

UZASADNIENIE

Powód M. M. pozwem z dnia 16 lipca 2020 r. wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy nawiązanego pomiędzy nim a pozwanym D. K. na okres od 15 stycznia 2019 r. do 19 marca 2019 r. , a także o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, że umowa ustna zawarta przez strony spełniała cechy stosunku pracy (pozew k. 3-5).

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu od powoda, podnosząc, że powód w ramach własnej działalności gospodarczej zawarł z nim umowę, jako podwykonawca robót (k. 19-21).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

D. K. prowadzi działalność gospodarczą, w ramach której zajmuje się wykonywaniem konstrukcji i pokryć dachowych. Pod koniec 2018 roku otrzymał zlecenie wymiany pokrycia dachu (...) w S. przy ul. (...). Podjął się go wraz ze swoją kilkusobową ekipą osób zatrudnionych przez niego na podstawie umowy o pracę.

Niesporne, a nadto przesłuchanie D. K. – k. 62, 152 v.

W styczniu 2019 r. M. M. rozmawiał z D. K. i jego ojcem – H. K. na temat wykonywania prac przy naprawie dachu Sanktuarium. Umówili się ustnie, że M. M. zajmie się naprawą drugiej połowy dachu (pierwszą naprawiała ekipa D. K.) wraz z przybranymi przez siebie osobami i przy pomocy własnego sprzętu oraz zabezpieczeń, za wynagrodzeniem 50 zł na metr kwadratowy pokrycia. Rozliczenie miało nastąpić po zakończeniu prac. Zlecających nie interesowało ile osób i kogo M. M. dobierze sobie do współpracy. Został zapytany o to, czy zarejestrował działalność gospodarczą, na co odpowiedział, że jest w trakcie.

Dowód: - zeznania świadka H. K. – k. 63-64,

- przesłuchanie pozwanego D. K. - k. 62, 152 v.

M. M. początkowo dobrał sobie do współpracy jedną osobę, którą po pewnym czasie zastąpiła inna – K. O., a następnie dołączył do nich A. O. (1). Ci dwaj umawiali się z M. M., a nie z D. K.. Wynagrodzenie otrzymywali od M. M..

Cała trójka pracowała z użyciem własnych narzędzi i zabezpieczeń.

Nie mieli wyznaczonych żadnych godzin pracy – sami decydowali o jakiej porze złączą i zakończą prace. Musieli jedynie wziąć pod uwagę, że kościół jest otwierany o godzinie 7:00, więc wcześniej nie ma możliwości wejścia na dach. Nie podpisywali listy obecności, nie brali udziału w odprawach lub zebraniach ekipy pracowników D. K..

Majster pracujący u D. K. nie wydawał żadnych poleceń M. M., ani nie nadzorował jego pracy. Skupiał się na własnej ekipie pracującej po drugiej stronie dachu.

M. M. podczas krótkich rozmów z pracownikami D. K. mówił im, że wykonuje tu pracę w charakterze podwykonawcy.

Dowód: - zeznania świadka H. K. – k. 63-64,

- zeznania świadka J. G. – k. 96-96v.,

- zeznania świadka T. M. – k. 96v.-97,

- zeznania świadka T. P. – k. 123v.-124

- zeznania świadka A. O. (2) – k. 123-123v.

- przesłuchanie pozwanego D. K. - k. 62, 152 v.

Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę prac przy remoncie dachu Sanktuarium, która dotyczyła m.in. legalności zatrudnienia. M. M. został wtedy przesłuchany jako świadek i zeznał, że wykonywał tam prace dekarские jako podmiot gospodarczy.

Dowód: - protokół kontroli PIP z załącznikami – k. 24-36

Dnia 18 marca 2019 r. współpracownik M. M. K. O. w trakcie wykonywania pracy spadł z dachu, w wyniku czego zmarł.

