

Sygn. akt IV P 339/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 02 czerwca 2015 r.

Sąd Rejonowy w Zabrzu Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Kubis

Ławnicy: Zofia Kopacz

S. P.

Protokolant: Anna Stanowska

po rozpoznaniu w dniu 28 maja 2015 r. w Zabrzu

na rozprawie

sprawy z powództwa **P. B.** (B.)

przeciwko **R. Ł.** (Ł.)

o ustalenie istnienia stosunku pracy, zapłatę wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i odszkodowania za niewydanie świadectwa pracy oraz wydanie świadectwa pracy

1. ustala, że w okresie od dnia 20 lutego 2013 roku do dnia 21 marca 2014r. łączył powoda P. B. z pozwanym R. Ł. stosunek pracy;
2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwoty:
 - a) 1.500 zł (jeden tysiąc pięćset złotych) tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc marzec 2014r.;
 - b) 1.512 zł (jeden tysiąc pięćset dwanaście złotych) tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy;
3. nakazuje pozwanemu, aby wydał powodowi świadectwo pracy za okres od dnia 20 lutego 2013 roku do dnia 21 marca 2014 roku;
4. oddala powództwo w zakresie odszkodowania za niewydanie świadectwa pracy oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy ponad kwotę 1.512 zł (jeden tysiąc pięćset dwanaście złotych);
5. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 246 zł (dwieście czterdzieści sześć złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego;
6. nadaje wyrokowi w punkcie drugim rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.100 zł (dwa tysiące sto złotych);
7. nakazuje pobrać od pozwanego R. Ł. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Zabrzu kwotę 1.409 zł (jeden tysiąc czterysta dziewięć złotych) tytułem kosztów sądowych.

na oryginalne właściwe podpisy

UZASADNIENIE

Powód P. B. wniósł pozew przeciwko R. Ł. domagając się ustalenia istnienia stosunku pracy, począwszy od dnia 20 lutego 2013r. do dnia 21 marca 2014r., zasądzenia zaległego wynagrodzenia za pracę w kwocie 1.500 zł za okres od dnia 01 marca 2014r. do dnia 21 marca 2014r., ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w kwocie 2.100 zł, wystawienia świadectwa pracy zgodnie z art. 97 kp, odszkodowania za niewydanie świadectwa pracy w kwocie 1.050 zł i zasądzenia kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że pozwany w styczniu 2013r. zamieścił w Urzędzie Pracy ogłoszenie, w którym złożył ofertę pracy na stanowisku architekta na okres próbny w pełnym wymiarze. Powód wyjaśnił, że w czasie przeprowadzonej w dniu 18 lutego 2013r. rozmowy kwalifikacyjnej ustalił z pozwanym, że umowa zawarta będzie na okres próbny i do pracy będzie przyjeżdżał codziennie, pozwany nie wspominał wtedy o umowie o dzieło. Następnie powód wskazał, że pracę rozpoczął z dniem 20 lutego 2013r. oraz, że kilka dni później za namową pozwanego podpisał z nim umowę o dzieło uzyskując zapewnienie, że to forma zatrudnienia na początek. Po wypełnieniu pierwszej umowy o dzieło, która dotyczyła okresu od 20 lutego 2013r. do 31 marca 2013r. kontynuował pracę u pozwanego. Powód podał, że pozwany wypłacał mu wynagrodzenie około 15 dnia następnego miesiąca i wraz z tym wynagrodzeniem przekazywał mu umowę za ten okres do podpisania i składał za nią rachunek z wyszczególnionymi należnościami i potrąceniami podatkowymi. Sytuacja taka trwała do 21 marca 2014r., kiedy to zagroził pozwanemu odejściem w związku z brakiem wypłaty wynagrodzenia. Powód podał, że pozwany kazał mu przekazać materiały oraz pracę innemu pracownikowi, na co się zgodził pod warunkiem zapłacenia zaległego wynagrodzenia i wydania zaległej umowy. Po uzyskaniu części wynagrodzenia i umowy przekazał materiały i pracę koleżance. Pozostałej części wynagrodzenia nie otrzymał mimo telefonicznych monitów. W dalszej części uzasadnienia powód wywodził, że wykonywał czynności na rzecz pozwanego w jego biurze w godzinach od 8:00 do 16:00, podpisywał listę obecności, wykonywał wszystkie polecenia pracodawcy niekoniecznie związane z tym, co figurowało w umowie o dzieło np. odbierał telefony udzielając informacji odnośnie spraw prowadzonych w całym przedsiębiorstwie. Powód podniósł, że pozwany nadzorował jego pracę, przekazywał mu swoje uwagi i polecenia, dawał wytyczne odnośnie sporządzanych projektów, korespondencji, co według niego świadczy o ścisłej więzi o charakterze podporządkowania właściwej jedynie dla stosunku pracy. Wskazał również, że wykonywał czynności związane ze cudzymi projektami jak drukowanie tych projektów, wysyłanie firmowej korespondencji, zakupy sprzętu elektronicznego do firmy, podróże służbowe. Końcowo powód podniósł, że w umowach należy badać raczej jaki był zgodny zamiar stron i jej cel niż opierać się na dosłownym jej brzmieniu.

