

Sygn. akt IVP 559/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

dnia 24 sierpnia 2016 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Beata Young

Ławnicy: Marian Bednarczyk, Alicja Furtak

Protokolant : Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 17 sierpnia 2016 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa S. A.

przeciwko P. B.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop, wydanie świadectwa pracy

1. oddała powództwo w zakresie żądań ustalenia istnienia stosunku pracy, wydania świadectwa pracy oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy;
2. w pozostałym zakresie sprawę przekazuje do rozpoznania w postępowaniu cywilnym właściwemu wydziałowi cywilnemu Sądu Rejonowego (...) w G..
3. Zasądza od powoda S. A. na rzecz pozwanego P. B. kwotę 960 zł / dziewięćset sześćdziesiąt złotych / tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 559/15

UZASADNIENIE

Powód S. A. wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy z dnia 1 kwietnia 2015 r. zatytułowanej „umowa zlecenie nr (...)” poczynawszy od dnia 1 kwietnia 2015 r. do dnia 2 czerwca 2015 r. pomiędzy powodem jako pracownikiem a pozwanym – pracodawcą P. B., którego elementem było przysługujące powodowi wynagrodzenie miesięczne odpowiadające iloczynowi liczby przepracowanych godzin i stawki godzinowej ustalonej w wysokości 38 zł netto oraz z miejscem wykonywania pracy w G..

Nadto wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 4 273,91 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi:

- dla kwoty 3 073,27 zł od dnia 22 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiące maj i czerwiec;

- dla kwoty 1 200,64 zł od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy

oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powód wskazał, że na przełomie sierpnia i września 2014 r. z propozycją pracy zadzwoniła M. K. wskazując, że reprezentuje agencję pracy tymczasowej. Powód został poinformowany, że po zawarciu proponowanej umowy będzie go obowiązywał system czasowego wynagradzania.

Powód podjął pracę w dniu 15 września 2014 r. a umowa została przedstawiona do podpisu w trakcie wykonywania pracy. Przed upływem okresu, na jaki została zawarta, M. K. i P. M. zaproponowali powodowi zawarcie kolejnej umowy z tą samą Agencją wskazując na czasowy system wynagradzania. Powód uzyskał informację, że stawka godzinowa w obowiązującym powoda systemie wynagradzania będzie wynosiła 38 zł netto. Po rozpoczęciu wykonywania pracy na terenie (...) powodowi została doręczona w trakcie wykonywania pracy umowa zlecenie nr (...).

Powód w okresie od 1 kwietnia 2015 r. do 2 czerwca 2015 r. na podstawie umowy z pozwanym wykonywał pracę na terenie (...)S.A. oraz (...)S.A. Powód w trakcie wykonywania pracy miał obowiązek stawiać się codziennie o godz. 6:30 na teren stoczni oraz rejestrować się za pomocą uzyskanej przepustki w systemie informatycznym. Powód każdego dnia podpisywał listę obecności dotyczącą szkolenia BHP. Powodowi został przydzielony niezbędny sprzęt spawalniczy. Przełożonym powoda w trakcie wykonywania pracy był mistrz wydziału, który nadzorował jego pracę, wyznaczał w każdym dniu miejsce jego pracy oraz pracowników stoczni, w obecności których powód wykonywał prace spawalnicze.

Wynagrodzenie za wykonaną pracę w miesiącu kwietniu powód uzyskał w drodze przelewów i wpłat na rachunek bankowy łącznie w wysokości 6 986 zł.

Dnia 1 czerwca 2015 r. powód dowiedział się od mistrza wydziału M. J., że w miesiącu maju 2015r. przepracował na terenie (...)107 godzin. Powód próbując uzyskać wyjaśnienia od mistrza dlaczego nie została mu policzona jedna godzina pracy uzyskał informację, że 1 maja spóźnił się do pracy. Gdy powód stanowczo zaprzeczył M. J. ostrzegł go, że jeżeli dalej będzie kwestionował jego decyzję to on z kolei zakwestionuje dotychczas wypracowane przez niego wynagrodzenie. Powód poinformował P. M., który zobowiązał się wyjaśnić całą sprawę i podczas kolejnej rozmowy poinformował powoda, że została wstrzymana wypłata wynagrodzenia. Następnie powód w rozmowie z M. K. wniósł o przedstawienie dowodów na okoliczność wadliwie wykonanej pracy. Powód został wezwany do biura i zapoznał się z treścią e-mail M. J. o wadliwości w dużej części wykonanej przez niego pracy.