Dnia 30 grudnia 2019 r. M. M. został oskarżony o to, że jako podwykonawca prac przy remoncie dachu nie zapewnił należytych warunków BHP przy pracy na wysokości, naraził K. O. na bezpośrednie niebezpieczeństwo i nieumyślnie spowodował jego śmierć, to jest o czyn z art. 220 § 1 k.k. w zbiegu z art. 155 k.k. w związku z art. 11 § 2 k.k. Podczas rozprawy przed Sądem Rejonowym Szczecin – Prawobrzeże i Zachód w Szczecinie, Wydziałem VI Karnym, która odbyła się 17 lipca 2020 r. zeznał, że jego współpraca z D. K. odbywała się w warunkach podporządkowania i w związku z tym wystąpił do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Dowód: - akt oskarżenia (kopia z akt sprawy VI K 1019/19 Sądu Rejonowego Szczecin – Prawobrzeże i Zachód w Szczecinie) – k. 71-73,

- protokoły rozprawy głównej ze sprawy VI K 1019/19 Sądu Rejonowego Szczecin – Prawobrzeże i Zachód w Szczecinie – k. 74-82.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, oparte na przepisie art. 189 kodeksu postępowania cywilnego oraz art. 22 § 1 kodeksu pracy, okazało się w całości bezzasadne.

W pierwszej kolejności Sąd zbadał istnienie interesu prawnego, wskazanego w art. 189 k.p.c. Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy niesie za sobą szerokie skutki prawne, dotyczące nie tylko aktualnych stosunków majątkowych, ale także uprawnień pracownika, które mogą zaktualizować się w przyszłości, w tym również w ramach ubezpieczenia społecznego. W trafnym wyroku z 15 grudnia 2009 r. Sąd Najwyższy orzekł (II PK 156/09, LEX nr 577459), że skoro sam ustawodawca wyodrębnia jako samodzielną sprawę o ustalenie stosunku pracy (art. 23(1) k.p.c., art. 461 § 1(1) k.p.c., art. 63(1) k.p.c.), to oznacza to, że są to regulacje szczególne do art. 189 k.p.c. i potwierdzają jedynie, że w takim powództwie o ustalenie zawsze zawiera się interes prawny, o który chodzi w tym przepisie. W sporze o istnienie stosunku pracy, żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda pracownika nie tylko aktualnym lecz i przyszłym, nie tylko w sferze zatrudnienia lecz i ubezpieczenia społecznego.

Zgodnie z treścią 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. Stosunek pracy to więc prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (tak w wyroku SA w Lublinie z 26 czerwca 1996, III APr 10/96, Apel.-Lub. 1997/2/10).

Należy przy tym podkreślić, że zatrudnienie nie musi mieć zawsze charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (orzeczenie Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNP 2001/9/310). Najbardziej istotnymi elementami stosunku pracy są więc: obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika.

Analiza stosunku prawnego łączącego strony wskazuje, że przy wykonywaniu umowy zawartej ustnie przez strony nie występowały żadne elementy właściwe dla stosunku pracy (brak podporządkowania o charakterze pracowniczym), a wyraźnie dominowały cechy typowe dla umowy o świadczenie usług (do której z mocy art. 750 k.c. stosuje się przepisy o zleceniu).

Owo pracownicze podporządkowanie przejawia się głównie w określeniu czasu pracy i miejsca pracy. O ile miejsce wykonywania prac remontowych zawsze odbywa się w miejscu, w którym znajduje się remontowana nieruchomość, to właściwe miejsce pracy powoda znajdowało się w jego wyłącznej pieczy i było autonomiczne względem miejsca pracy pozwanego i jego własnej ekipy. Powód otrzymał swoją połowę dachu, a brygada pozwanego pracowała zupełnie odrębnie po drugiej jego stronie. Powód nie był w ogóle podporządkowany co do czasu pracy – sam decydował o godzinie rozpoczęcia i zakończenia prac, nie podpisywał listy obecności, nie musiał stawiać się na żadnej odprawie lub zebraniach. Jedyna wytyczna dotyczyła tego, że kościół był otwierany o godzinie 7:00, a więc wcześniej nie można było rozpocząć prac. To zdecydowanie za mało, aby stwierdzić podporządkowanie co do czasu pracy. Powodowi nie wskazano także dni, w których miał pracować. Sam o tym decydował, a rytm jego pracy wyznaczał zarobek, który był uzależniony od ilości metrów kwadratowych wymienionego poszycia dachu.