Pozwany R. Ł. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Na wstępie podniósł, że z powodem nigdy nie łączył go stosunek pracy oraz, że w okresie od 20 lutego 2013r. do 21 marca 2014r. zawarł z nim łącznie 13 umów o dzieło. Ich przedmiotem każdorazowo było sporządzenie określonej dokumentacji projektowej szczegółowo opisanej w treści zawartych umów. Pozwany wskazał, że niejednokrotnie, w tym samym okresie zawierał z powodem kilka umów o dzieło, tym samym powód opracowywał kilka dokumentacji projektowych zaś wynagrodzenie zawsze określone było ryczałtowo. Według pozwanego charakter czynności wykonywanych przez powoda nie pozwala uznać by spełniały one warunki określone w art. 22 §1 kp. Zdaniem pozwanego opracowywanie dokumentacji projektowej w każdej postaci stanowi dzieło w rozumieniu art. 627 kc. Nadto pozwany podniósł, że strony każdorazowo ustalały wynagrodzenie ryczałtowe za wykonanie dzieła oraz termin jego wykonania. Pozwany przyznał, że na potrzeby wykonania dzieła udostępniał powodowi niezbędne oprogramowanie oraz przekazywał wszelkie niezbędne materiały i informacje do sporządzenia poszczególnych projektów i dokumentacji jednakże projekty nigdy nie były wykonywane pod jego kierownictwem, a weryfikacja poprawności sporządzenia dokumentacji następowała po jej przekazaniu przez powoda zgodnie z zawartą umową. Pozwany zaprzeczył jakoby z powodem dokonywał ustaleń odnośnie miejsca wykonania dzieła, jak również temu by powód był zobowiązany do osobistego wykonania dzieła i temu, by czynił z powodem jakiegokolwiek ustalenia mające zmierzać do zawarcia pomiędzy stronami umowy o pracę, czy też jakiegokolwiek umowy „na okres próbny”, bowiem od początku ustalenia stron dotyczyły wyłącznie zawarcia umowy o dzieło.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 29 stycznia 2013r. pozwany zgłosił do Powiatowego Urzędu Pracy w Z. ofertę pracy na stanowisko architekta. Oferta ta została także zgłoszona do internetowej Centralnej Bazy Ofert Pracy. W ofercie zawarto sformułowania, że umowa zostanie zawarta na okres próbny, w pełnym wymiarze etatu liczącym 40 godzin tygodniowo, z wynagrodzeniem od 1600 zł do 4000 zł. (dowód wydruk internetowy oferty pracy k. 61)

Powód przesłał swoją aplikację, bowiem był zainteresowany zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę, gdyż miał zarejestrowaną własną działalność gospodarczą i chciał uniknąć płacenia wysokich składek na ubezpieczenie społeczne. (dowód: zeznania świadka L. H. k. 93v., zeznania powoda k. 96v.)

Dnia 18 lutego 2013r. (w poniedziałek) pozwany przeprowadził z powodem i kilkoma innymi kandydatami rozmowy kwalifikacyjne na stanowisko architekta. Podczas rozmowy pozwany i powód ustalili, że potencjalne wynagrodzenia powoda będzie wynosić 1.800 zł. Ponadto pozwany poinformował powoda, że musiałyby przychodzić do pracy codziennie w godzinach od 08:00 do 16:00. W trakcie rozmowy nie ustalano rodzaju umowy o pracę, jaka miała łączyć strony. Na zakończenie pozwany obiecał, że skontaktuje się z powodem na drugi dzień po zakończeniu wszystkich rozmów kwalifikacyjnych. Faktycznie zadzwonił jednak tego samego dnia i poprosił powoda, by przyszedł do pracy w środę tj. 20 lutego 2013r. na godzinę 08:00. (dowód: zeznania powoda k. 96)

