

Sygnatura akt IV P 98/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 08 grudnia 2015 roku

Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Aleksandra Dąbrowska

Ławnicy: Elżbieta Rudzińska, Marianna Dubicka

Protokolant: st. sekr. sąd. Marlena Młynarkiewicz

po rozpoznaniu w dniu 26 listopada 2015 roku w Ostródzie

na rozprawie

sprawy z powództwa Z. M. PESEL (...)

przeciwko Przedsiębiorstwo Usług (...) Sp. z o.o. w I. REGON (...)

o ustalenie istnienia stosunku pracy, o zadośćuczynienie

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1860 zł (jeden tysiąc osiemset sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu – kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powód Z. M. złożył pozew przeciwko Przedsiębiorstwu Usług (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w I. o ustalenie, że pomiędzy powodem, a pozwaną w okresie od 16 czerwca 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku istniał stosunek pracy na podstawie umowy o pracę, na podstawie którego powód wykonywał pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika fizycznego oraz wniósł o zasądzenie kwoty 17.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych. Wniósł również o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu argumentował, iż był zatrudniony u pozwanej na podstawie umów pracę na czas określony, ostatnio na okres od dnia 01 stycznia 2013 roku do 31 grudnia 2017 roku. Oświadczeniem z dnia 26 maja 2014 roku pozwana wypowiedział powodowi umowę o pracę. Następnie w dniu 16 czerwca 2014 roku powód zawarł z pozwaną umowę zlecenia do 31 grudnia 2014 roku. Na jej podstawie wykonywać miał pracę tożsamą w stosunku do tej, którą świadczył na podstawie umowy o pracę. Ponadto podniósł, iż w ramach wykonywanych obowiązków odbywał codzienne dyżury „pod telefonem”, z reguły w nieprzerwanych okresach czasu, a zatem pozostawał w dyspozycji pracodawcy i nie mógł swobodnie dysponować czasem prywatnym. Zachowanie pozwanej w tym zakresie było bezprawne i naruszało prawo powoda do odpoczynku wynikające z art. 151⁵ § 2 kp oraz naruszało dobro osobiste powoda w postaci prawa do życia rodzinnego i wywoływało poczucie pokrzywdzenia. Wobec powyższego pozwana powinna ponieść odpowiedzialność na podstawie art. 23 w zw. z art. 448 kc.

Pozwane Przedsiębiorstwo Usług (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w I. wniosło o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podniosło, iż umowa zlecenia z 16 czerwca 2014 roku określała inne czynności, aniżeli te wynikające z uprzednio zawartej z powodem umowy o pracę. Ponadto pozwana nie zobowiązywała powoda do pozostawania w gotowości do wykonywania pracy na dyżurze.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód Z. M. zatrudniony był w Przedsiębiorstwie Usług (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w I. w okresie od 01 lipca 2009 do 31 grudnia 2012 roku, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, na stanowisku pracownik ds. porządkowych, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 8,8 zł za godzinę plus 25% premii. Następnie zatrudniony był w okresie od 01 stycznia 2013 roku do 16 czerwca 2014 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony, na stanowisku pracownik fizyczny, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 8,8 zł za godzinę plus 25% premii. Oświadczeniem z dnia 26 maja 2014 roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem, od którego powód się nie odwołał.

(okoliczność bezsporna, umowa o pracę nr (...), umowa o pracę (...), świadectwo pracy, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem akta osobowe – bez oznaczenia numerowego)

