodzaju wykonywanych obowiązków, a w szczególności z dużych gabarytów i wagi spawanych przez powoda elementów, a także z faktu, że powód korzystał ze sprzętu pozwanych.

Powód wykonywał obowiązki co do zasady od 6.00 do 14.00 od poniedziałku do piątku, sporadycznie w soboty. Czas pracy powoda wynikał w ocenie Sądu jedynie z charakteru wykonywanych czynności, a nie z polecenia pracodawcy. Wynikało to bowiem z faktu wysokiego natężenia hałasu, który był przedmiotem skarg sąsiadów i uniemożliwiał pracę w dowolnych godzinach, w tym nocnych. Ponadto zwrócić uwagę należy, że powód miał swobodę w kształtowaniu czasu pracy w aspekcie dziennym i miesięcznym. Z wiadomości tekstowych pomiędzy powodem a D. C. wynika, że powód, gdy nie mógł wykonywać obowiązków, informował tym pozwanych sms'em, nie pytając ich o zgodę na niestawiennictwo i nie zawsze wnioskując o udzielenie urlopu na dany dzień nieobecności. Powód nie otrzymywał wynagrodzenia za taki dzień nieobecności, za wyjątkiem dni urlopu.

Powód nie miał obowiązku podpisywania listy obecności. Weryfikowanie czasu pracy powoda wynikało jedynie z konieczności zbadania, czy zlecenie zostanie wykonane w terminie. Powód nie miał obowiązku usprawiedliwiania swojej nieobecności w pracy, a jedynie informował pozwanych, że nie przybędzie do zakładu.

Z wiadomości tekstowych wyłania się obraz powoda jako osoby całkowicie samodzielnie kształtującej swój czas pracy. Np. w dniu 15.06.2017 r. pomiędzy powodem a pozwanym D. C. miała miejsce następująca rozmowa:

- powód: szefie D. dałoby radę, żebym jutro dostał dzień urlopu?

- pozwany D. C.: Przecież ty jesteś panem. Sterem i żeglarzem we własnej działalności. Więc jaki ze mnie szef. (...) Oczywiście. Damy jutro jakoś radę.

- powód: To tylko z grzeczności, dziękuję, odrobnię, jak będzie coś pilnego.

Z rozmowy tej wynika, że powód miał świadomość, że nie jest potrzebna zgoda pozwanych na nieobecność w pracy, a nieobecność taka będzie skutkować jedynie niższym wynagrodzeniem.

Znajduje to także potwierdzenie w złożonych poleceniach przelewów - powód w różnych tygodniach otrzymywał różne kwoty wynagrodzenia, każdorazowo zależne od ilości przepracowanych godzin i niepozwalające na przyjęcie 8-godzinnej dziennej i 40-godzinnej tygodniowej normy czasu pracy. W przypadku wykonywania zadań w sobotę lub dzień wolny od pracy stawka powoda nie wzrastała, a więc nie otrzymywał dodatku za nadgodziny, charakterystycznego dla stosunku pracy.

Wynagrodzenie powoda ukształtowane było godzinowo i wypłacane co tydzień, co również nie jest zwykłym sposobem płatności w przypadku umów o pracę, w przypadku której określa się zwykle miesięczny okres płatności.

W dniu 14.06.2017 r. pozwany D. C. napisał do powoda (k. 236): „hey, w sumie to nie wiem, gdzie pojechałeś”. Trudno przyjąć, by pracodawca nie miał wiedzy, gdzie pojechał pracownik, a nawet jeśli tak by było, to nie sposób przyjąć, że w taki właśnie sposób dowiadywałby się, gdzie ów pracownik się znajduje. Podobne rozważania można sformułować w stosunku do wiadomości z dnia 8.11.2016 r. (k. 237): hey. Czy twoja nieobecność wczoraj i dziś ma oznaczać rezygnację z pracy? Mamy tu terminy i muszę wiedzieć, co mamy dalej robić.

W ocenie Sądu praca powoda nie była wykonywana pod kierownictwem pozwanych. Pozwani nie wydawali mu poleceń służbowych, a jedynie przekazywali rysunki techniczne potrzebne do wykonania zadań.

