

Sygnatura akt IV P 405/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 29-04-2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Werocy

Ławnicy: M. J., A. R.

Protokolant: Łukasz Dajnowicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29-04-2013 r. we W.

sprawy z powództwa A. B.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. powództwa oddała;

II. nie obciąża powoda kosztami postępowania

UZASADNIENIE

Powód A. B. pozwem wniesionym w dniu 16 kwietnia 2012r. (data prezentaty) skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) sp. z o.o. w W. domagał się ustalenia stosunku pracy pomiędzy stronami w okresie od dnia 15.12.2010r. do dnia 07.02.2011r. oraz zasądzenia od pozwanej kosztów postępowania.

W uzasadnieniu żądania powód podał, że w okresie od dnia 15.12.2010r. do dnia 07.02.2011r. łączył go z pozwanym - mimo zawartej umowy zlecenia, która stanowiła ukrytą umowę o pracę - stosunek pracy, w ramach którego wykonywał dla pozwanego czynności ochrony fizycznej i technicznej oraz inne zadania w budynku Urzędu Marszałkowskiego we W..

W odpowiedzi na pozew strona pozwana domagała się oddalenia powództwa i obciążenia, powoda, kosztami postępowania. Uzasadniając żądanie pozwana podniosła, iż zawarła z powodem umowę zlecenia w treści której ustalono, że ma ona charakter cywilnoprawny, że powód będzie wykonywał zlecenie samodzielnie jak również, że nie będzie występował o uznanie jej za umowę o pracę. Zarzuciła, że zawarta umowa nie spełnia przesłanek, opisanych w treści art. 22 § 1 k.p., które pozwoliłyby uznać ją za umowę o pracę. Podniosła dalej, że zawarta umowa nie narusza także treści art. 22 § 3 k.p. i dalej, że brak jakichkolwiek dowodów przemawiających za uznaniem, iż umowa zlecenia zawarta została dla pozor.

Na rozprawie w dniu 27.09.2012r. powód, uzasadniając interes prawny w wytoczeniu powództwa, podał, że chciałby uzyskać świadectwo pracy a „w zasadzie stwierdzenie wyrokiem stosunku pracy.” Podał, że potem będzie się domagał ewentualnie zapłaty za nadgodziny.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana na podstawie wpisu do rejestru przedsiębiorców prowadzi działalność gospodarczą, w zakresie której zajmuje się m.in. działalnością ochroniarską.

Dowód: - odpis z KRS nr (...), k. 17-19

W roku 2010 strona pozwana wygrała przetarg na wykonywanie czynności ochrony fizycznej osób i mienia należącego do Urzędu Marszałkowskiego Województwa (...) we W., znajdujących się w obiektach: przy W. J. S. 12-14, ulicy (...), ulicy (...), ulicy (...) i ulicy (...), według ustalonego (przez zmwiającego) harmonogramu oznaczającego:

- wykonywanie czynności od poniedziałku do piątku oraz w soboty, niedziele i święta,
- w systemie zmianowym od 7:00 do 19:00 i od 19:00 do 7:00,
- ilość osób wykonujących czynności w poszczególnych dniach i godzinach.

Dowód: - przesłuchanie świadka T. G., k. 46v.

- informacja o wyborze oferty, k. 57-58

- opis przedmiotu zamówienia, k. 55-56

W dniu 15 grudnia 2010r. strona pozwana zawarła z powodem umowę zlecenia, zgodnie z którą powód (zleceniobiorca) miał wykonać na rzecz pozwanej (zleceniodawca) czynności polegające na zabezpieczeniu obiektu i mienia w placówkach chronionych przez (...) Sp. z o.o. Oddział w O.. (§ 1 zd. II umowy) Zgodnie z umową strony ustaliły, że w ramach świadczenia określonego w § 1 umowy zleceniobiorca jest zobowiązany we współpracy ze zleceniodawcą w szczególności do: kontroli ruchu osobowego i materiałowego, przyjmowania i zdawania kluczy, dokonywania systematycznych obchodów budynku w czasie ustalonym między stronami, natychmiastowej reakcji na zdarzenia przestępcze i awarie oraz natychmiastowego powiadamiania zleceniodawcy o wszelkich zdarzeniach jakie miały miejsce na obiekcie (§ 2 umowy)