W dniu 16 czerwca 2014 roku strony podpisały umowę zlecenia nr (...) na okres od 16 czerwca 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku. W ramach tejże umowy powód zobowiązał się do wykonywania prac w schronisku dla bezdomnych zwierząt min. wylapywał psy wg zleceń, pilnował, karmił. Strony ustaliły wynagrodzenie w wysokości 11 zł za godzinę. Powód nie miał stałych godzin pracy, w ramach umowy zlecenia, po uprzednim zawiadomieniu telefonicznym przez Policję, Straż Miejską, osoby prywatne lub pozwaną, wyjeżdżał na interwencje odławiać zwierzęta. Ponadto przez około 2-3 godzinny dziennie wykonywał, gdy była taka potrzeba, prace w schronisku np. karmił zwierzęta. Powód zgodził się na zawarcie umowy zlecenia i nie domagał się zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Powód wypełniał codzienne karty pracy i składał je w księgowości pozwanej. Pozwana prowadziła również książkę interwencji i na tej podstawie rozliczała powoda z przepracowanych godzin.

(umowa zlecenia – akta osobowe – bez oznaczenia numerowego, karty pracy k. 19-168, , lista płac i potwierdzenie przelewów k. 194-205, zeznania świadków: L. K. zapis 00:14:18-00:23:34, T. R. zapis 00:23:59-00:28:01, B. Ś. zapis 00:31:16-00:34:26, M. Z. zapis 00:35:37-00:43:41, J. P. zapis 01:11:54-01:14:13, P. S. zapis 01:14:36-01:21:28 – płyta dvd k. 236, zeznania świadka D. G. zapis 00:03:42-00:16:09 – płyta dvd k. 257, zeznania pozwanej zapis 00:49:45-00:57:19- płyta dvd k. 257)

Z pozwaną umowę zlecenia zawarła również żona powoda B. M., kolejno od 01 sierpnia 2013 roku do 31 grudnia 2013 roku, od 01 stycznia 2014 roku do 31 stycznia 2014 roku, od 01 lutego 2014 roku do 28 lutego 2014 roku, następnie. W ramach tychże umów zobowiązała się do wykonywania na rzecz pozwanej prac w schronisku: pilnowanie, karmienie. Wynagrodzenie strony określiły na kwotę 1.150 zł miesięcznie.

(umowy zlecenia k. 191-193)

W okresie od stycznia 2014 roku do końca grudnia 2014 roku Z. M. odbył 34 interwencje tzw. pełne, 16 interwencji tzw. pustych oraz 5 interwencji polegających na zabraniu zwłok zwierzęcia. Ponadto 6 razy wyjeżdżał poza teren miasta I.. Otrzymał za to wynagrodzenie w łącznej kwocie 3.565 zł.

(tabela - 2014 – wyjazdy k. 214, rozliczenie k. 215-229)

Za sierpień, wrzesień i grudzień 2014 roku powód podpisał listę obecności.

(listy obecności k. 247-249)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, które nie wzbudziły wątpliwości Sądu w zakresie swej wiarygodności, w pełni korespondują ze sobą i składają się na ustalony w sprawie stan faktyczny. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły również żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści.

Sąd oparł się również na zeznaniach świadków L. K., T. R., M. Z., J. P., P. S. i D. G., albowiem ich zeznania są spójne, logiczne, konsekwentne i wzajemnie się uzupełniają. Świadek L. K. pracowała w schronisku dla bezdomnych zwierząt jako kierownik i zeznała, że powód nie pracował w spornym okresie w stałych godzinach, ale był „pod telefonem” i jeździł na interwencje, kiedy zaistniała taka konieczność. Do schroniska przyjeżdżał, kiedy było więcej pracy i jak miał wolny czas. W ramach umowy o pracę w schronisku pracowały trzy inne osoby, które miały codzienne obowiązki, takie jak sprzątanie, karmienie i pojenie zwierząt i ich praca była dostateczna, aby zapewnić obsługę schroniska. Zeznania te uzupełniają się z zeznaniami świadka M. Z., która potwierdziła, że powód przychodził do schroniska w ciągu dnia, aby pomóc, a ponadto z reguły musiał wyjeżdżać celem przeprowadzenia interwencji. Powyższe koreluje również z zeznaniami świadka T. R., który zatrudniony był w pozwanej na podstawie umowy o pracę, i który zeznał, że powód przyjeżdżał w ciągu dnia pomagać w schronisku – na około dwie, trzy godziny np. zawoził zwierzęta do weterynarza, czy przywoził karmę. Potwierdził powyższe również świadek J. P., który zeznał, że powód pracował w schronisku w różnych godzinach.