Powód następnie został poinformowany, że z dniem 3 czerwca 2015 r. został wyrejestrowany z systemu (...) i nie wiąże go już jakakolwiek umowa. Jednocześnie powodowi została złożona propozycja zapłaty za wypracowane godziny w kwocie 2 356 zł. Do dnia 10 czerwca 2015 r. na rachunek powoda wpłynęło za wykonaną pracę wynagrodzenie w wysokości 728,84 zł. Z uwagi na fakt, że powyższa kwota nie odpowiadała wysokości należnej płacy, powód wystosował do P. B. wezwanie do zapłaty kwoty 608 zł oraz kwoty 3 375,76 zł. Tego samego dnia na rachunek bankowy powoda została przelana przez pozwanego kwota 898,43 zł.

W odpowiedzi na wezwanie do zapłaty strona pozwana wskazała, że pomiędzy stronami została zawarta umowa zlecenia, której przedmiotem było wykonanie doraźnych prac spawalniczych, które zostały wykonane przez powoda niedbale i niezgodnie ze sztuką spawalniczą a w związku z tym, zgodnie z zapisami umowy, ma prawo odmówić zleceniobiorcy wypłaty umówionego wskazując, że pozwany zaakceptował jedynie 29% pracy wykonanej przez powoda w miesiącu maju i czerwcu oraz omyłkowo wypłacił tytułem diety kwotę 898,34 zł, gdyż powód wykonywał zlecenie w miejscu swojego zamieszkania (G.).

Powód powołując się na ustawę o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, wskazał, że wykonywał swoją pracę osobiście i wyłącznie za pomocą sprzętu służbowego oraz w określonym przez pracodawcę przedziale czasu i przy stałym jego nadzorze.

Nadto z uwagi na fakt, że powód nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego podczas wykonywania pracy na podstawie umów zawartych z pozwanym oraz nie został wypłacony mu ekwiwalent pieniężny za 4 dni urlopu oraz nie zostało wypłacone wynagrodzenie w całości za przepracowane godziny pracy, żądanie pozwu jest zasadne.

Pismem procesowym z dnia 19 sierpnia 2015 r. powód zmienił żądanie pozwu w ten sposób, że wniósł o zasądzenie od pozwanego P. B. kwoty 4 131,31 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi:

- dla kwoty 3 073,15 zł od dnia 22 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty
- dla kwoty 1 088,165 zł od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

Powód precyzując żądanie pozwu wniósł o ustalenie stosunku pracy z pozwanym, wypłatę wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wskazując, że była to umowa o pracę a nie o pracę tymczasową.

Pismem procesowym z dnia 23 marca 2016r. powód zmienił powództwo w ten sposób, że wniósł o ustalenie stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy zlecenia z dnia 1 kwietnia 2015 r., zasądzenie od pozwanego kwoty 4 372,91 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi: od kwoty 3 073,15 zł od dnia 22 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty oraz od kwoty 1 299,76 zł od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, zobowiązanie pozwanego do wydania S. A. świadectwa pracy za okres zatrudnienia od 1 kwietnia do 2 czerwca 2015 r. oraz zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew P. B. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Strona pozwana zakwestionowała, by stosunek łączący strony nosił cechy stosunku pracy, albowiem wolą stron było nawiązanie współpracy w ramach umowy zlecenia.

Pozwany wskazał, że mimo zawarcia umowy zlecenia przez strony, powód wykonywał pracę na rzecz (...) sp. z o.o. oraz (...) S.A. wG. nie na rzecz pozwanego. Powód świadczył swoje usługi w G., nie podlegając kierownictwu pozwanego., gdzie podpisywał listę dotyczącą szkolenia BHP oraz otrzymywał sprzęt spawalniczy. Pozwany nie miał zatem żadnego wpływu na to, jaki był zakres świadczonych usług, w jakich godzinach usługi te miałyby być wykonywane, a zatem brak było elementu podporządkowania.

Pozwany podniósł również, by można było mówić o świadczeniu pracy w ramach umowy o pracę, powód musiałby wykonywać należące do niego czynności bez obciążania ryzykiem realizacji zobowiązaniu, podczas gdy tu z treści umowy zlecenia oraz przebiegu współpracy nakazuje przyjąć, że powód był odpowiedzialny za wykonane przez siebie usługi spawalnicze i ponosił związane z tym konsekwencje.