Wykonanie zlecenia miało nastąpić w terminie od dnia 15.12.2010r. do dnia 30.06.2011r. (§ 9 umowy). Z tytułu wykonanej usługi zleceniobiorcy przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 4,00 zł netto za jedną godzinę wykonywania zlecenia, do którego doliczana była kwota 1 zł tytułem ekwiwalentu za pranie, w związku z udostępnieniem zleceniobiorcy umundurowania stanowiącego własność zleceniodawcy, płatne na podstawie przedłożonego przez zleceniobiorcę grafiku świadczenia usługi bądź rachunku wystawionego przez zleceniobiorcę, w terminie trzydziestu dni po zaakceptowaniu rachunku lub grafiku (§ 7 i § 8 pkt 1 umowy).

Zgodnie z umową ustalono, że czynności objęte przedmiotem umowy zleceniobiorca będzie wykonywał w sposób przez siebie zaplanowany, zorganizowany i samodzielny (§ 3 pkt 1 umowy), że zleceniobiorca sam określi sposób świadczenia usługi po uzgodnieniu ze zleceniodawcą. (§ 6 pkt 2 umowy)

Zleceniobiorca zobowiązany został do noszenia wydanego mu umundurowania (§ 3 pkt 4 umowy), mógł przy tym powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej po uzyskaniu uprzednio pisemnej zgody zleceniodawcy. (§ 3 pkt 2 umowy)

W treści umowy zleceniobiorca oświadczył, że ma świadomość, że zawarta umowa ma charakter cywilnoprawny (§ 1 zd. I umowy) jak również, że zapoznał się z treścią umowy, w pełni ją rozumie i akceptuje jej postanowienia. (§ 1 zd. III umowy) Ustalono przy tym, że w sprawach nieuregulowanych umową zastosowanie znajdują przepisy kodeksu cywilnego (§ 13 umowy) i dalej, że zleceniobiorca nie będzie występował o uznanie umowy za umowę o pracę (§ 12 zd. I umowy).

Z tytułu zawartej umowy strona pozwana pobierała i odprowadzała zaliczki na podatek dochodowy należny od powoda.

Dowód: - umowa z dnia 15.1.2010r., k. 3-4

- informacja PIT-11, k. 10

- przesłuchanie powoda, k. 46v. – 47

- przesłuchanie za pozwanego K. S., k. 91v.-92v.

Wynikające z zawartej umowy czynności powód wykonywał na obiekcie Urzędu Marszałkowskiego we W..

Praca wykonywana była w systemie zmianowym z uwagi na to, że obiekt podlegał całodobowej ochronie, według ustalonego harmonogramu zmian. W ramach zawartej umowy powód zajmował się wydawaniem i przyjmowaniem kluczy w recepcji, odbieraniem telefonów, pilnowaniem alarmu, kierowaniem osób, które przychodziły, do właściwych osób oraz wykonywaniem tzw. obchodów obiektu, które przeprowadzane były co 2-3 godziny.

Powód, podobnie jak i inne osoby zatrudniane przez stronę pozwaną, wykonywał czynności samodzielnie, bez bezpośredniego nadzoru przełożonego czy też dowódcy.

Czasami z powodem kontaktował się R. S. i wydawał mu polecenia. R. S. był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku dyrektora administracyjnego i jako osoba odpowiedzialna za prawidłowe wyposażenie i ubiór zatrudnianych przez pozwaną osób, mógł w trakcie wizyty u klienta (Urząd Marszałkowski) w przypadku stwierdzenia, że powód jest ubrany niezgodnie z zawartą umową, zwrócić mu uwagę na powyższe. Nadzór ze strony R. S. był jednak – z uwagi na ilość objętych ochroną obiektów – sporadyczny.

Po zakończeniu zmiany powód obowiązany był wpisać do grafiku służby czynności wykonane w czasie danej zmiany.

Dowód: - zeznania świadka S. B., k. 37v.

- przesłuchanie świadka T. G., k. 46v.

- przesłuchanie powoda, k. 46v. – 47

- przesłuchanie za pozwanego K. S., k. 91v.-92v.

W Urzędzie Marszałkowskim we W., w D.ds. Administracyjnych, na stanowisku specjalisty zatrudniony był T. G., do którego obowiązków należało przeprowadzenie przetargu i wybranie najkorzystniejszej oferty na ochronę obiektów (...). T. G. nie nadzorował i nie kontrolował pracy osób zatrudnianych przez stronę pozwaną, w tym powoda. Zdarzały się jednak sytuacje zwracania przez niego uwagi pracownikom strony pozwanej na brak obowiązkowego umundurowania.