W dniu 20 lutego 2013r., kiedy powód stawiał się do pracy pozwany przedstawił go współpracownikom, wskazał miejsce pracy oraz przedstawił zadania, jakimi miał się zająć. Wtedy powód po raz pierwszy upomniał się o umowę o pracę, ale pozwany nie przedstawił mu takiej umowy tylko poprosił go o dowód osobisty, by spisać dane. Pod koniec dnia pracy powód ponownie upomniał się o umowę, ale pozwany oddał mu jedynie dowód osobisty oraz poinformował, że musi dokładnie sformułować umowę i że będzie ona przygotowana na następny dzień. Faktycznie umowę do podpisu przedstawiono powodowi dopiero w piątek tj. 23 lutego 2013r. i była to umowa o dzieło. Pozwany tłumaczył, że sporządził umowę o dzieło, z uwagi na konieczność sprawdzenia przydatności powoda do pracy oraz obiecał, iż kolejna umowa będzie umową o pracę. (dowód: zeznania powoda k. 96v.)

W sumie w spornym okresie od 20 lutego 2013r. do 21 marca 2014r. pozwany i powód podpisali łącznie trzynaście umów o dzieło. Powód otrzymywał kolejną umowę po upływie około dwóch tygodni od wskazanej na umowie daty zakończenia dzieła, wtedy też pozwany przelewał mu wynagrodzenie. Pierwszą umowę spisano za okres od 20 lutego 2013r. do 31 marca 2013r., jako jej przedmiot wskazano przekroje budowlane budynku sztabowego nr (...) w O., przy ul. (...) dla (...) W., kwotę wynagrodzenia określono na 2.850 zł. Drugą umowę zawarto na okres od 01 kwietnia do 2013r. do 30 kwietnia 2013r., a jej przedmiotem było opracowanie dokumentacji elewacji budynku nr (...) w O. dla (...) W., kwotę wynagrodzenia określono na 2100 zł. Trzecią umowę zawarto na okres od 01 maja 2013r. do 30 maja 2013r. jej przedmiotem był projekt zagospodarowania terenu dla budynku nr (...) przy ul. (...), kwotę wynagrodzenia określono na 1.998 zł. Czwarta umowa obowiązywała strony od 01 maja 2013r. do 30 czerwca 2013r. i dotyczyła projektu rzutu parteru budynku nr (...) przy ul. (...) Wojskowy w T. z wynagrodzeniem 1.998 zł. Piątą umowę zawarto od 01 lipca 2013r. do 31 lipca 2013r., dotyczyła projektu elewacji budynku nr (...) w T. Kompleks Wojskowy oraz przy ul (...) dla (...) B., a kwotę wynagrodzenia określono na 2.110 zł. Szósta umowa łączyła strony w okresie od 01 sierpnia 2013r. do 31 sierpnia 2013r. i dotyczyła projektu piwnicy i I piętra budynku nr (...), kwotę wynagrodzenia określono na 1.584,80 zł. Siódmą umowę zawarto na okres od 01 września 2013r. do 01 października 2013r., dotyczyła ona projektu architektury adaptacji budynku nr (...) w T. I I II piętro O. ul. (...), kwotę wynagrodzenia określono na 2179,60 zł. Ósmą umowę strony spisały za okres od 01 października 2013r. do 31 października 2013r., dotyczyła projektu architektury budynku nr (...) w T. przy ul (...) dla (...) B. kwotę wynagrodzenia określono na 1865,60 zł. Dziewiątą umowę zawarły od 01 listopada 2013r. do 30 listopada 2013r., dotyczyła projektu architektury Prokuratury Rejonowej w Tarnowskich Górach, a kwotę wynagrodzenia określono na 2.179,60 zł. Dziesiąta umowa łączyła strony od 01 grudnia 2013r. do 31 grudnia 2013r. i dotyczyła projektu wykonawczego architektury Prokuratury Rejonowej w Tarnowskich Górach, kwotę wynagrodzenia określono na 2.100 zł. Jedenastą umowę zawarto od pierwszego stycznia 2014r. do 31 stycznia 2014r., dotyczyła projektu wykonawczego budynku nr (...) w T. przy ul. (...) dla (...) B., a kwotę wynagrodzenia określono na 2.100 zł. Dwunasta umowa obowiązywała strony od 15 stycznia 2014r. do 28 lutego 2014r.,

dotyczyła projektu wykonawczego budynku nr (...) w T. przy ul. (...) dla (...) B., kwotę wynagrodzenia określono na 2.100 zł. Ostatnia umowę o dzieło zawarto na okres od 01 marca 2014r. do 21 marca 2014r. i dotyczyła opracowania poprawek do projektu wykonawczego Prokuratury Rejonowej w Tarnowskich Górach za wynagrodzeniem 1.500 zł.