Pozwany stanowczo zaprzeczył, by powód wykonywał zlecenie jako pracownik tymczasowy w ramach świadczenia pracy tymczasowej na podstawie przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, gdyż nie działał w stosunku do zakładów stoczniowych w ramach agencji pracy tymczasowej. Powód zatem nigdy nie miał statusu pracownika tymczasowego a stocznie pracodawcy użytkownika. Sama umowa zlecenia wskazuje wprost o zawarciu przez pozwanego z powodem umowy zlecenia jedynie w ramach prowadzonej przez siebie działalności. Wskazana zatem ustawa nie ma zastosowania w niniejszej sprawie zwłaszcza, że w ramach pracy tymczasowej pracownikowi nie wolno powierzać pracy szczególnie niebezpiecznej, do których z pewnością zaliczają się prace spawalnicze. Pozwany kwestionując istnienie interesu prawnego w ustaleniu istnienia stosunku pracy wskazał, że powód uprawniony do wystąpienia na drogę cywilną z żądaniem zapłaty za wykonaną usługę. Również składki ZUS zostały przez pozwanego odprowadzone na podstawie umowy zlecenia, zgodnie z jej postanowieniami.

W zakresie żądania wypłaty wynagrodzenia za miesiąc maj i czerwiec 2015 r. pozwany wskazał, że na mocy zapisów umowy zlecenia był uprawniony do odmowy części wynagrodzenia za wykonaną przez powoda pracę niezgodnie z posiadaną wiedzą i umiejętnościami.

Umowa zlecenia została rozwiązana w dniu 2 czerwca 2015 r. na mocy zgodnych oświadczeń stron.

Pozwany wskazał pisemnie powodowi, iż zaakceptowano jedynie 29% wykonanych przez niego usług, w związku z czym wysokość należnego wynagrodzenia stanowiła kwota 211,18 zł brutto. Nadto powód wykonywał pracę w miejscu zamieszkania, a zatem wypłacona dieta w wysokości 898,43 zł została wypłacona bezzasadnie.

Pozwany zakwestionował również roszczenie powoda w zakresie wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop z uwagi na związanie stron umow cywilnoprawną.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód S. A. uzyskał propozycj współpracy z pozwanym w ramach umowy zlecenia na wykonanie usług spawalniczych.

W okresie od 15 wrzeœnia 2014 r. do dnia 31 marca 2015 r. strony łączył stosunek cywilnoprawny w oparciu o umowę zlecenia.

Powód po zapoznaniu się z treœci umowy zlecenia i uzyskaniu informacji ze strony pozwanego, iŹ zawierane są tylko umowy cywilnoprawne, podpisał ją.

Powód zadowolony był ze współpracy z pozwanym, a przede wszystkim z uzyskiwanego wynagrodzenia, po zmianach w zakresie kar umownych, w dniu 1 kwietnia 2015 r. pomiędzy stronami została zawarta kolejna umow zlecenia nr (...). Zleceniobiorca S. A. zobowiązał się do wykonania doraźnych czynnoœci: doraźnej pomocy w pracach spawalniczych zgodnie z najlepszą wiedz fachową i starannoœci jakiej wymaga praca tego rodzaju od 1 kwietnia 2015 r. do 31 lipca 2015 r. za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokoœci 1 000 zł brutto. Wypłata wynagrodzenia była jednoczeœnie potwierdzeniem, Ź Zleceniodawca nie wnosi zastrzeŹeñ do jakoœci i terminowoœci wykonanych przez Zleceniobiorc prac.

Zgodnie z zapisem § 4 umowy zleceniobiorca zobowiązał się do osobistego wykonywania czynnoœci u nie mógł powierzyç pracy osobie trzeciej bez pisemnej zgody Zleceniodawcy.

Powód zawierając umowy zlecenia miał œwiadomoœç, Ź są to umowy cywilnoprawne a nie umowy o pracę.

dowody: umow zlecenia – k. 11-13, zeznania powoda S. A. – k. 177-179 (nagranie z rozprawy z dn. 10.06.2016r. 00:03:39-00:43:41), zeznania œwiadka M. K. – k. 143-146 (nagranie z rozprawy z dn. 23.03.2016r. 00:11:00:59:25), zeznania œwiadka P. M. – k. 146-148 (nagranie z rozprawy z dn. 23.03.2016r. 00:59:25-01:28:11), zeznania pozwanego P. B. – k. 195-196

Powód S. A. został przeszkolony w zakresie bezpieczeñstwa i higieny pracy na stanowisku spawacza.

Powód posiadał zaœwiadczenie lekarskie o zdolnoœci do pracy na stanowisku spawacza – praca na wysokoœci powyŹej 3 metrów uzyskanego w czasie zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. w G..

S. A. został zapoznany z ocen ryzyka zawodowego.

Powód został zgłoszony do ubezpieczenia emerytalnego, chorobowego, wypadkowego i chorobowego.

dowody: karta szkolenia wstępnego – k. 59-60, zaœwiadczenie lekarskie – k. 61, oœwiadczenie – k. 62, ZUS P ZUA – k. 65-66

W miesiącu kwietniu 2015 r. powód pracował na (...). Po dniach przerwy od 18 05 œwiadczył usługi na (...). Za okres przerwy od kwietnia do połowy maja pozwany nie wypłacił powodowi wynagrodzenia.