Dowód: - przesłuchanie świadka T. G., k. 46v.

Pismem z dnia 27.01.2011r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę zlecenia, na podstawie § 11 pkt 2 umowy z oznaczeniem, iż umowa ulegnie rozwiązaniu z dniem 07.02.2011r.

Dowód: - pismo z dnia 27.01.2011r., k. 5

Powód zgodził się na zawarcie ze stroną pozwaną umowy zlecenia. Powód potrafi odróżnić umowę o pracę od umowy zlecenia, studiuje prawo.

Powód nie zwracał się do strony pozwanej o zawarcie z nim umowy o pracę.

Dowód: - przesłuchanie powoda, k. 46v. – 47

- przesłuchanie za pozwanego K. S., k. 91v.-92v.

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy podlegało oddaleniu jako nieuzasadnione.

W rozpoznawanej sprawie powód domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami w okresie od dnia 15.12.2010r. do dnia 07.02.2011r.

Zgodnie z dyspozycją 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Treścią umowy o pracę jest, w konsekwencji przyjętego unormowania, zobowiązanie się pracownika do wykonywania określonej pracy za wynagrodzeniem. Umowa o pracę posiada cechy stosunku zobowiązaniowego – jest dwustronnie zobowiązująca, konsensualna i odpłatna. Posiada jednak również cechy wyróżniające ją od innych stosunków zobowiązaniowych, w szczególności zaś od umowy o dzieło, uregulowanej w art. 627 i nast. kodeksu cywilnego, od umowy zlecenia, uregulowanej w art. 734 i nast. kodeksu cywilnego czy też od umowy agencji, uregulowanej w art. 758 i nast. kodeksu cywilnego. Decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów jest świadczenie, wykonywanie pracy określonego rodzaju - przez którą należy rozumieć zasadnicze obowiązki pracownika oraz miejsce i czas wykonywania pracy - pod kierownictwem pracodawcy. Pracownik obowiązany jest więc świadczyć pracę w zorganizowanym zespole pracowniczym, podporządkowanym pracodawcy w granicach wynikających z charakteru pracy i potrzeb pracodawcy oraz zastrzeżonych ustawowo praw pracownika. Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie dzieła, zlecenia czy agencji.

Podkreślenia wymaga przy tym, iż wykonywanie takich samych czynności może występować zarówno w ramach umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej. Nie sposób dalej nie zauważyć, że cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny 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 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 Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005r., I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26).

Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie dzieła lub zlecenia. Należy przy tym wyraźnie podkreślić, że właściwa stosunkowi pracy cecha podporządkowania, kierownictwa pracodawcy, w rozumieniu powołanego powyżej przepisu art. 22 § 1 k.p., rozumiana jest stosunkowo szeroko i są to pojęcia, co do zasady, tożsame.

W odróżnieniu od umów o charakterze cywilnoprawnym, charakterystyczną cechą umowy o pracę jest także to, że ryzyko przedsięwzięcia ciąży na podmiocie zatrudniającym, dlatego też w konsekwencji – niemożność wykonywania 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 obu stron tego stosunku.

Gdyby te same zadania mogły być wykonywane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej (np. zlecenie, dzieło), to w takiej sytuacji kwalifikacji prawnej umowy (umów) łączącej strony należy dokonać za pomocą metody typologicznej, tj. przez rozpoznanie i wskazanie jej cech dominujących. Ustalenie, że przeważają elementy umowy o pracę prowadzi do oceny – nawet wbrew nazwie umowy zawartej przez strony i wbrew treści jej poszczególnych postanowień -, że strony łączy 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 Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998r., I PKN 191/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 14, poz. 449).

Podkreślenia przy tym wymaga, że w przepisie art. 22 §1¹ k.p. została rozwinięta cywilistyczna zasada, zgodnie z którą w umowach należy raczej badać jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu – art. 65 §2 k.c. O wyborze podstawy prawnej zatrudnienia decydują bowiem same zainteresowane strony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.04.2000r., I PKN 594/99, OSNP 2001/21/637), natomiast warunkiem koniecznym dla uznania, że umowa o pracę trwa i doszło do faktycznego jej zawarcia jest ustalenie, że także pracodawca miał zamiar zatrudnienia danej osoby na określonym stanowisku na podstawie umowy o pracę.