Sąd miał przy tym świadomość aktualnego poglądu orzecznictwa, że tradycyjne pojmowanie podporządkowania, jako obowiązku wykonywania przez pracownika poleceń pracodawcy, ewoluje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego, hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy, pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań, bez ingerowania w sposób ich wykonania. W tym systemie podporządkowania pracodawca określa czas pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi (tak: wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNP 2001 nr 1, poz. 18 i z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 139).

Pracownik świadczący pracę w warunkach podporządkowania autonomicznego, sam organizuje sobie pracę oraz nie pozostaje pod stałym i bezpośrednim nadzorem osoby działającej w imieniu pracodawcy. Jednakże nawet w odniesieniu do podporządkowania autonomicznego, należy przyjąć, że pracodawca zachowuje prawo wydawania pracownikowi wiążących poleceń dotyczących pracy. Generalnie stosunek zlecenia nie kreuje stosunku kierownictwa, choć w konkretnych przypadkach nie sposób wykluczyć istnienia stosunku podległości. Ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia, dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczym (tak: wyrok SN z dn. 28.06.2011r., II PK 9/11, LEX nr 104401). Taka sytuacja miała miejsce w ustalonym stanie faktycznym – pozwani przekazywali powodowi rysunki techniczne, czasem wyjaśniali bardziej skomplikowane kwestie techniczne, pozostawiając powodowi dowolność w realizacji zadania.

Powód w ramach prowadzonej działalności gospodarczej wykonywał zadania także na rzecz innych podmiotów.

Powód a także inne osoby miały możliwość korzystania z przerwy śniadaniowej, przy czym ze względu na niewielką powierzchnię pomieszczenia socjalnego robili to w grupach.

Sąd ustalił powyższe okoliczności na podstawie zeznań świadków K. N., J. D., S. S., R. L., A. H., P. M., T. C., M. M. i M. K. (2). Zwrócić uwagę należy, że świadkowie ci zeznawali de facto spójnie i jednolicie na temat godzin pracy i miejsca pracy powoda. Ich zeznania dotyczące podległości pozwanym miały niewielki walor dowodowy, ponieważ świadkowie nie mieli dużej wiedzy dotyczącej stosunków pomiędzy stronami. Nie można natomiast wyciągać wniosków o charakterze stosunku prawnego pomiędzy stronami z jednej akcentowanej przez powoda okoliczności, iż powód nie mógł dowolnie często wychodzić do sklepu, z którym sąsadował zakład pracy pozwanych – a tę okoliczność potwierdzali świadkowie. Nie oznacza to bowiem podległości służbowej ani nie jest równoznaczne z obowiązkiem przestrzegania regulaminu pracy.

Ponadto jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej rodzaju decydują zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14.06.1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999/14/449; podobnie wyrok z 2.09.1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999/18/582). Strony umów korzystają ze swobody w zakresie kształtowania łączących ich stosunków. Zgodnie z ogólną zasadą swobody umów wyrażoną w art.353(1) k.c., strony zawierające umowę mają prawo ułożyć stosunek prawny według własnego uznania, o ile jego treść lub cel nie sprzeciwiają się właściwości stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Charakter umowy ustala się na podstawie treści oświadczeń woli stron, dokonując ich wykładni zgodnie z art. 65 k.c., który stanowi, że oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1), przy czym w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2). Nie można zatem zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści niż tę, którą zawarły (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5.09.1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998/11/329).

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, że powód, podejmując decyzję o zawarciu ustnej umowy z pozwanymi, godził się na zatrudnienie nie w ramach stosunku pracy - ale na podstawie umowy prawa cywilnego, zarówno dlatego, że odpowiadały mu zaproponowane warunki finansowe, jak i warunki współpracy, pozwalające mu na elastyczne kształtowanie wymiaru pracy. Zdaniem Sądu, mając na uwadze przesłuchanie pozwanych i samego powoda zgodną wolą stron było zawarcie umowy zlecenia (umowy o świadczenie usług) ze szczególnym uwzględnieniem kwestii finansowych.