Przechodząc do oceny zeznań świadka B. Ś., wskazać należy, że pracował z powodem około 2,5 roku (zarówno w okresie kiedy powód pracował na podstawie umowy o pracę, jak i później, w okresie kiedy podpisał z pozwaną umowę zlecenia). Świadek zeznał, że w czasie, kiedy powód pracował na umowę zlecenia przyjeżdżał do pracy na dwie, trzy godziny, z reguły na interwencje.

Z kolei świadek P. S. zeznał, że nie zna godzin w jakich pracował powód. Widywał go rano, kiedy przejeżdżał obok schroniska oraz po południu, kiedy kończył pracę. Zdarzało, że się świadek widywał powoda, który roznosił wodę zwierzętom.

Świadców nie mieli wiedzy odnośnie do podstawy zatrudnienia powoda, jego wynagrodzenia, czy podpisywania przez niego listy obecności.

Świadek D. G. potwierdziła, że powód w okresie, kiedy miał zawartą umowę o pracę, to pracował w stałych godzinach – od 06.00 do 14.00, natomiast odnośnie do umowy zlecenia, to czas pracy powoda był różny i dokumentuje to książka interwencji i na tej właśnie podstawie świadek rozliczała powoda z przepracowanych godzin, nie zaś na podstawie kart pracy wypisywanych przez powoda.

Zeznaniom świadka B. M. w części, w jakiej zeznała, że powód pracował stale, w godzinach od 8.00 do 14.30 Sąd odmówił wiarygodności, albowiem zeznania te stoją w sprzeczności z zeznaniami świadków L. K., T. R., M. Z., J. P., z których wynika, że powód nie pracował w stałych godzinach, a jedynie przyjeżdżał do schroniska, w miarę potrzeby, z reguły na dwie, trzy godziny dziennie. Nadto świadek, jako żona powoda miała interes w składaniu zeznań korzystnych dla męża, stąd Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom świadka w ww. zakresie.

Zeznania świadków J. G., E. R. i S. T., ze względu na ich treść nie miały dla odtworzenia stanu faktycznego przedmiotowej sprawy większego znaczenia. Świadców nie mieli wiedzy na temat czynności wykonywanych przez powoda, ani godzin jego pracy.

Oceniając zeznania powoda i pozwanej przesłuchiowanych w charakterze strony, to sąd dokonał ich konfrontacji z pozostałym materiałem dowodowym, albowiem powód i pozwana, jako strony procesu były bezpośrednio zainteresowane określonym rozstrzygnięciem. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego sąd nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie w jakim zeznał, iż czynności zleczone były tożsame z tymi, które wykonywał w ramach umowy o pracę oraz godzin pracy, w których rzekomo miał pracować powód. Zeznania pozwanej były logiczne,

spójne, pozwana w sposób spontaniczny, logicznie i konsekwentnie wyjaśniła również, czym kierowała się zawierając z powodem umowę cywilno-prawną oraz jak wyglądała praca powoda w ramach umowy zlecenia.

W sprawie bezspornym było, że powód zawarł z pozwaną dwie umowy o pracę na czas określony oraz to, że drugą z nich pozwana rozwiązała za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Od wypowiedzenia powód nie odwołał się do sądu pracy. Następnie powód zawarł z pozwaną umowę na czas od 16 czerwca 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku. Kwestią sporną w zakresie stanu faktycznego było ustalenie, czy powyższa umowa była umową o charakterze cywilno-prawnym, czy też wykazywała cechy stosunku pracy.

Zgodnie z art. 22 § 1 kp 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. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1[1] kp).