Umowa o pracę jest bowiem dwustronną czynnością prawną, dochodzącą do skutku, gdy obie strony, tj. pracownik i pracodawca złożą zgodne oświadczenie woli, określające rodzaj i warunki umowy, zwłaszcza rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, termin jej rozpoczęcia oraz wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi umowy. Umowa o pracę zostaje zawarta, gdy strony prowadzące pertraktacje dążą do porozumienia, co do wszystkich warunków przyszłej umowy o pracę, które były przedmiotem rokowań (art. 72 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

W judykaturze podkreśla się również, że w art. 22 §1¹ k.p. nie ustanowiono domniemania, że nawiązany stosunek prawny jest stosunkiem pracy. Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09.12.1999r., I PKN 432/99, Pr.Pracy 2000/4/31). Powyższe oznacza, że ciężar dowodu co do okoliczności przemawiających za przyjęciem pracowniczego charakteru zatrudnienia w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy obciąża powoda, jako osobę, która z tego faktu wywodzi skutki prawne (art.6 kc w zw. z art.300 kp).

Odnosząc powyższe rozważania do stanu faktycznego sprawy zważyć wypadnie, że brak było zarówno zgodnej woli stron, co do faktu zawarcia samej umowy o pracę, jak i zebrany w sprawie materiał dowody nie pozwolił na ustalenie, że powód świadczył pracę w sposób ciągły, podporządkowany, a tym samym, że łączył go ze stroną pozwaną stosunek pracy.

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów w szczególności w postaci umowy zlecenia, informacji Pit -11 za 2011r., informacji o wyborze oferty na usługi ochrony fizycznej osób i mienia, szczegółowym opisie przedmiotu zamówienia a także na dowodzie z zeznań świadków T. G.i S. B.oraz z przesłuchania stron. Sąd oddalił wniosek powoda o dopuszczenie dowodu z książki posterunku na okoliczność jej treści uznając, że dowód ten jest nieistotny dla rozpoznania niniejszej sprawie wobec treści pozostałego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w tym zwłaszcza wobec treści zeznań powoda złożonych na rozprawie w dniu 27 września 2012r.

W pierwszym rzędzie Sąd zważył, że z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika, by w stosunku prawnym łączącym strony występował element wykonywania pracy pod kierownictwem pozwanego i podporządkowania powoda oraz wykonywania pracy w miejscu i czasie wskazanym przez pozwanego.

Niewątpliwie w celu wykonywania pracy powód musiał stawiać się w budynku Urzędu Marszałkowskiego we W. w dniach i godzinach, w których strona pozwana, zgodnie z harmonogramem zamówienia publicznego, miała realizować usługę ochrony fizycznej osób i mienia należącego do Urzędu Marszałkowskiego Województwa (...). W ocenie Sądu jednak okoliczność ta, sama w sobie, nie oznacza, że czas i miejsce świadczenia przez powoda pracy zostały ustalone przez strony umowy w rozumieniu art. 22 k.p., a co za tym idzie nie przesądza o pracowniczym charakterze zatrudnienia. Skoro bowiem powód miał realizować prace polegające na ochronie fizycznej osób i mienia należącego do Urzędu Marszałkowskiego Województwa (...), na konkretnym obiekcie, to oczywistym jest, że musiał przebywać w tym obiekcie i nie ulega wątpliwości, że obecność ta musiała umiejscawiać się w czasie, w którym obiekt - zgodnie z umową na usługę ochrony fizycznej osób i mienia - podlegał ochronie. Tylko w tym czasie miał on możliwość realizacji przedmiotu umowy zawartej ze stroną pozwaną.

Wprawdzie jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego czynności wykonywane były przez powoda w systemie zmianowym z uwagi na to, że obiekt podlegał całodobowej ochronie, według ustalonego harmonogramu zmian, jednak okoliczność powyższa nie determinuje uznania, iż zawarta przez strony postępowania umowa miała charakter umowy o pracę. Określenie czasu wykonywania czynności objętych przedmiotem umowy nie jest bowiem postanowieniem umowy przesądzającym o nawiązaniu stosunku pracy z racji tego, że nie jest charakterystyczne tylko dla umów o pracę jako świadczące o kierownictwie pracodawcy. Może być również objęte postanowieniami umów cywilnoprawnych, takich jak np. umowa agencyjna, zlecenia, czy umowy o świadczenie usług. W konsekwencji powyższego wyznaczenie dni i godzin czynności nie może być wystarczające do uznania kierownictwa pracodawcy w rozumieniu art. 22 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06 października 1998r., I PKN 389/98, OSNP 1999/22/718). Sama powtarzająca się obecność w zakładzie pracy nie jest wystarczającą przesłanką do uznania stosunku pracy (por. wyrok NSA w W. z dnia 22 czerwca 1999r., (...) SA 624/99, Pr. Pracy 1999/9/42).