W dniu 11 maja 2015 r. powód odbył szkolenie w zakresie prewencji i ochrony przeciwpoŹarowej, informacji o ryzyku zawodowym zwizonym z wykonywaniem prac na terenie stoczni.

Powód œwiadczył usługi na sprzęcie otrzymanym z firmy (...), na rzecz której œwiadczył usługi na terenie stoczni. S. A. pracował w swoim ubraniu roboczym, jednakŹe w razie braku mógł otrzymaç je w miejscu wykonywania usług spawalniczych.

Powód wykonywał usługi w godzinach pracy stoczni tj. od poniedziałku do piątku w godzinach od 6:30 do 14:30-16:30. Wcześniej powód zgłaszał M. J. – koordynatorowi pracowników – mistrzowi wydziału, który to na terenie świadczenia usług przez powoda zarządzał wydziałem i kierował powoda do wyznaczonych miejsc pracy, był on pracownikiem kontrahenta pozwanego.

Wejście na teren stoczni odbywało się na podstawie (...) (przepustki), który służył celom bezpieczeństwa i kontroli administracyjnej liczby osób na terenie (...).

Powód spawał na statkach w zbiornikach olejowych. Z uwagi na charakter pracy wykonywana ona była przez co najmniej dwie osoby.

Rozliczenie roboczogodzin następowało w oparciu o zestawienie przygotowane przez klientów pozwanego.

dowody: zeznania powoda S. A. – k. 177-179 (nagranie z rozprawy z dn. 10.06.2016r. 00:03:39-00:43:41), informacja – k. 105 i k. 114-118, zeznania świadka M. K. – k. 143-146 (nagranie z rozprawy z dn. 23.03.2016r. 00:06:35-00:59:25), zeznania świadka P. M. – k. 146-148 (nagranie z rozprawy z dn. 23.03.2016r. 00:59:25-01:28:11), zeznania świadka M. J. – k. 148-149 (nagranie z rozprawy z dn. 23.03.2016r. 01:28:11-01:45:38),

Zgodnie z informacją M. J. z dnia 9 czerwca 2015 r. w miesiącu maju 2015 r. powód na 38 wykonanych styków 11 wykonanych prawidłowo co stanowiło zaliczenie 28% z przepracowanych godzin do naliczenia wynagrodzenia.

dowody: e-mail – k. 47-49, zeznania świadka M. K. – k. 143-146 (nagranie z rozprawy z dn. 23.03.2016r. 00:06:35-00:59:25), zeznania świadka M. J. – k. 148-149 (nagranie z rozprawy z dn. 23.03.2016r. 01:28:11-01:45:38)

W dniu 2 czerwca 2015 r. za zgodnym oświadczeniem woli Zleceniobiorcy pozwany rozwiązał umowę zlecenia zawartą w dniu 1 kwietnia 2015 r. pomiędzy stronami.

dowód: rozwiązanie umowy zlecenia – k. 50

Pismem z dnia 16 czerwca 2015 r. powód wezwał pozwanego P. B. do zapłaty kwoty 608 zł tytułem wynagrodzenia za wykonaną pracę w okresie od 1 do 2 czerwca 2015 r. (16 godzin pracy x stawka za godzinę pracy 38 zł) oraz zapłatę kwoty 3 375,76 zł za wykonaną przez powoda pracę w okresie od 1 do 31 maja 2015 r. w łącznej ilości 108 godzin pracy pomniejszoną o dokonaną zapłatę w wysokości 728,24 zł.

Pozwany uznał żądanie powoda jako pozbawione zasadności, wskazując na zakres zawartej umowy zlecenia oraz wykonane niedbale i niezgodnie ze sztuką spawalniczą prace.

Jednocześnie z uwagi na wysokość należnego powodowi wynagrodzenia za wykonaną pracę a faktyczne wypłaconego pozwany wezwał powoda do zapłaty kwoty 898,43 zł w terminie siedmiu dni.

dowody: wezwanie do zapłaty – k. 16 i k.17, odpowiedź – k. 18, wezwanie do zapłaty – k. 19

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, wydanie świadectwa pracy oraz ekwiwalent za urlop wypoczynkowy jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dowody z dokumentów prywatnych jak również zeznania świadka M. K., P. M., M. J. oraz zeznania powoda S. A. a także pozwanego P. B..