Podkreślić należy, iż Sąd Najwyższy wypowiedział się wielokrotnie, że praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (wyrok z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 310), że przepisy art. 22 § 1 i 1¹ k.p. nie wykluczają możliwości zawierania umów cywilnoprawnych (agencji, o dzieło, zlecenia), gdy jest to zgodne z charakterem i celem świadczonej pracy oraz nie stwarzają domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę (wyrok z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 627), a także, że celem tych przepisów jest zwalczanie patologicznych sytuacji, w których dochodzi do zawierania pozornych umów prawa cywilnego w celu obejścia przepisów ochronnych ustawodawstwa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych, a nie przełamywanie zasady pacta sunt servanda (wyroki z dnia 25 kwietnia 1997 r., II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998 nr 2, poz. 57 oraz z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 170/98, OSNAPiUS 1999 nr 11, poz. 369).

Dla porządku należy wskazać, iż nazwa umowy nadana przez strony nie ma oczywiście decydującego znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p. (wyroki z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 417 oraz z dnia 5 grudnia 2000 r., I PKN 127/00, OSNAPiUS 2002 nr 15, poz. 356), innymi słowy pierwszorzędne znaczenie ma nie tyle treść zawartej między stronami umowy, a sposób jej wykonywania (uzasadnienie wyroku SN z dnia 20.08.2001 I PKN 594/00 OSNP 2003/16/375)

Jeżeli umowa ma równocześnie cechy charakterystyczne dla wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych (zlecenia, świadczenia usług), to dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (wyrok z dnia 14 września 1998 r. I PKN 334/98 OSNAPiUS 1999/20 poz. 646; por. też wyrok z dnia 2 grudnia 1975 r. I PRN 42/75; wyrok z dnia 2 września 1998 r. I PKN 293/98 OSNAPiUS 1999/18 poz. 582; wyrok z dnia 6 października 1998 r. I PKN 389/98 OSNAPiUS 1999/22 poz. 718; wyrok z dnia 22 grudnia 1998 r. I PKN 517/98 OSNAPiUS 2000/4 poz. 138; wyrok z dnia 12 stycznia 1999 r. I PKN 535/98 OSNAPiUS 2000/5 poz. 175; wyrok z dnia 9 lutego 1999 r. I PKN 562/98 OSNAPiUS 2000/6 poz. 223; wyrok z dnia 7 kwietnia 1999 r. I PKN 642/98 OSNAPiUS 2000/11 poz. 417).

Co istotne zgodnie z utrwalonym poglądem orzecznictwa jeżeli umowa zawarta przez strony i sposób jej realizacji wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej rodzaju decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Inaczej mówiąc o charakterze umowy decyduje wówczas jej nazwa. (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 1998 r, I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, z. 14, poz. 449 oraz wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999, z. 18, poz. 582).

Podstawową, konstrukcyjną cechą stosunku pracy jest świadczenie pracy podporządkowanej (por. wyrok z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157). Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści (sposobie wykonywania) stosunku prawnego, z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności (wyrok (...) w K. z dnia 18 grudnia 1975 r., II U 2867/75, Służba (...) 1976 nr 10, s. 28); podpisywanie listy obecności (wyrok (...) w Ł. z dnia 25 listopada 1975 r., I P 848/75, Służba (...) 1976 nr 4, s. 38);

podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy (wyrok z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 82); obowiązek wykonywania poleceń przełożonych (wyrok z dnia 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998 nr 2, poz. 35); wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność (wyrok z dnia 11 września 1997 r., II UKN 232/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 407); dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (wyrok z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 138), obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyręczania się osobami trzecimi (por. wyrok SN z 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157; wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 595; wyrok SN z 26 listopada 1998 r., I PKN 458/98, OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 94; wyrok SN z 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 718; wyrok SN z 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 775), pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu, oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności (por. wyrok SN z 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157; wyrok SN z 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, Służba (...) 1976 nr 2, s. 28), występowanie pewnych cech charakterystycznych dla stosunku pracy, np. wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (por. wyrok SN z 4 grudnia 1998 r., I PKN 484/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 62).