Sąd zważył dalej, że wprawdzie wykonywanie pracy zmianowej stanowi jeden z elementów wskazujących na wykonywanie pracy w warunkach zatrudnienia pracowniczego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1997r., II UKN 232/97, OSNP 1998/13/407) jednak odnosi się do sytuacji, gdy wyznaczenie zmiany pracy następuje przez podmiot zatrudniający (element podporządkowania pracowniczego) nie zaś pozostawione do wyboru zatrudnionego stanowi przejaw jego woli co do zamiaru wykonywania pracy w danych godzinach, dostosowanych do jego potrzeb.

Powód wprawdzie wykonywał pracę w systemie zmianowym jednak wbrew obowiązкови wynikającemu z treści art. 6 k.c. i 3 k.p.c. nie wykazał aby zmiana pracy była mu narzucana, wyznaczona jednostronnie przez pozwaną.

Oprócz tego, czynności podejmowane przez powoda nie podlegały bezpośredniemu kierownictwu pozwanego. Powód miał zgodnie z umową wykonać określone czynności. Czynności te jednak jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe miał wykonywać w sposób przez siebie zaplanowany i samodzielny co wynikało tak z treści zapisów umowy (§ 3 pkt 1 umowy oraz § 6 pkt 2 umowy) jak również z faktu, że możliwość nadzoru nad pracami powoda ze strony pozwanej, w tym zwłaszcza ze strony R. S.- z uwagi na ilość objętych ochroną obiektów - była ograniczona i miała charakter sporadyczny a przy tym dotyczyła wyłącznie kwestii dotyczących ewentualnych braków w wyposażeniu czy też ubiorze powoda. Wprawdzie zdarzały się także sytuacje zwracania uwagi pracownikom strony pozwanej na brak obowiązkowego umundurowania przez T. G. jednak podkreślenia wymaga, iż nie był on pracownikiem strony pozwanej ale osobą zatrudnioną w Urzędzie Marszałkowskim we W., w D.ds. Administracyjnych - a zatem nie mógł wydawać poleceń w charakterze pracodawcy, a przy tym nie nadzorował on i nie kontrolował pracy osób zatrudnianych przez stronę pozwaną, w tym powoda.

Sam zaś fakt udzielania powodowi poleceń, zwłaszcza co do umundurowania, nie determinuje, w ocenie Sądu, pracowniczego charakteru zatrudnienia i przyjęcia, że powód wykonywał pracę pod kierownictwem w rozumieniu art. 22 k.p. albowiem po pierwsze udzielanie wskazówek czy uzgadnianie zakresu prac nie jest elementem charakterystycznym wyłącznie dla pracowniczego charakteru zatrudnienia, lecz występuje również w nazwanych umowach cywilnoprawnych czy nienazwanych umowach o świadczenie usług, z drugiej zaś strony nie budzi wątpliwości, iż – z uwagi na zakres i specyfikę działalności strony pozwanej (praca w zakresie ochrony osób i mienia jej kontrahenta) – pozwana dbając o konieczność zachowania warunków umowy zawartej z kontrahentem mogła zwracać powodowi uwagę w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości wykonania zlecenia. Otrzymywania poleceń innych niż dotyczących umundurowania powód w toku niniejszego postępowania nie wykazał.

Odnosząc się w dalszej części do kwestii należnego powodowi wynagrodzenia podkreślenia wymaga, iż wynagrodzenie to w pełni uzależnione zostało od zachowania i zakresu wykonania umowy przez powoda. Z treści złożonej do akt sprawy umowy zlecenia wynika bowiem, że wynagrodzenie z tytułu realizacji umowy określone zostało stawką godzinową a zatem uzależnione zostało od efektywnego wykonania zlecenia mierzonego według czasu pracy. (§ 7 i § 8 pkt 1 umowy).