W ocenie Sądu meriti zeznania powoda w części uznać należało za wiarygodne. Wskazać bowiem należy, iż powód co do zasady potwierdził, iż w początkowym okresie był zatrudniony w oparciu o umowę zlecenia, zaś w okresie od 1 kwietnia 2015 r. żądał ustalenia, iż strony łączył stosunek pracy. Jednakże sam powód wskazywał, iż miał pełną świadomość, że sporządzona przez pozwanego umowa jest w dalszym ciągu umową zlecenia, uwzględniającą jednocześnie zmianę

zapisów w zakresie kar umownych wnioskowanych przez powoda. Z treści zeznań powoda jednoznacznie wynika, iż warunki finansowe jakie oferował pozwany w pełni satysfakcjonowały powoda i to one determinowały decyzję o kontynuacji współpracy w ramach stosunku cywilnoprawnego a nie stosunku pracy. Nadto samo oczekiwanie powoda, że kolejna umowa będzie umową o pracę, przy jednoczesnym wskazywaniu, że strona pozwana poinformowała przy nawiązywaniu współpracy, że zatrudnienie odbywa się wyłącznie w oparciu o umowy zlecenia, stanowi o wewnętrznej sprzeczności zeznań powoda.

Zeznania świadka M. K. Sąd uznał w zasadniczej części jako wiarygodne, albowiem znajdowały odzwierciedlenie w treści dokumentów jak również w zeznaniach powoda. Przy czym Sąd miał na uwadze pewne nieścisłości czy brak wiedzy świadka niepamięć szczegółów w zeznaniach (jak np. kwestię ciągłości pracy powoda), jednakże nie dyskwalifikowały dowodu w całości a wynikać mogły z niewiedzy świadka zajmującego się zasadniczo kwestiami zatrudniania i rozliczania usług zleceńbiorców, przy jednoczesnym braku uprawnień kontrolnych.

Dokonując oceny zeznań świadka P. M. Sąd doszedł do przekonania, że zasługiwały one na uwzględnienie co do zasady . Zeznania świadka jako logiczne, konsekwentne i spójne nadto korespondujące z wiarygodnymi dowodami w sprawie zasługiwały na uwzględnienie. Świadek będący pracownikiem pozwanego zeznał zgodnie z posiadaną wiedzą, a zeznania te znajdowały odzwierciedlenie tak w zeznaniach świadka M. K. jak i samego powoda a także dowodach z dokumentów.

Także zeznania świadka M. J. Sąd uznał za wiarygodne co do zasady . Świadek będący pracownikiem (...)wskazał na okoliczności wynikające z nadzoru nad pracownikami wykonującymi prace nad rzecz stoczni i procedurami rozliczeniowymi z firmą pozwanego na wynajem pracowników. Zeznania te korespondowały z zeznaniami świadków, jak i dokumentami przedłożonymi przez strony postępowania , przy czym wskazać należy , iż ocena jakości pracy wykonanej przez powoda na obecnym etapie postępowania jest oceną świadka i ostateczne ustalenie , czy za wykonaną pracę należy się wynagrodzenie należy do sądu cywilnego .

Sąd uznał za wiarygodne zeznania pozwanego P. B., które jako konsekwentne spójne i logiczne znajdowały oparcie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Pozwany wprawdzie nie był bezpośrednio przy czynnościach tak zawierania umów zlecenia z powodem albowiem zajmowała się tym M. K. będąca na miejscu wykonywania zlecenia, jednakże zasadnicze kwestie związane z zatrudnianiem w ramach prowadzonej działalności były zgodne z poczynionymi przez Sąd ustaleniami faktycznymi w oparciu o wiarygodne dowody.

Żądanie powoda w pierwszej kolejności dotyczyło ustalenia istnienia stosunku pracy. Z tego żądania powód wywodził dalsze żądania – wydania świadectwa pracy, zapłaty wynagrodzenia za pracę oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Podstawę prawną żądania ustalenia stosunku pracy zawiera art. 189 kodeksu postępowania cywilnego [dalej: k.p.c.], stanowiący, że „powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny”. W orzecznictwie i piśmiennictwie nie budzi bowiem żadnych wątpliwości, że w razie sporu, co do treści umowy lub rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego była świadczona praca, pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie rodzaju i treści umowy właśnie w oparciu o treść art. 189 k.p.c. Sąd uznał, że co do zasady powód miał interes prawny w zgłoszeniu żądania ustalenia istnienia stosunku pracy – i to nawet w sytuacji, gdy zgłosił także roszczenia pieniężne wynikające ze stosunku prawnego, co do którego domaga się wydania wyroku ustalającego. Co prawda z reguły sama możliwość zgłoszenia powództwa o świadczenie wyłącza możliwość dochodzenia ustalenia – gdyż mogąc dochodzić bezpośrednio świadczenia, powód nie ma interesu w korzystaniu ze środka o bardziej ograniczonym zakresie, tj. powództwa o ustalenie – jednakże stosunek pracy wiąże się z tak daleko idącymi skutkami prawnymi, że w ocenie Sądu nie można przyjąć, że zgłoszone przez powoda roszczenia je wyczerpują. W tej sytuacji zdaniem Sądu powód nadal miał interes w ustaleniu przez Sąd istnienia stosunku pracy.