Wynagrodzenie w poszczególnych umowach określano ryczałtowo, dodatkowo do każdej z umów pozwany sporządzał osobno rachunek, na który powód się podpisywał i czynił adnotację, że wynagrodzenie otrzymał przelewem, a nie w gotówce. (dowód: umowy o dzieło k. 7-19, kopie przelewów z wynagrodzeniem dla powoda 21-32, rachunki do umów k. 80-92, zeznania powoda k. 96v.)

Faktycznie powód w czasie obowiązywania poszczególnych umów zajmował się różnymi projektami, a nie tylko projektami, jakie były wskazane w umowach. Projekty z umów o dzieło zabierały mu średnio 50-70% czasu pracy. Przykładowo w styczniu 2014r. powód pracował nad projektem wykonawczym architektury budynku nr (...) w T., a od września 2013r. zajmował się projektem wykonawczym Prokuratury Rejonowej w Tarnowskich Górach. Praca nad tym projektem miała trwać do grudnia 2013r. Powód pracował także nad projektem budynku nr (...) w O. i projekt ten czasowo pokrywał się z projektem z T. i T.. Powód pomagał również przy projekcie Centrum Dydaktycznego (...) we W. oraz przy projekcie myjni lub (...) w W., chociaż projekty te nie były uwidocznione w żadnej z podpisanych umów o dzieło. Oprócz pracy nad projektami powód wysyłał korespondencję na pocztę, kupował sprzęt firmowy, zawoził projekty do klientów, prowadził korespondencję mailową z kontrahentami, odbierał telefony w firmie w sprawach dotyczących przedsiębiorstwa, drukował projekty innych pracowników, zajmował się złożeniem całego projektu z kilku branż. (dowód protokół przekazania dokumentacji k. 57-60, wydruki korespondencji mailowej k. 62-70, zeznania świadka L. H. k. 93v., zeznania powoda k. 96v. i 97)

W spornym okresie powód świadczył pracę w siedzibie pozwanego w godzinach od 08:00 do 16:00. Zdarzało mu się też przyjeżdżać do pracy wcześniej, z uwagi na wyjazdy służbowe oraz wychodzić później, gdy istniała potrzeba zakończenia jakiegoś zadania w danym dniu. (dowód zeznania świadka L. H. k. 94, zeznania powoda k. 96v. i 97)

Powód w okresie pracy dla pozwanego podpisywał listy obecności. (dowód kserokopie list obecności k. 71-79 zeznania świadka L. H. k. 93v., zeznania powoda k. 96v.)

Pracę powoda nadzorował L. H. oraz pozwany. To, co powód robił podlegało weryfikacji L. H., a następnie było sprawdzane również przez pozwanego. Pozwany wyznaczał powodowi zadania na dany dzień, instruował go jakie materiały zastosować w projekcie, jakie rozwiązania mają się w nim znaleźć. (dowód zeznania świadka L. H. k. 93v., zeznania powoda k. 96v.,)

Powód otrzymywał wynagrodzenie przelewem na swój rachunek bankowy 15 – go dnia każdego miesiąca. Natomiast w związku dniem wolnym w maju 2013r. celem załatwienia sprawy spadkowej oraz z tygodniowym urlopem w sierpniu 2013r. wynagrodzenie za te miesiące uległo odpowiedniemu zmniejszeniu. (dowód zeznania powoda k. 96v.)