Tym samym to powód ponosił ryzyko w zakresie tego czy uzyska wynagrodzenie i w jakiej wysokości.

Nadto wynagrodzenie miało być wypłacane na podstawie rachunku wystawianego przez powoda bądź przedłożonego przez zleceniobiorcę grafiku świadczenia usług, co niewątpliwie nie jest cechą charakterystyczną zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

Podkreślenia dalej wymaga, iż – jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe – powód nie miał bezwarunkowego obowiązku osobistego wykonania zlecenia, gdyż mógł powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej po uzyskaniu uprzednio pisemnej zgody zleceniodawcy. (§ 3 pkt 2 umowy)

Wreszcie przeciwko przyjęciu pracowniczego charakteru zatrudnienia powoda przemawia zgodny zamiar stron i cel umowy.

Z wiarygodnych zeznań stron postępowania wynika, że pozwany miał zamiar zawrzeć z powodem umowę zlecenia. Sam powód w toku przesłuchania w dniu 27 września 2012r. podał „Zgodziłem się na podpisanie umowy zlecenia (...)” i dalej „(...) rozróżniam umowę o pracę od umowy zlecenia, studiuję prawo. Został mi jeszcze jeden rok studiów.” Podobnie w treści umowy powód jako zleceniobiorca oświadczył, że ma świadomość, że zawarta umowa ma charakter cywilnoprawny (§ 1 zd. I umowy) jak również, że zapoznał się z treścią umowy, w pełni ją rozumie i akceptuje jej postanowienia. (§ 1 zd. III umowy)

Jak wykazało przy tym przeprowadzone postępowanie dowodowe powód nie zgłaszał pozwanej aby chciał być zatrudniony na podstawie umowy o pracę.

Nie tylko zatem nie proponowano powodowi zawarcia umowy o pracę ale i on sam zgodził się na zawarcie umowy zlecenia i nie wnosił o zatrudnienie go na podstawie umowy o pracę.

Oceniając wolę stron co do formy zawartej umowy nie uszło uwadze Sądu, iż powód – znając różnice między zatrudnieniem na podstawie umowy zlecenia oraz na podstawie umowy o pracę - w sposób nie budzący wątpliwości zgodził się na zawarcie umowy zlecenia.

W konsekwencji powyższego Sąd uznał, iż wolą stron nie było zawarcie umowy o pracę.

Jak zaś podkreśla się w aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego: „nawet jeśli powód wykonywał czynności określonego rodzaju na rzecz pozwanego pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, to jednak wbrew woli stron nie można ustalać, że strony łączyła umowa o pracę. Bowiern zwłaszcza w obecnej rzeczywistości gospodarczej należy zwłaszcza uwzględniać wolę stron – o wyborze podstawy zatrudnienia decyduje zgodna, autonomiczna wola stron.” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27.05.2010r., II PK 354/09, Lex nr 598002).

Mając powyższe na względzie Sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

Orzeczenie o kosztach postępowania, zawarte w punkcie II wyroku, Sąd oparł na treści przepisu art. 102 k.p.c. który w stanie faktycznym sprawy znajduje pełne uzasadnienie. Sąd zważył w tym zakresie, iż inicjując postępowanie sądowe powód dochodził roszczeń

z zakresu prawa pracy, które na tle stosunków roszczeniowych posiadają charakter specyficzny (por. orz. SN z dn. 5.12.1967 r. III PRN 78/67 OSNC 1968/11/185, orz. Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu III APz 135/92) pozostając w przekonaniu o zasadności swego żądania. Nie można przy tym uznać, w ocenie Sądu, iż powód, dążąc do wyjaśnienia swoich żywotnych interesów w postępowaniu sądowym, wytoczył powództwo niezasadnie czy też zbyt pochopnie skoro był przekonany o słuszności swojego powództwa. Pracownik nie tylko bowiem może ale i powinien żądać wyjaśnienia jego żywotnych interesów także w postępowaniu sądowym choćby jego żądanie okazało się nieuzasadnione (por. postan. SN z dn. 27.04.1971 I Pz 17/71, OSNC 1971\12\22 wyrok SN z dn. 14.06.2005 r. V CK 719/04, Lex nr 152455).

Zarządzenie:

1. odnotować w rep.,

2. odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć powodowi

3. kal. 14 dni.

(...).05.2013r.