Kolejnym elementem podporządkowania pracowniczego jest otrzymywanie wiążących poleceń co do sposobu i rytmu wykonywanej pracy. Powód nie otrzymywał żadnych poleceń, nie podlegał zwierzchnictwu majstra z brygady pozwanego, nikt nie nadzorował jego prac.

O braku możliwości pracowniczego zakwalifikowania badanego stosunku prawnego zadecydowała również możliwość zastępstwa powoda przez wskazaną przez niego osobę trzecią, nawet bez pytania o zgodę pozwanego. Powód mógł dobrać sobie współpracowników według własnego uznania, którzy umawiali się z nim samym, a z pozwanym nie łączyły ich żadne ustalenia. Nie miał obowiązku wykonywania prac na dachu osobiście – mógł posłużyć się swoimi współpracownikami. Uprawnienie do zastąpienia osobą trzecią jest obce stosunkowi pracy, a dopuszczalne przy umowach cywilnoprawnych. Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 listopada 1998 r. (sygn. I PKN 458/98, opubl. OSNP z 2000 r. nr 3, poz.94) możliwa w umowach typu zlecenie klauzula wykonywania usług przez osobę trzecią jest niedopuszczalna w umowie o pracę. W innym orzeczeniu (z dnia 28 października 1998 r. sygn. I PKN 416/98, opubl. OSNP z 1999 r. nr 24 poz. 775) Sąd ten wyraźnie natomiast określił, iż brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę. Klauzula zezwalająca na posługiwanie się zastępcą nie jest możliwa przy umowie o pracę, która nie dopuszcza wyjątków od zasady osobistego wykonywania umówionej pracy.

Wreszcie w badanej sytuacji ryzyko prowadzonej działalności spoczywało na powodzie, co jest właściwe dla umów cywilnoprawnych, a nie stosunku pracy. Powód posługiwał się w pracy własnymi narzędziami i środkami zabezpieczającymi. W ogóle nie oczekiwał ich od pozwanego.

M. M. w krótkich rozmowach z pracownikami pozwanego odbywanych w przerwach robót mówił, że występuje w tym miejscu w charakterze podwykonawcy. Przesłuchiwany w maju 2019 r. przez Państwową Inspekcję Pracy zeznał, że był samodzielnym podmiotem gospodarczym. Wskazuje to na zamiar powoda zawarcia umowy właściwej dla podwykonawcy prac remontowych, a nie zawarcia umowy o pracę. Twierdzenia o pracowniczym charakterze zatrudnienia powód zaczął podnosić dopiero, gdy stanął przed sądem karnym oskarżony o nieumyślne spowodowanie śmierci swojego współpracownika. Pozew w tej sprawie został wniesiony zaledwie jeden dzień przed pierwszą rozprawą karną, a więc już po otrzymaniu aktu oskarżenia przez powoda. Wynika stąd instrumentalny charakter powództwa, które ma posłużyć powodowi jedynie do uwolnienia się od odpowiedzialności karnej. W razie pozytywnego dla niego wyniku tej sprawy, to pozwany – jako domniemany pracodawca – odpowiadałby za naruszenia norm BHP w miejscu wykonywania prac.

Wszystkie powyższe okoliczności sąd ustalił w oparciu o zeznania wszystkich świadków, które były zupełnie zbieżne i budziły wątpliwości sądu. Nawet zawnioskowany przez powoda jego współpracownik A. O. (1) zeznał w taki sposób,

jak pozostałe osoby. Sąd nie miał więc żadnych podstaw, by dać wiarę zeznaniom powoda, który ma żywotny interes w utrzymywaniu własnej wersji wydarzeń, choć jeszcze kilka miesięcy wcześniej przed PIP zeznawał odmiennie.

W rezultacie powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy należało oddalić.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto na art. 98 § 1 k.p.c. i wynikającą z niego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Dla powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy, koszt zastępstwa procesowego wynosi 1 800 zł ze względu na wartość przedmiotu sporu określoną dla tego żądania na 8 000 zł (§ 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie). Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy ma charakter majątkowy i dlatego należy stosować stawki przewidziane w ogólnym przepisie § 2 rozporządzenia.

ZARZĄDZENIE

1) (...)

2) (...)

3) (...)

1.12.2021