Kryteria, jakimi kieruje się Sąd, ustalając czy między stronami istniał stosunek pracy, wynikają z art. 22 kodeksu pracy [dalej: k.p.]. Stanowi on, że 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 (§ 1). Podkreślenia przy tym wymaga, że zatrudnienie na takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (§1¹) i nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w art. 22 § 1 (§1²). Z przywołanego przepisu wynikają następujące cechy stosunku pracy: (1) odpłatność, (2) osobiste świadczenie pracy przez osobę fizyczną, (3) wykonywanie pracy określonego rodzaju, w sposób ciągły i powtarzający się, (4) wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, (5) wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, (6) wykonywanie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Wszystkie te elementy muszą zająć łącznie, a brak jednego z nich zasadniczo wyklucza przyjęcie, że nawiązany został stosunek pracy.

Zgodnie z ogólną zasadą postępowania cywilnego (art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c.), ciężar wykazania wszystkich powyższych okoliczności spoczywa na powodzie (osobie, która twierdzi, że jest/była pracownikiem). Nie można na podstawie powołanego przepisu konstruować swoistego domniemania stosunku pracy, tj. tezy, że każda aktywność zarobkowa w domniemany sposób wykonywana jest w warunkach stosunku pracy. Nie można tym samym przerzucać na stronę pozwaną ciężaru wykazania, że zatrudnienie nie miało charakteru pracowniczego.

Spór w niniejszej sprawie dotyczył tego, czy powód został zatrudniony w oparciu o umowę o pracę, czy też w oparciu o inną umowę. Jest to spór typowy dla tego rodzaju powództw i był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie.

Sąd Najwyższy wskazywał m.in., że jeżeli umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego, wówczas dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (tak: wyrok z 14.09.1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999/20/646).

Powód wskazywał na ścisły charakter podporządkowania wykonując prace spawalnicze na terenie stoczni. Sąd meriti, w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie podziela tego stanowiska.

Cechą charakterystyczną zatrudnienia pracowniczego jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy. Właściwość ta nie została zdefiniowana. Powszechnie przyjmuje się, że obejmuje ona polecenia i sferę organizacyjną. Pojęcie kierownictwa pracodawcy, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p., nie ma jednowymiarowego kształtu. Dostrzegalna jest tendencja do "rozluźnienia" tego rygoru w stosunku do poszczególnych grup pracowniczych albo z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy. Podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 k.p.) może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody, zwłaszcza gdy wykonuje zawód twórczy. Pojęcie podporządkowania pracownika pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne polegające na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonywania tych zadań. Oprócz zawodów twórczych do grupy pracowników, wobec których może mieć zastosowanie "podporządkowanie autonomiczne" należy zaliczyć osoby zajmujące kierownicze stanowiska u pracodawcy, czy wręcz zarządzające zakładem pracy lub jego częścią. Osoby te mogą być zatrudniane na podstawie umowy o pracę, przy czym wykonywanie pracy podporządkowanej ma cechy specyficzne, odmienne od "zwykłego" stosunku pracy. Podobnie rzecz się ma w przypadku osób zatrudnionych w zadaniowym czasie pracy, telepracowników, czy pracowników mobilnych. Permanentne wydawanie poleceń tym grupom zatrudnionych jest iluzoryczne. W tych warunkach kwalifikowanie rodzaju umowy w odniesieniu do klasycznego modelu podporządkowania pracowniczego jawi się jako archetyp. Nie można jednak pominąć, że podległość pracownika w warunkach podporządkowania autonomicznego przejawia się w konieczności respektowania wyznaczonych zasad organizacji i funkcjonowania zakładu pracy oraz ponoszenia przez pracownika odpowiedzialności za samodzielnie podejmowane decyzje według zaostrzonych reguł (wyrok SN z dn. 13.04.2016r., II PK 81/15, LEX nr 2026397).

Pracowniczego podporządkowania nie można utożsamiać permanentnym nadzorem (obserwacją) położonego nad sposobem czy też właściwym tempem wykonywanych czynności, wystarczy bowiem wskazanie zadania i określenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest

to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (wyrok SN z dn. 18.02.2016r., II PK 352/14, LEX nr 2004192).

Podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy, w procesie świadczenia pracy, stanowi swoistą linię demarkacyjną, pozwalającą na wyróżnienie elementu konstrukcyjnego stosunku pracy. Na podporządkowanie pracownika składa się kierownictwo podmiotu zatrudniającego oraz wyznaczanie przez niego czasu i miejsca wykonywania pracy. Przyjmując takie założenie można twierdzić, że termin "kierownictwo" odnajduje się jedynie w zakresie świadczenia pracy (wyrok SN z dn. 22.04.2015r., II PK 153/14, LEX nr 1712814).

W umowie zlecenia mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same, jak w zależności właściwej dla stosunku pracy (art. 22 § 1 i § 1¹k.p. oraz art. 750 k.c.) (wyrok SN z dn. 11.09.2013r., II PK 372/12, OSNP 2014/6/80).

Generalnie stosunek zlecenia nie kreuje stosunku kierownictwa w rozumieniu art. 430 k.c., 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 pracowniczemu (wyrok SN z dn. 28.06.2011r., II PK 9/11, LEX nr 104401).

Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający, należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy (wyrok SN z dn. 2.10.2012r., II UK 58/12, M.P.Pr. 2013/3/156-158).

Dopuszczalne jest także wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego o ile nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zadecydować o podstawie zatrudnienia mogą strony umowy. Wynika z tego, że wola stron może zmienić podstawę zatrudnienia z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną (wyrok SN z dn. 18.07.2012r., I UK 90/12, LEX nr 1232232).

Zatrudnienie nie musi w każdych warunkach nosić znamion zatrudnienia pracowniczego. Korzystając z zasady swobody umów (art. 353¹ k.c.), strony mogą bowiem dowolnie, według swego uznania, ukształtować treść i cel stosunku prawnego, byleby nie sprzeciwiały się one właściwości (naturze) tego stosunku, bezwzględnie obowiązującym przepisom prawa lub zasadom współżycia społecznego. Jednakże kwalifikacja danej umowy jako umowy o pracę lub jako umowy prawa cywilnego zależy od okoliczności konkretnego przypadku (wyrok SN z dn. 18.11.2011r., I PK 63/11, LEX nr 1229541)..

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). 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).

W ocenie Sądu okoliczności sprawy przemawiały przeciwko przyjęciu, że zatrudnienie powoda miało charakter pracowniczy. Powód w niniejszym postępowaniu nie wykazał okoliczności uzasadniających uznanie, że świadczenie przez niego pracy odbywało się pod ścisłym kierownictwem pozwanego, na zasadach całkowitego podporządkowania poleceniom.

Sam fakt, że zakresem wykonania prac przez powoda jak również ostateczna ich kontrola jakości wykonania kierował pracownik stoczni nie stanowi o podporządkowaniu w rozumieniu przepisu art. 22 k.p.

W tym miejscu podkreślenia wymaga, że charakter wykonywanych przez powoda prac na terenie stoczni uzasadniał konieczność zwiększonego nadzoru, także nad zleceniobiorcami, oraz z uwagi na wewnętrzne rozliczenia, a także kontrolę jakości wykonanych prac. Zresztą sama kontrola stanowi czynnik wynikający z wiążącego strony zobowiązania do wykonania określonej czynności, a która w stosunkach cywilnoprawnych stanowi czynnik determinujący wysokość wynagrodzenia za wykonaną usługę.

Nadto podkreślenia wymaga, iż powód w okresie od końca kwietnia do dnia 18 maja 2015 r. nie świadczył pracy na rzecz pozwanego ani innego podmiotu. Jak wynika z zeznań powoda za ten okres nie miał zapłaconego wynagrodzenia. Po wtóre, powód na ten czas nie składał ani ustnie ani pisemnie wniosku o urlop wypoczynkowy. Brak jest zatem ciągłości pracy przypisanej stosunkowi pracy.

Istotne jest również to, świadczenie przez powoda pracy w zbliżonej ilości godzin odpowiadającej pierwszej zmianie wynika z konieczności zapewnienia drugiej osoby w trakcie wykonywanej przez powoda pracy, która nie była pracownikiem pozwanego, a kontrahenta jak również zapewnienia odpowiednich warunków pod kątem bezpieczeństwa i higieny pracy.

Brak w niniejszej sprawie także podstaw do przyjęcia tzw. ryzyka socjalnego, tj. obciążenia pracodawcy ryzykiem zatrudnienia pracownika w sytuacji, jeżeli tej pracy nie świadczy.