Do dnia 15 marca 2014r. powód nie otrzymał wynagrodzenia za pracę za poprzedni miesiąc. W dniu 21 marca 2014r. P. B. oświadczył pozwanemu, że nie będzie tak dłużej pracował, gdyż ponosi koszty związane z dojazdem do pracy. Pozwany stwierdził, że powód nie musi przychodzić do pracy i polecił mu, aby zdał koleżance projekty, nad którymi pracował. Powód odmówił podnosząc, że nie otrzymał jeszcze wynagrodzenia za miesiąc luty 2014r. Zaraz po tej rozmowie pozwany przelewał na rachunek bankowy powoda wynagrodzenie za miesiąc luty, a ponieważ powód dalej nie chciał zdać projektów bez umowy za miesiąc marzec, spisano również umowę za marzec 2014r. i powód z pozwanym umówili się, że wynagrodzenie za 21 dni marca zostanie mu wypłacone w połowie kwietnia. (dowód zeznania powoda k. 97, przelew bankowy, k.21, umowa o dzieło, k.7)

Ostatecznie pozwany nie wypłacił powodowi wynagrodzenia za miesiąc marzec 2014r. w kwocie 1.500 zł. (przyznane)

Pozwany zatrudniał na podstawie umowy o pracę osoby, które miały takie same kwalifikacje jak powód. (dowód zeznania pozwanego k. 96)

Dokonując niniejszych ustaleń Sąd oparł się na wskazanych powyżej dowodach. Sąd uznał za niewiarygodne zeznania pozwanego. W pierwszej kolejności należy zauważyć, że wielokrotnie kiedy zeznania te dotyczyły okoliczności mających istotne znaczenie dla ustalenia charakteru stosunku prawnego łączącego strony niniejszego postępowania pozwany zasłaniał się niewiedzą lub niepamięcią. Ponadto zeznania, w których pozwany wskazywał, że powód pracował tylko nad jednym projektem, że nikt nie wydawał mu poleceń służbowych oraz że nie podpisywał on listy obecności były sprzeczne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym, a w szczególności z przedstawionymi przez powoda listami obecności oraz z zeznaniami świadka L. H. i z zeznaniami powoda.

Sąd zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że powód ma interes prawny w domaganiu się ustalenia istnienia pomiędzy nim a pozwanym stosunku pracy. W kwestii tej wielokrotnie wypowiadał się już Sąd Najwyższy i w tym miejscu należy chociażby wskazać na wyrok z dnia 19 kwietnia 2001r. stwierdzający, iż możliwość dochodzenia bieżących świadczeń należnych pracownikowi z tytułu zatrudnienia nie wyłącza istnienia interesu prawnego w ustaleniu nawiązania stosunku pracy (I PKN 368/00 OSNP 2003/3/67).

Według art. 189 KPC można żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku prawnego, gdy ma się w tym interes prawny. Z powołanego przepisu nie wynika żadne ograniczenie w wytaczaniu powództwa o ustalenie stosunku prawnego, poza interesem prawnym powoda w żądaniu tego rodzaju. W szczególności decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego. Swoistość stosunku pracy polega na tym, że jego byt stanowi przesłankę powstania innych stosunków prawnych (i to ex lege, jak np. stosunku ubezpieczenia społecznego). Świadczenia wynikające ze stosunku pracy nie obejmują ogółu świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu zatrudnienia (np. należnych ze stosunków prawnych związanych ze stosunkiem pracy). Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Może mieć znaczenie dla uzależnionych od okresu zatrudnienia przyszłych świadczeń - prawa do nich lub ich wymiaru - z kolejnych stosunków pracy (np. dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej).

Bez wątplenia o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (por. wyrok SN z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 637). Decydujące jednak znaczenie należy przypisać woli stron i zamiarowi ukształtowania określony sposób treści łączącego je stosunku prawnego, zamiarowi towarzyszącemu zawarciu i kontynuowaniu stosunku umownego.

W myśl art. 65 § 2 k.c. w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. To rozłożenie akcentów oznacza, że argumenty językowe (gramatyczne, semantyczne) mają znaczenie drugorzędne i ustępują argumentom odnoszącym się do woli stron, ich zamiarów i celów. Mimo to nie powinno budzić wątpliwości, że prawidłowa, pełna i wszechstronna wykładnia umowy nie może pomijać treści zwerbalizowanej na piśmie, użyte bowiem (zapisane) sformułowania i pojęcia, a także sama systematyka i struktura aktu umowy, są jednym z istotnych wykładników woli stron, pozwalając ją poznać i ocenić. Jest więc jasne, że wykładnia oświadczeń woli stron umowy nie może prowadzić do stwierdzeń w sposób oczywisty sprzecznych z jej treścią /tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 marca 2006 roku, I PK 146/05/.

Zasada swobody umów (art. 353¹ k.c.) polega w pierwszej kolejności 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 (np. umowy o dzieło, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, umowy agencyjnej, kontraktu menedżerskiego) lub stosunku pracy. Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jej wykonywania) 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, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony (art. 22 § 11 k.p.; zob. wyroki Sądu Najwyższego z 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98; z 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98; z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98). Z kolei, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony.

Umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający, należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy, przede wszystkim takich jak: wola stron, w tym także wyrażona w nazwie, jaką strony nadały umowie, obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyrażania się osobami trzecimi, bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności, pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu, oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności. W orzecznictwie wskazuje się też inne cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, takie jak: wykonywanie pracy skooperowanej, zespołowej, ciągłość świadczenia pracy, specyficzne zasady funkcjonowania podmiotu zatrudniającego, występowanie pewnych cech charakterystycznych dla stosunku pracy, np. wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, wypłaty zasiłku chorobowego i korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, albo cech obcych stosunkowi pracy, np. obowiązku "odpracowania" urlopu lub wykonywania pracy "na wezwanie" pracodawcy w celu zastępstwa nieobecnych pracowników.

Tak w doktrynie, jak i w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się że stosunek pracy charakteryzuje się takimi podstawowymi cechami jak: osobiste świadczenie pracy, odpłatność, podporządkowanie i ryzyko pracodawcy.

Odnosząc powyższe rozważania do niniejszej sprawy należało stwierdzić, że zawarcie umów o dzieło nie oznacza, że mamy do czynienia ze stosunkiem prawnym o charakterze cywilnoprawnym. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności zeznań świadka L. H., zeznań powoda oraz przedłożonej przez powoda dokumentacji wynika, że stosunek łączący strony w sporny okresie czasu ma cechy stosunku pracy. Zawarte przez strony umowy zawierają co prawda zarówno cechy (elementy) umowy o pracę, jak i umowy cywilnej, jednak dla oceny charakteru uzgodnionego przez rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. W świetle art. 22 § 11 k.p. oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania. (wyrok SN z dnia 05 maja 2010 r. I PK 8/10).

W ocenie Sądu z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że cele jakie chciały osiągnąć strony niniejszego postępowania zawierając ze sobą umowy o dzieło były charakterystyczne dla stosunku pracy, a nie stosunku cywilnoprawnego. Wolą powoda było podpisanie umowy o pracę i dlatego odpowiedział na ofertę pracy przedstawioną przez pozwanego, z której bezsprzecznie wynikało, że pozwany poszukiwał pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy, a nie podmiotu, która miał przegotować dla niego określone projekty. Oferta jasno wskazywała, że pozwany chce zatrudnić pracownika na umowę o pracę na okres próbny, w wymiarze 40 godzin tygodniowo. Powód nigdy nie deklarował zawarcia umowy o dzieło, a te były przez niego podpisywane tylko i wyłącznie celem odzyskania wynagrodzenia za wykonana pracę. Zamiar zawarcia umowy o pracę towarzyszył powodowi również na dalszym etapie pracy u pozwanego, kiedy upominał się o zawarcie umowy o pracę. Ponadto z dokonanych w sprawie ustaleń wynika jednoznacznie, że pozwany początkowo zawierał z powodem umowę o dzieło celem sprawdzenia jego przydatności do wykonywania pracy określonego rodzaju. Cel ten jest jednak charakterystyczny dla umów o pracę na okres próbny, a nie dla umów o dzieło.

W następnej kolejności należało zauważyć, że w łączącym strony stosunku prawnym występował wyraźny element podporządkowania. Cecha ta (podporządkowanie typu pracowniczego) ma charakter podstawowy, konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (por. wyrok SN z 20 marca 1965 r., III PU 28/64). Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list 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 i stała dyspozycyjność pracownika. Z okoliczności faktycznych sprawy wynikało, że powód świadczył pracę pod kierownictwem osoby działającej w imieniu pozwanych – L. H., a także cały czas wykonywał polecenia pozwanego np. odnośnie materiałów, jakie należy zastosować, rozwiązań, które mają się znaleźć w projektach. Podkreślić trzeba, że również miejsce i czas świadczenia pracy nie były swobodnie wybierane przez powoda, bowiem zostały mu wskazane przez pozwanego. Powód pracował w stałych godzinach od 08:00 do 16:00 na stanowisku zorganizowanym i wyposażonym w narzędzia pracy przez pozwanego. Podpisywał również każdego dnia listy obecności. Sąd nie dał wiary zeznaniom pozwanego, w których twierdził, że powód nie musiał codziennie przychodzić do pracy, stały one bowiem w sprzeczności nie tylko z zeznaniami samego powoda, ale również z zeznaniami jego przełożonego L. H..

Wbrew twierdzeniom pozwanego, nie popartymi żadnymi dowodami z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika także, aby występowały przerwy w zatrudnieniu powoda, a praca wykonywana przez powoda miała charakter stały i ciągły, była wykonywana na rzecz i ryzyko pozwanego, powód świadczył ją osobiście, a w podpisanych umowach o dzieło wprost zakazano samowolnego powierzenia jego wykonania innej osobie. Niemożliwa była sytuacja, by powoda zastępowała osoba trzecia, niezwiązana z pozwanym. Dodatkowo należy zauważyć, że powód świadczył pracę w zespole pracowniczym i jego praca miała charakter ściśle skoooperowany z pracą innych osób pracujących dla pozwanego. Powód zajmował się także drukiem i składaniem projektów innych pracowników, te czynności wykonywał na polecenie przełożonego i nie mieściły się one w zakresie obowiązków wynikających z zawartych umów o dzieło. Prowadził także korespondencję mailową i rozmowy telefoniczne dotyczące projektów innych pracowników pozwanego.

Uwzględniając powyższe Sąd uznał, że łączący strony w okresie od dnia 20 lutego 2013r. do dnia 21 marca 2014r. stosunek prawny był stosunkiem pracy i z tej przyczyny orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku.

Powyższe ustalenie skutkowało uwzględnieniem roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za pracę za miesiąc marzec 2014r., które nie zostało wypłacone powodowi oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Obowiązek wypłaty wynagrodzenia jest podstawową powinnością pracodawcy, wynikającą z treści stosunku pracy. Co prawda pozwany próbował kwestionować swój obowiązek wypłaty wynagrodzenia powołując się na rzekome błędy powoda w projektach będących przedmiotem umowy o dzieło, jednak okoliczność ta nie ma żadnego znaczenia w sprawach pracowniczych i nie może uzasadniać wstrzymania wypłaty wynagrodzenia. Na marginesie należy także zauważyć, że w trakcie przesłuchania pozwany błędów tych wskazać nie potrafił, a jednocześnie zeznał, że wcześniej mimo błędów nie dokonywał żadnych potrąceń. Tym samym na podstawie art. 80 kp należało uwzględnić żądanie powoda o zapłatę wynagrodzenia, którego wysokość nie była kwestionowana przez pozwanego.

Natomiast roszczenie powoda o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy zasługiwało na częściowe uwzględnienie. Powodowi przysługiwało prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za okres, za jaki ustalono istnienie stosunku pracy. Zgodnie z treścią art. 171. § 1 kp, w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Powód miał prawo do 20 dni urlopu rocznie, bowiem jego łączny staż pracy podlegający uwzględnieniu przy ustaleniu wymiaru urlopu był krótszy niż 10 lat (vide art. 154 i 155§1 kp). Brak było jednak podstaw do przyznania powodowi ekwiwalentu w pełnym wymiarze, bowiem umknęło uwadze powoda, że w sierpniu 2013r. wykorzystał już 5 dni urlopu, a w maju 2013r. wziął urlop celem stawiennictwa na sprawę spadkową. Co prawda pozwany pomniejszył wtedy jego wynagrodzenia, jednak w takiej sytuacji powodowi przysługuje prawo do dochodzenia wynagrodzenia urlopowego, a nie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Tym samym powód powinien otrzymać ekwiwalent za 15 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U z 1997r. Nr. 2, poz. 14) ekwiwalent za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy oblicza się (§18):

1) dzieląc sumę miesięcznych wynagrodzeń ustalonych na podstawie § 15-17 przez współczynnik, o którym mowa w § 19, a następnie,

2) dzieląc tak otrzymany ekwiwalent za jeden dzień urlopu przez liczbę odpowiadającą dobowej normie czasu pracy obowiązującej pracownika, a następnie,

3) mnożąc tak otrzymany ekwiwalent za jedną godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego.

Zgodnie z § 19 ust 1. współczynnik służący do ustalenia ekwiwalentu za 1 dzień urlopu ustala się odrębnie w każdym roku kalendarzowym i stosuje przy obliczaniu ekwiwalentu, do którego pracownik nabył prawo w ciągu tego roku kalendarzowego. Współczynnik ustala się, odejmując od liczby dni w danym roku kalendarzowym łączną liczbę przypadających w tym roku niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a otrzymany wynik dzieli się przez 12.(ust 2).

Współczynnik wymiaru urlopu w 2014r. wynosił 20,83. Ekwiwalent za 1 godzinę to 12,60 zł ($2.100\text{zł} : 20,83 = 100,81$, $100,81 : 8\text{h} = 12,60$ zł, $12,60 \times 120$ godzin (15 dni = 120 godzin) = 1.512 zł . Zatem na mocy art. 171 §1 kp, Sąd zasądził na rzecz powoda ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 1.512 zł, a w pozostałym zakresie powództwo dotyczące zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oddalił.

Kolejną konsekwencją ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami niniejszego postępowania było również nakazanie pozwanemu w punkcie 3 wyroku wydania świadectwa pracy, a to zgodnie z regulacją art. 97 § 1 k.p. stanowiącego, że w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy.

Sąd oddalił natomiast żądanie o zasądzenie odszkodowania za niewydanie świadectwa pracy mając na uwadze, że warunkiem odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy jest wyłącznie takie niewydanie w terminie lub wydanie niewłaściwego świadectwa pracy, które posiada znamiona bezprawności. Szkodą pracownika, jest natomiast uszczerbek majątkowy, jaki pracownik poniósł na skutek pozostawania bez pracy w związku z niewydaniem świadectwa pracy lub jego błędnym wydaniem. Jak już zaznaczono pomiędzy niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy, a szkodą musi istnieć tzw. adekwatny związek przyczynowy. Ciężar wykazania zaistnienia szkody oraz związku przyczynowego spoczywa w tym przypadku na pracowniku. Tymczasem powód nie wykazał w toku niniejszego postępowania przede wszystkim zaistnienia jakiegokolwiek szkody w związku z niewydaniem świadectwa pracy. Powód nie przedstawił, żadnego dowodu świadczącego o tym, że rzeczywiście bezskutecznie poszukiwał pracy, a pracodawcy odmawiali jego zatrudnienia jedynie z uwagi na brak tego dokumentu, co więcej przyznał, że znalazł zatrudnienie na podstawie umowy o pracę u innego pracodawcy i to już w maju 2014r. Powód nawet nie wskazał, jacy pracodawcy odmówili mu zatrudnienia w związku z brakiem świadectwa pracy. Nie ulega natomiast wątpliwości, że zgodnie z treścią art.6 kc w zw. z art.300 kp to na powodzie spoczywał ciężar wykazania przesłanek z art. 99§1 kp. Za szkodę powoda nie można było natomiast uznać tego, że miałby prawo do 26 dni urlopu u nowego pracodawcy. Szkody takiej bowiem powód faktycznie nie poniósł, gdyż ustalenie pomiędzy stronami stosunku pracy będzie skutkowało tym, że obecny pracodawca powoda będzie musiał dokonać przeliczenia wymiaru urlopu wypoczynkowego przysługującego powodowi zgodnie z treścią art. 154 kp i jeżeli staż ten będzie wynosił co najmniej 10 lat udzielić mu urlopu w wyższym wymiarze t.j 26 dni.

W tym stanie rzeczy orzeczono jak w punkcie czwartym wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 100 zd. pierwsze k.p.c., § 12 ust. 1, ust. 2 w związku z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 roku, poz. 461 tekst jednolity) zasadzając na rzecz powoda kwotę 246 złotych tytułem ich zwrotu. Na kwotę tę składają się: wynagrodzenie w kwocie 60 złotych za zastępstwo w sprawie ustalenia istnienia

stosunku pracy, 60 złotych za wydanie świadectwa pracy oraz 126 zł w sprawie zaległego wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu, uwzględniając, że w zakresie odszkodowania za niewydanie świadectw pracy oddalono powództwo. W zakresie roszczeń pieniężnych powód wygrał sprawę w 64% (dochodził łącznie kwoty 4.650 zł, a zasądzono na jego rzecz 3.012 zł) i tym samym pozwany jest mu zobowiązany zwrócić 126 złotych.

Sąd z urzędu nadał wyrokowi w pkt. 2 rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, a to na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

O kosztach sądowych Sąd orzekł na mocy art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2014r. poz. 1025 ze zm.) i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.409 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony [(3012 zł +25.166 zł) x 5 %= 1409 zł].

Na oryginale właściwy podpis