Wskazać jednak należy, że również w ramach umowy zlecenia zleceniobiorca z zasady obowiązany jest osobiście wykonać zleczone czynności (art. 738 k.c.), jak też w zasadzie zobowiązany jest przestrzegać wskazań zleceniodawcy odnośnie sposobu wykonania zleconych usług (art. 737 k.c.). Z drugiej strony również pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie za wadliwe wykonanie pracy (art. 82 k.p.). Stąd też duże znaczenie dla oceny rodzaju istniejącego między stronami stosunku prawnego ma wola stron ujawniająca się w spisanych pomiędzy nimi umowach.

Podkreślić trzeba, że obowiązująca zasada swobody umów (art. 353¹ k.c.) polega na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył. Dotyczy to także wykonywania stale i za wynagrodzeniem określonych czynności, a więc stosunku prawnego określanego jako wykonywanie zatrudnienia w szerokim tego słowa znaczeniu. Zatrudnienie może być wykonywane na podstawie stosunku cywilnoprawnego (umowy typu zlecenia, umowa o dzieło, kontraktu menedżerskiego) lub stosunku pracy. Tylko wówczas jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy. Oczywiście stosunek cywilnoprawny może "przekształcić się" w stosunek pracy, jeżeli strony zaczną go wykonywać w sposób charakterystyczny dla tego stosunku prawnego (por. wyrok z dnia 14 listopada 1965 r., III PU 17/65, OSNCP 1966 nr 4, poz. 66; uchwała z dnia 11 maja 1976 r., I PZP 18/76, OSNCP 1976 nr 11, poz. 241; OSPiKA 1976 nr 12, poz. 225 z głosem W. Masewicza; Przegląd orzecznictwa z zakresu prawa spółdzielczego za 1976 r., s. 103 z komentarzem T. Stawskiego). Podstawową, konstrukcyjną cechą stosunku pracy jest świadczenie pracy podporządkowanej (por. wyrok z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157).

W ocenie Sądu analiza łączącego strony stosunku prawnego, a także sposób jego realizacji pozwala stwierdzić, iż stron nie łączyła umowa o pracę.

Okolicznością bezsporną jest, że umowa, którą zawarły strony była umową odpłatną i że powód faktycznie wykonywał osobiście czynności w schronisku dla bezdomnych zwierząt.

Nie została jednak wykazana fundamentalna cecha stosunku nawiązanego w oparciu umowy o pracę tj. kierownicze podporządkowanie pracownika. Umowy cywilnoprawne, które przewidują stałe lub incydentalne wykonanie pewnych czynności na rzecz kontrahenta, z natury rzeczy dopuszczają możliwość bieżącego kontrolowania przez zlecającego sposobu jej wykonywania, przy czym nie jest to tożsame z kierowniczą rolą pracodawcy. Pracodawca ma uprawnienie do określania czasu, miejsca i sposobu wykonywania obowiązków przez pracownika, do wyznaczania mu zakresu obowiązków, do ustalania w czasie trwania stosunku pracy regulaminów i procedur wewnątrzzakładowych, do wyznaczania zależności służbowych i do wydawania na bieżąco wiążących pracownika poleceń. Ma uprawnienie nie tylko do szczegółowego określania sposobu wykonywania obowiązków umownych przez pracownika, ale także do

zmieniania tego sposobu w czasie stosunku pracy. Może również stosować szereg sankcji porządkowych typowych dla stosunku pracy i niewystępujących na gruncie innych umów (np. kary upomnienia i nagany, pozbawienie niektórych świadczeń). Innymi słowy, pracodawca może i powinien na każdym etapie świadczenia pracy kierować pracownikiem, nie tylko poprzez korygowanie tych czynności pracownika, których efekty odbiegają od jego oczekiwań, ale również poprzez szczegółowe narzucenie zasad wykonywania tych czynności oraz wydawanie bieżących poleceń co do wszystkich aspektów realizowanych zadań.