W związku z powyższym Sąd uznał, że powód nie wykazał istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami. Brak bowiem istotnych elementów związanych ze ścisłym podporządkowaniem, kierownictwem, pracodawcy czy też ryzykiem socjalnym.

W tej sytuacji zdaniem Sądu nie było podstaw, aby uznać za wykazane, że powód wykonywał umowę zawartą z pozwaną w sposób typowy dla umowy o pracę. Stosunek zobowiązaniowy łączący strony nie spełniał wszystkich wymogów tej umowy wynikających z art. 22 k.p. Ani charakter zawartej umowy zlecenia, ani okoliczności sprawy nie świadczą o tym, że zatrudnienie powoda miało mieć cechy stosunku pracy; te same czynności mogły być z powodzeniem wykonywane w ramach umowy cywilnoprawnej, w zależności od woli stron stosunku zobowiązaniowego.

Zdaniem Sądu orzekającego na gruncie przedmiotowej sprawy, mając na uwadze tak zeznania pozwanego ale również samego powoda zgodną wolą stron było zawarcie umowy zlecenia / o świadczenie usług/ ze szczególnym uwzględnieniem kwestii finansowych. Sąd miał na uwadze stanowisko pozwanego w tym przedmiocie, jako, że pozwany nie był w stanie zapewnić pracy w ciągłości, nie miał stałego frontu robót, nie zawierał więc umów o pracę, powyższe znajduje odzwierciedlenie w treści umowy zlecenia z dnia 1 04 2015r. w §1 wskazującej na pracę o charakterze doraźnym, jak i w faktycznym wykonywaniu pracy przez powoda, który nie świadczył pracy w maju aż do 18 05 2015r.

Zasada swobody umów, obowiązująca także w prawie pracy, pozwala stronom swobodnie ukształtować stosunek prawny, w obrębie którego ma być wykonywana praca. Przepisy art. 22 § 1 i art. 22 § 1¹ k.p. nie dają podstaw do uznania, że świadczenie każdej pracy następuje w ramach stosunku pracy (wyrok SN z dn. 2.08.2000r., I PKN 754/99).

Wskazać także należy, iż o stosunku pracy nie może stanowić konieczność posiadania przez zleceniobiorcę aktualnego zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy wraz z pracą na wysokości powyżej 3 metrów, czy też szkoleniami BHP i stanowiskowe, albowiem specyfika klienta jakim była stocznia wymagała, mając na względzie konieczność wzmożonej ochrony pracowników i osób przebywających na terenie stoczni, do ponownego szkolenia BHP jak również posiadania zaświadczeń lekarskich.

Przepis art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. O rodzaju zawartej umowy rozstrzyga przede wszystkim zgodna wola stron, a następnie sposób jej wykonywania (wyrok SN z dn. 7.07.2000, I PKN 727/99, LEX nr 1223707).

Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, wydanie świadectwa pracy oraz o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy mocy art. 22 kp , 97 kp , 171 kp a contrario.

Nie oznacza to wszakże, że kwestia zasadności żądań powoda o wynagrodzenie została w sposób ostateczny przesądzona. Sąd pracy zbadał zasadność żądań powoda tylko w takim zakresie, jaki powierzony został ustawą temu Sądowi, a zatem w zakresie roszczeń wynikających z prawa pracy. Sąd pracy nie może jednak oddalić powództwa o wynagrodzenie za pracę faktycznie wykonaną ani też o zapłatę z tytułu nierozliczonych zaliczek i nakazanie zwrotu rzeczy ruchomych tylko z tej przyczyny, że zawarta przez strony umowa nie była umową o pracę, lecz umową prawa cywilnego.

Sąd cywilny dokona kwalifikacji prawnej umowy łączącej strony i oceni zasadność żądań powoda z punktu widzenia przepisów prawa cywilnego. Gdyby bowiem przyjąć przeciwną interpretację, a mianowicie, że prawomocne oddalenie powództwa przez sąd pracy kończy postępowanie w przedmiocie żądań powoda, rodziłoby to powagę rzeczy osądzonej dla żądania zapłaty wynagrodzenia z tytułu umowy cywilnoprawnej, a więc w istocie pozbawiłoby powoda możliwości dochodzenia należnego mu wynagrodzenia.

W takiej sytuacji sąd pracy przekazuje sprawę do rozpoznania w zwykłym postępowaniu cywilnym (wyrok SN z dn. 23.07.2009r., II PK 25/09, OSNP 2011/5-6/76).

Z tych przyczyn Sąd orzekł jak w punkcie 2 wyroku.

O kosztach procesu w zakresie , w jakim powód przegrał sprawę orzeczono na mocy ar. 98kpc zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu zgodnie ze stawką minimalną .