Powód miał świadomość, że inaczej kształtuje się sytuacja prawna pracownika a inaczej osoby prowadzącej działalność gospodarczą i na to się godził. Jak zeznał – zasadnicze znaczenie miała dla niego stawka, natomiast nie otrzymałby stawki tak wysokiej w przypadku zawarcia umowy o pracę. Z przesłuchania powoda wynika, iż warunki finansowe (stawka godzinowa), jakie oferowali pozwani, w pełni satysfakcjonowały powoda i to one determinowały decyzję o współpracy w ramach stosunku cywilnoprawnego a nie stosunku pracy.

Podkreślić należy, że strony współpracowały przez ponad 7 lat i w tym czasie powód wielokrotnie miał możliwość żądania ustalenia stosunku pracy czego nie zrobił, ponieważ odpowiadały mu warunki współpracy i otrzymywana stawka godzinowa. Ewentualne oczekiwanie powoda, że umowa będzie umową o pracę, przy jednoczesnym wskazywaniu, że strona pozwana poinformowała przy nawiązywaniu współpracy, że zatrudnienie odbywa się wyłącznie w oparciu o umowę cywilnoprawną, stanowi o wewnętrznej sprzeczności zeznań powoda, który nota bene w dniu 30.09.2011 r. założył działalność gospodarczą w celu nawiązania współpracy z pozwanymi od 1.10.2011 r.

Mając na uwadze wszystkie powyższe argumenty Sąd doszedł do przekonania, że M. C. (1) nie był zatrudniony przez pozwanych w ramach stosunku pracy. Konsekwencją tego było oddalenie żądania powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy a co za tym idzie – żądania odszkodowania.

Odszkodowanie, którego domagał się powód na podstawie art. 56 k.p., jak można się domyślać, ponieważ pełnomocnik nie wskazał podstawy prawnej żądania, podając jedynie, że rozwiązanie umowy narusza przepis art. 52 lub 53 k.p., przysługuje w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy bezspornie nastąpiło ustnie i bez podania przyczyn uzasadniających jej rozwiązanie, o których mowa w art. 52 k.p. lub 53 k.p. W razie przyjęcia, że strony łączyła umowa o pracę, takie jej rozwiązanie uznać by należało za dokonane z naruszeniem przepisów. Wobec jednak ustalenia, że strony łączyła umowa cywilnoprawna, stwierdzić należy, że prawidłowe było jej ustne rozwiązanie, a nadto – pozwani nie mieli obowiązku zachowania okresu wypowiedzenia i podawania jakichkolwiek przyczyn rozwiązania umowy.

Z tych względów oddaleniu podlegało również żądanie zasądzenia odszkodowania.

Orzeczenie o kosztach sądowych oparto o przepis art. 98 k.p.c. i art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Powodowi na mocy przepisu art. 96 ust. pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010r., nr 90, poz. 594) przysługuje podmiotowe zwolnienie od kosztów sądowych – opłaty sądowej. Koszty te podlegają rozliczeniu zgodnie z regułą przewidzianą w treści art. 113 u.o.k.s.c, tj. kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Powód proces przegrał w całości i w związku z tym na zasadzie wynikającej z treści art. 98 § 1 k.p.c. i art. 113 ust. 1 u.o.k.s.c. opłata sądowa, od której powód była zwolniona, podlegała zaliczeniu na rachunek Skarbu Państwa – jak w punkcie II wyroku.

W punkcie III wyroku Sąd na podstawie przepisu art. 98 k.p.c. orzekł o kosztach zastępstwa procesowego.

Zgodnie z art. 98 kpc, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Sąd oddalił powództwo, a więc stroną przegrywającą proces jest powód. W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez pozwanych były koszty wynagrodzenia pełnomocnika, które zgodnie z § 9 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.), wynosiły 2x180,00 zł, co skutkowało orzeczeniem jak w punkcie III wyroku. Sąd przyjął bowiem, że pozew obejmował dwa żądania – ustalenia istnienia stosunku pracy (wynagrodzenie pełnomocnika wnosi 180 zł) i odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (wynagrodzenie pełnomocnika wnosi 180 zł).

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji.

SSR Marta Ładzińska