W analizowanej sprawie niewątpliwie pewien element kierownictwa istniał – w takim sensie, w jakim mógł istnieć w stosunkach między zleceniodawcą a zleceniobiorcą. Uprawnienia te były przy tym bardzo ograniczone i sprowadzały się do wskazania powodowi daty i miejsca np. wylapywania zwierząt (w tym zakresie powód był wzywany do wykonywania ww. czynności przez telefon), a także w niektórych sytuacjach do wskazania ogólnych wytycznych co do pilnowania czy karmienia zwierząt. Natomiast decyzja co do tego, jak miała wyglądać praca powoda zależała tylko i wyłącznie od niego. Regułą jest, że pracodawca zastrzega sobie możliwość wyznaczania w sposób szczegółowy sposobu wykonywania pracy. Jednakże nie można przyjąć automatycznie, że za każdym razem kiedy taka swoboda jest pozostawiona, w istocie nadal istnieje kierownictwo ze strony pracodawcy.

Kolejnym ważnym elementem stosunku pracy jest wyznaczanie pracownikowi przez pracodawcę miejsca i czasu wykonywania pracy. Choć powodowi były przekazywane polecenia co do wykonywanych przez niego czynności, to były to informacje przekazywane w ramach stosunków cywilnoprawnych, o treści i charakterze poszczególnych czynności zleconych, nie zaś polecenia służbowego pracodawcy.

Również kwestia czasu pracy dalece odbiegała od regulacji zawartych w Kodeksie pracy. Powód wykonywał bowiem czynności wylapywania zwierząt telefonicznie i jego wynagrodzenie określone była stawką godzinową i rozliczane na podstawie tzw. książki interwencji. Kiedy powód pracował u pozwanej na podstawie umowy o pracę, to godziny pracy miał stałe wyznaczone – pracował od 06:00 do 14:00, natomiast kiedy świadczył pracę w oparciu o umowę zlecenia – to jego czas pracy nie był ograniczony godzinowo.

W związku z powyższym Sąd uznał, że stosunek zobowiązaniowy łączący strony nie miał jednoznacznych cech wskazujących na to, że był stosunkiem pracy. Zgromadzony materiał dowodowy potwierdził bowiem, że istniał zgodny zamiar stron co do zawarcia umowy o charakterze cywilnoprawnym. Powód wcześniej zatrudniony był w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, która została wypowiedziana przez pracodawcę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, którego to wypowiedzenia powód nie kwestionował. Jednocześnie w pełni zdawał sobie sprawę z faktu, że zawiera z pozwaną umowę zlecenia i nie kwestionował powyższego faktu. Takie zachowanie powoda wskazywałoby, że nigdy jego intencją nie było zawarcie z pozwaną spółką umowy o pracę, a przeciwnie wola stron zawierających umowę jest w tym przypadku najistotniejsza, to ona również determinuje w dużym stopniu charakter umowy jaką strony zawierają. O rodzaju zawartej umowy decyduje nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron. Z. M. nie miał ustalonych stałych godzin pracy, stawiał się do pracy na żądanie pozwanej, w zależności od konieczności wykonywania zleceń. nie bez znaczenia jest również fakt, że powód często korzystał przy wykonywaniu zleconych zadań z pomocy małżonki B. M..

W przedmiotowej sprawie zważyć należy, że nie jest zabronione przez prawo wykonywanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych. Z treści art. 2 k.p. wynika, iż pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Tym samym nie jest pracownikiem osoba zatrudniona w oparciu o umowę cywilnoprawną jaką jest m.in. umowa zlecenie. Przedsiębiorca nie jest ograniczony w wyborze formy zatrudnienia.

Przedstawione okoliczności wskazują, że wybór rodzaju umowy na podstawie którego świadczona była praca był całkowicie świadomy i wynikał z woli obu stron, nie zaś tylko z decyzji pozwanej, której Z. M. musiał się podporządkować.

Reasumując w ocenie Sądu w niniejszej sprawie łączący strony stosunek prawny miał w przeważającej mierze cechy stosunku cywilno – prawnego. Tym samym nawet występowanie pewnych charakterystycznych dla stosunku pracy

elementów (determinowanych jednak charakterem świadczonej przez powoda zadań, które jednak również mogą występować przy realizacji umowy cywilno – prawnej) takich jak osobiste świadczenie pracy czy podpisywanie listy obecności, nie mogą przesądzać o pracowniczym charakterze zatrudnienia.

Nadto powód jako osoba dorosła miał świadomość cywilno – prawnej podstawy zatrudnienia. Gdyby powód z góry wykluczał taką formę zatrudnienia z pewnością nie zgodziłby się na współpracę na takich warunkach.

W związku z powyższym sąd powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy oddalił.

Oddaleniu podlegało również żądanie zasądzenia kwoty 17000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych na podstawie art. 23 w zw. z art. 448 kc.

Pozostawanie pracownika w gotowości do wykonywania pracy po wezwaniu go przez pracodawcę za pomocą środków porozumiewania się na odległość ("pod telefonem"), jeżeli pracownik ma obowiązek stawić się do pracy w wyznaczonym czasie, jest dyżurem w innym wyznaczonym miejscu w rozumieniu art. 151⁵ § 1 k.p (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2011 r. (II PK 115/11)). Dyżurem pozazakładowym jest więc także dyżur "pod telefonem komórkowym", w trakcie którego pracownik musi mieć włączony telefon, licząc się z koniecznością świadczenia pracy po wezwaniu przez pracodawcę i stawieniu się w miejscu świadczenia pracy w określonym czasie. Pracownik dysponuje wówczas dość znacznym marginesem swobody co do sposobu spędzania tego czasu. Musi być jednak przez cały czas gotowy do świadczenia pracy, a więc nie może podejmować żadnych czynności wyłączających zarówno gotowość do pracy, jak i gotowość do stawienia się w określonym czasie w miejscu jej wykonywania pracy.

Kierując się treścią przepisu art. 448 k.c. stwierdzić należy, że samo niezapewnienie pracownikowi wymaganego ustawą odpoczynku dobowego i tygodniowego nie wystarcza do przypisania pracodawcy odpowiedzialności z tego tytułu. Konieczne jest wykazanie winy sprawcy naruszenia dobra osobistego. Przepis art. 448 k.c. stanowi, że wystarczające jest wykazanie winy w najlżejszej postaci (culpa levisima; por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2008 r., III CZP 31/08, OSNC 2009 nr 3, poz. 36 i wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 228/09, LEX nr 599822; OSP 2011 nr 9, poz. 89, z glosą J. Jankowiaka oraz wyrok z dnia 5 marca 2010 r., IV CSK 340/09, LEX nr 852529). Niewątpliwie pozwana jest profesjonalnym podmiotem działającym na rynku, posiada wyspecjalizowane służby kadrowe, finansowe oraz prawne posiadające niezbędny potencjał do analizy obowiązków ciążyących na pracodawcy. W ocenie Sądu nie sposób jednak stwierdzić, że powód pozostawał w gotowości do wykonywania pracy po wezwaniu go przez pracodawcę za pomocą środków porozumiewania się na odległość, ponieważ świadczył pracę na podstawie umowy zlecenia.

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, stosownie art. 98 § 1 i § 3 kpc i art. 99 kpc w zw. z § 2.1. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 roku, w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. Biorąc pod uwagę, iż żądanie powoda zostało oddalone, Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1860 zł stanowiącą wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika.