

Sygn. akt V P 170/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 marca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Joanna Kołodziej Michałowicz

Ławnicy: Cezary Ropiak, Aleksander Klimowicz

Protokolant: st. sekr. sąd. Beata Stankiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 marca 2016r. w S.

z powództwa: **K. J. (1)**

przeciwko: (...) **Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy, o wynagrodzenie za pracę, o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, o wydanie świadectwa pracy

1. ustala, że między K. J. (1) jako pracownikiem a (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w S. jako pracodawcą istniał stosunek pracy od dnia 21.04.2008r. do dnia 31.01.2014r. na stanowisku konstruktor technolog na cały etat,
2. zasądza od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na rzecz K. J. (1) kwotę 898 zł (osiemset dziewięćdziesiąt osiem złotych) tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy,
3. nadaje wyrokowi w punkcie 2 rygor natychmiastowej wykonalności,
4. zobowiązuje (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w S. do wydania K. J. (1) świadectwa pracy,
5. umarza postępowanie w pozostałym zakresie,
6. odstępuje od obciążenia K. J. (1) kosztami procesu.

Sygn. akt V P 170/15

UZASADNIENIE

Powód – K. J. (1) wystąpił z pozwem przeciwko przedsiębiorstwu działającemu pod firmą (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. o ustalenie, że strony były związane stosunkiem pracy.

Nadto zgłosił inne roszczenia, co do których kilkakrotnie zmieniał swoje stanowisko. Początkowo domagał się uznania rozwiązania stosunku pracy za niezgodne z prawem i przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach, zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kwoty utraconych zarobków oraz składek ZUS w okresie od dnia zwolnienia do dnia zapłaty w wysokości 24.360 zł, jak również zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W treści pisma z dnia 07.08.2015 roku oraz z dnia 19.08.2015 roku K. J. (1) sprecyzował żądanie pozwu, wskazując, że ostatecznie domaga się ustalenia istnienia stosunku pracy oraz zasądzenia odszkodowania w wysokości 24.360 zł za niezgodne z prawem i naruszające art. 39 k.p. rozwiązanie stosunku pracy.

Pismem z dnia 03.12.2015 roku (k. 129) K. J. (1) ostatecznie sprecyzował żądanie podając, że wnosi o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz zasądzenie kwoty 898 zł brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w roku 2013/2014, jak też o wydanie świadectwa pracy. Wskazał, że w pozostałym zakresie cofa powództwo.

Wyjaśnił, iż nie wykorzystał urlopu w wymiarze 12 dni w 2013 roku oraz 2 dni w roku 2014. Wniósł o nieobciążanie kosztami postępowania z uwagi na trudną sytuację materialną. Wskazał, iż jest osobą bezrobotną, utrzymującą się jedynie z prac dorywczych, które są tymczasowe. Podał, iż innych dochodów nie uzyskuje.

W uzasadnieniu podał, że z pozwanym współpracował na podstawie umów zlecenia od dnia 21.04.2008 roku do dnia 31.01.2014 roku, pracując na stanowisku konstruktor-technolog, przy czym bezpośrednio jego pracą kierował w zakresie merytorycznym Prezes Zarządu M. K. oraz P. K. – członek Zarządu. Podał, że praca wykonywana była w siedzibie (...) Sp. z o.o. przy ul. (...) w S. pod bezpośrednim nadzorem, kierownictwem oraz na sprzęcie dostarczonym przez zleceniodawcę, wykonywana była przez osiem godzin dziennie od godziny 8-16, od poniedziałku do piątku. Podał, że otrzymywał stałe, miesięczne wynagrodzenie za pracę w wysokości 2.030 zł brutto oraz że udzielano mu urlopów wypoczynkowych w wymiarze 26 dni roboczych każdego roku – zgodnie ze stażem pracy.

K. J. (1) wskazał, że okres zatrudnienia w pozwanej spółce zakończył się niespodziewanie w dniu 24.01.2014 roku.

Pozwane przedsiębiorstwo działające pod firmą (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. wniosło o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwana Spółka wskazała, iż bezspornym jest, że w okresie od dnia 21 kwietnia 2008 roku do dnia 31 stycznia 2014 roku powód wykonywał na jej rzecz usługi, czyniąc to w siedzibie pozwanej przy ul. (...) na sprzęcie dostarczonym przez (...) Sp. z o.o., przy czym usługi te wykonywał on w godzinach 8-16, od poniedziałku do piątku, zaś wypłacane było mu regularne wynagrodzenie. Wskazała, że podstawą współpracy były umowy cywilnoprawne, podpisywane w cyklu miesięcznym.

Uzasadniając prezentowane stanowisko pozwana Spółka podniosła, że wolą K. J. (1) było wykonywanie pracy na podstawie umowy zlecenia oraz że odrzucił on propozycję Zarządu (...) Sp. z o.o. odnoszącą się do zawarcia umowy o pracę, po uprzednich umowach zlecenia. Wskazała również, że to powód wybrał godziny od 8 do 16 jako godziny świadczonych przez siebie usług, albowiem miało to związek z dogodnymi połączeniami kolejowymi z K., gdzie powód stale zamieszkuje.

Podano, że powód o nieobecności w przedsiębiorstwie informował tego samego dnia lub dzień wcześniej, drogą mailową, nie wnioskując przy tym o udzielenie urlopu na ten czas. Stanowiły one jednostronne stwierdzenie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

W okresie od dnia 21 kwietnia 2008 roku do dnia 31 stycznia 2014 roku K. J. (1) zawierał z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. comiesięczne umowy zlecenia, w ramach których zobowiązywał się do sporządzania dokumentacji technicznej przenośników śrubowych. W treści tychże wskazano, że tytułem wynagrodzenia zleceniobiorcy przysługuje wynagrodzenie brutto w kwocie 2.030 zł, które podlega opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych.

Dowód: umowy zlecenie – k. 6-75 akt sprawy.

K. J. (1) wykonywał swą pracę w siedzibie (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością przy ul. (...) w S., w godzinach od 8 do 16, od poniedziałku do piątku, przy czym wypłacane było mu regularne comiesięczne wynagrodzenie. Świadcząc pracę korzystał ze sprzętu dostarczonego przez ww. Spółkę (...).

Bezsporne.

K. J. (2) w siedzibie Spółki (...) miał stałe stanowisko pracy, tzn. biurko oraz przyporządkowany mu komputer. W codziennej pracy wykorzystywał udostępniony i zakupiony przez Spółkę (...) komputer wraz ze specjalistycznym kosztownym oprogramowaniem stworzonym z przeznaczeniem do projektowania.

Dowód: oświadczenie złożone przez K. J. (1) podczas rozprawy w dniu 19.11.2015 roku – k. 124v., które zostało uznane integralną częścią jego zeznań (k. 131v.).

Specyfika pracy wykonywanej przez K. J. (1) zakładała bieżącą, ścisłą współpracę z innymi pracownikami Spółki, w szczególności działu produkcji i kontroli jakości (m.in. omówienie problemu, diagnoza w trakcie etapu produkcji, prezentacja możliwości usprawnienia, nowych rozwiązań). Poszczególne zadania pozostawały w powiązaniu z bieżącymi potrzebami produkcji oraz problemami i wątpliwościami powstającymi w trakcie cyklu produkcyjnego, w tym zmiany wymagań klienta. Okoliczności te wymuszały codzienną obecność K. J. (1) w siedzibie Spółki, w godzinach pracy pracowników ww. działów, celem zapewnienia ciągłości produkcji i uniknięcia stop-line.

Dowód: oświadczenie złożone przez K. J. (1) podczas rozprawy w dniu 19.11.2015 roku – k. 124v., które zostało uznane integralną częścią jego zeznań (k. 131v.).

Comiesięczne rachunki do ww. umów zlecenia nie były sporządzane przez K. J. (1), lecz kadrową pracującą w Spółce (...).

Bezsporne.

Zamierzając skorzystać z dni wolnych od świadczenia pracy, K. J. (1) sporządzał wnioski o udzielenie urlopu wypoczynkowego, które podlegały zatwierdzeniu przełożonego. Zatwierdzał je M. K. sprawujący funkcję Prezesa Zarządu.

Dowód: kserokopia wniosków o urlop – k. 76-79 akt sprawy; zeznania złożone przez M. K. podczas rozprawy w dniu 02.02.2016 roku – k. 132 akt sprawy.

Na drzwiach wejściowych do gabinetu, w którym pracował K. J. (1), widniała tabliczka z logo Spółki (...) ze wskazaniem składu osobowego pracujących w nim osób. Wskazano również na K. J. (1) podając przy jego nazwisku stanowisko: konstruktor technolog.

Dowód: wydruk fotografii przedstawiającej tabliczkę umieszczoną na drzwiach – k. 80-81.

W Spółce (...) codziennie odbywały się narady produkcyjne. Po każdej naradzie P. K. lub M. K. przekazywali K. J. (1) informacje dotyczące ewentualnych zmian organizacji pracy lub merytorycznych.

Specyfika produkcji ww. zakładu wymagała czasami dokonania nagłych zmian w planie produkcyjnym. P. K. w trakcie dnia pracy informował na bieżąco K. J. (1) o zmianach w kolejności sporządzanych projektów ze wskazaniem, które mają być sporządzane jako pierwsze oraz które mają priorytet w konkretnej sytuacji produkcyjnej.

Dowód: zeznania złożone przez P. K. podczas rozprawy w dniu 02 lutego 2016 roku – k. 133.

Do K. J. (1) bardzo często przychodził Prezes Zarządu Spółki K., celem ustalenia, czym aktualnie się on zajmuje, na jakim etapie wykonywania są postawione mu zadania, ewentualnie polecenia wykonywania nowego zadania. K. J. (1) z Prezesem Zarządu ustalał kolejność wykonywania swych zadań oraz szczegóły technologiczne.

Dowód: wyjaśnienia K. J. (1) złożone podczas rozprawy w dniu 19.11.2015 roku – k. 124v.

W Spółce (...) prowadzona była lista obecności poszczególnych pracowników. Nazwisko K. J. (1) nie było na niej umieszczone. Nie podpisywał on listy obecności.

Dowód: wyjaśnienia K. J. (1) złożone podczas rozprawy w dniu 19.11.2015 roku – k. 124v.

K. J. (1) rozliczano dni wolne jako urlop wypoczynkowy obliczony według zasad przewidzianych w ustawie Kodeks pracy. Stosownie do posiadanego przez niego stażu pracy przyznano mu 26 dni roboczych urlopu wypoczynkowego rocznie.

Dowód: oświadczenie K. J. (1) złożone podczas rozprawy w dniu 19.11.2015 roku – k. 124v.-125, które zostało uznane integralną częścią jego zeznań (k. 131v.).

Wynagrodzenie za jeden dzień niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego K. J. (1) wyniosło w roku 2014 kwotę 97,45 zł.

Dowód: pismo z dnia 08.02.2016 roku – k. 135 akt sprawy.

K. J. (1) w roku 2013 nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego w wymiarze 12 dni, zaś w roku 2014 – w wymiarze 2 dni.

Dowód: oświadczenie K. J. (1) – k. 129 akt sprawy.

Sąd zważył, co następuje.

Roszczenie powoda, co do zasady, jest słuszne i uzasadnione.

W pierwszej kolejności Sąd badał, **czy powód ma interes prawny** w rozumieniu art. 189 k.p.c. w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy.

W sprawach z zakresu prawa pracy dopuszczalne jest powództwo o ustalenie (art. 189 k.p.c.), a w szczególności powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku pracy, gdy ma w tym interes prawny. Na rzecz pracownika będzie mógł je wytoczyć także inspektor pracy (art. 63¹ i 63² k.p.c.).

Interes ten występuje zawsze, gdy między stronami zachodzi spór, co do treści łączącego ich stosunku.

Nie można jednak przyjmować, że powództwo o ustalenie ma wyłącznie prewencyjny charakter (por. wyr. SN z 14 lipca 1972 r., III CRN 607/71, LexPolonica nr 301016, OSNCP 1973, nr 4, poz. 64). Istnienie tego interesu jest kwestionowane w tych sytuacjach, w których występuje równocześnie - obok - także inna forma ochrony praw powoda. Dlatego powszechne jest zapatrywanie, że możliwość wytoczenia powództwa o zasądzenie wyklucza po stronie powoda istnienie interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie naruszonego prawa lub stosunku prawnego (por. orz. SN: z 13 kwietnia 1965 r., II CR 266/64, LexPolonica nr 325924, OSPiKA 1966, nr 6-8, poz. 166, z aprobuską głosem J. Klimkowicza oraz literaturą i orzecznictwem tam powołanym; z 18 grudnia 1968 r., I PR 290/68, LexPolonica nr 317392, Biul. SN 1969, nr 6, poz. 106; z 15 lipca 1995 r., I PZP 56/94, OSNAPiUS 1995, nr 24, poz. 299; a także wyr. SN z 4 marca 2011 r., I CSK 351/10, LexPolonica nr 2573728 i z 20 maja 2011 r., II PK 295/10, LexPolonica nr 3870729).

Zapatrywanie to jednak nie zawsze może być słuszne w wypadkach dotyczących sporu o istnienie stosunku pracy, gdyż uzależnienie powództwa o ustalenie od interesu prawnego należy pojmować elastycznie, z uwzględnieniem celowości jego wykładni, konkretnych okoliczności danej sprawy i od tego, czy w drodze innego powództwa (powództwa o świadczenie) strona może uzyskać **pełną** ochronę (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2004 r., II CK 387/02, LexPolonica nr 2096637).

Sąd orzekający w niniejszej sprawie uważa, że interes prawny pracownika w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy należy rozumieć szeroko, przy uwzględnieniu oddziaływania stosunku zatrudnienia nie tylko na sferę prawa pracy, ale również ubezpieczeń społecznych.

Dlatego Sąd przyjął, że interes prawny powoda nie ogranicza się do umożliwienia realizacji roszczenia o zapłatę, bo taka zależność nie występuje – wszczęcie sprawy o ustalenie nie jest warunkiem koniecznym do wszczęcia sprawy o zapłatę. Interes prawny powoda dotyczy również statusu powoda jako pracownika.

W następnej kolejności zadaniem Sądu było ustalenie, czy umowy łączące strony miały charakter stosunku pracy, czy też strony łączyły umowy cywilnoprawne.

Ponieważ pozwany kwestionuje istnienie pomiędzy stronami stosunku pracy i nie istnieje pisemne potwierdzenie zawarcia przez strony umowy o pracę, Sąd uznał, że istnieje niepewność stosunku prawnego stron.

Zgodnie z treścią art. 281 pkt 1 k.p. kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę, podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.

Przepis art. 281 pkt 1 k.p. chroni prawa osoby, która świadcząc pracę na warunkach umowy o pracę, została pozbawiona pisemnej gwarancji pracowniczego statusu. **W warunkach gospodarki rynkowej swoboda kształtowania przez strony treści umowy nie jest więc nieograniczona, a wola stron w świetle art. 22 § 1¹ i § 1² k.p. nie ma absolutnie decydującego znaczenia.**

Pamiętać należy, że art. 22 § 1 kp definiuje stosunek pracy jako relację dwustronną, w której 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. Jednocześnie ustawodawca zastrzegł w art. 22 § 11 kp, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, **bez względu na nazwę** zawartej przez strony umowy.

Oznacza to, że artykuł 22 **nie wyklucza** możliwości zawierania umów cywilnoprawnych (np. zlecenia, o dzieło, roboty budowlane) w tych wszystkich przypadkach, gdy zgodne to jest z charakterem i celem świadczonej pracy. Nie stwarza również domniemania prawnego umowy o pracę (wyr. SN z 23.9.1998 r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999, Nr 19, poz. 627). Natomiast zadaniem jego jest przeciwstawienie się pojawieniu się praktyki zawierania pozornych umów prawa cywilnego w celu obejścia przepisów, w szczególności ochronnego ustawodawstwa pracy oraz opłacania składek na ubezpieczenie społeczne. **Stosownie do funkcji ochronnej prawa pracy cywilistyczna zasada wolności umów w tym zakresie zostaje ograniczona i podporządkowana bezwzględnie obowiązującemu przepisowi ochronnemu prawa pracy i ogólnie obowiązującemu porządkowi prawnemu.** Niezależnie od tego należy stwierdzić, że stosownie do art. 58 k.c. czynność prawna mająca na celu obejście ustawy jest nieważna. Dlatego też w razie stwierdzenia, że umowa w istocie swej jest umową o pracę, **wola stron** nadania jej innego charakteru **pozostaje bez znaczenia**. Dlatego też stosownie do ochronnej funkcji prawa pracy umowa spełniająca warunki umowy o pracę musi być uznana za taką, **nawet wbrew woli stron**. W świetle art. 22 § 1 i 11 sąd może ustalić istnienie stosunku pracy także wówczas, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 3.6.2008 r., sygn. akt I PK 311/07, OSNP 2009, Nr 19-20, poz. 258). Dobra wiara stron nie ma znaczenia i ogólna zasada wolności umów w tym względzie również doznaje ograniczenia.

Korzystanie w coraz większym stopniu z niepracowniczych form świadczenia pracy jest swoistą ucieczką dającego zatrudnienie od przyjmowania pracowniczego podstawy zatrudnienia, która ma swoje źródło przede wszystkim w skutkach finansowych stosunków pracy w sferze prawa podatkowego (tzw. szara strefa utrzymuje, że w restrykcyjnym systemie podatkowym nie sposób uczciwie prowadzić działalności gospodarczej) oraz w sferze prawa ubezpieczeń społecznych (obowiązek opłacania nadmiernie wysokich składek na ubezpieczenie społeczne, fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych), a także obciążeniu składkami na fundusz pracy czy państwowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Takie zachowania **można uznać za dozwolone, jeżeli nie są sprzeczne z przepisami ustawowymi**, ich społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego (art. 5 i 58 k.c. oraz art. 8, 11, 18 i 22 k.p.).

Nazwanie umowy przez strony „umową zlecenia” nie stanowi przeszkody do jej zakwalifikowania jako umowy o pracę (wyr. SN z 25.4.1997 r., II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, Nr 2, poz. 57). Nazwa umowy bowiem nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 § 1 (wyr. SN z 7.4.1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, Nr 11, poz. 417). O tym, że zatrudnienie odbywało się w ramach stosunku pracy, a nie umowy cywilnoprawnej, świadczy wykonywanie pracy zmianowej, dyspozycyjność i podporządkowanie pracodawcy (wyr. SN z 11.9.1997 r., II UKN 232/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 407). Brak obowiązku wykonywania poleceń przemawia przeciwko możliwości uznania stosunku prawnego za stosunek pracy (wyr. SN z 11.4.1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998, Nr 2, poz. 35). Przepis art. 22 § 1¹ kp nie ma zastosowania, gdy w łączącym strony stosunku prawnym brak jest podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, takich jak osobiste wykonywanie czynności oraz podporządkowanie organizacyjne i służbowe (wyr. SN z 4.12.1997 r., I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998, Nr 20, poz. 595).

Należy również wskazać, że 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 wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonania tych zadań. W nowym systemie podporządkowania pracodawca określa godziny pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi. Ten nowy system podporządkowania autonomicznego jest widoczny w przypadku wielu zawodów np. kierowców, akwizytorów. Jest on nierozzerwalnie związany z inną formą nadzoru, który obejmuje sprawdzenie czasu pracy, realizację zadań, ale nie ingeruje ściśle w sposób ich wykonania.

Przyjmując wobec powyższego, że zawieranie umów o odpłatne świadczenie pracy najemnej może przybrać różną formę prawną w tych wszystkich przypadkach, gdy zgodne to jest z charakterem i celem świadczonej pracy. Dlatego co do zasady dopuszczalne jest, że w tym samym zakładzie pracy obowiązki będą wykonywane w ramach stosunków pracy i umów cywilnoprawnych. Istotne jest jednak, że aby uniknąć narażenia się na odpowiedzialność karną z art. 281 pkt 1 kp, rzeczą pracodawcy (zamawiającego usługi, dzieło) jest takie zorganizowanie organizacji pracy i funkcjonowania w przedsiębiorstwie, aby rozliczenie i nadzór nad wykonaniem obowiązków były adekwatne do rodzaju umowy łączącej każdorazowo strony.

Słuszność powyższych rozważań potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 13.04.2016 r. (II PK 81/15, nie publ.) w sprawie V P 269/11 tutejszego Sądu Rejonowego w Słupsku, podkreślając, że „wola stron, której projekcja jest nazwa umowy, nie ma decydującego znaczenia. Za niewralgiczne należy uznać wykonywanie zatrudnienia w warunkach pracowniczych albo pozapracowniczych”. O charakterze i naturze umowy w pierwszej kolejności decyduje sposób jej wykonywania (sposób zrealizowania treści umowy), nawet wbrew pisemnym postanowieniom umownym. Dopiero gdy okaże się, że umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym nasileniem, o jej typie decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy.

Reasumując powyższe rozważania, Sąd uznał, że za bezsporne należy przyjąć, że powód wielokrotnie zawarł z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. umowy o wykonywanie odpłatnie czynności należących do konstruktora, tj. dotyczących wykonania dokumentacji technicznej. Ocena prawnego charakteru tych umów nie może wyłącznie zależeć od ustaleń stron co do wyboru nazwy umowy, ale również od sposobu realizacji umów (jak strony wykonywały swoje obowiązki i uprawnienia w toku umowy).

Najważniejszymi wyznacznikami stosunku pracy jest osobiste wykonywanie czynności, dyspozycyjność i podporządkowanie pracownika, wyrażające się w obowiązku wykonywania poleceń pracodawcy. Cechy te odróżniają stosunek pracowniczy od umowy o świadczenie usług (art. 750 kc), zlecenia (art. 734 kc) i umowy o dzieło (art. 627 kc).

Zgodnie z ukształtowanym w orzecznictwie i doktrynie prawniczej stanowiskiem warunkiem zakwalifikowania umowy jako umowy o pracę jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający (vide: wyrok

Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1975 r., wydany w sprawie I PRN 42/75, nie publikowany, a także orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1999 r., OSNAP 1999, nr 20, poz. 646).

Podporządkowanie dotyczy łącznie sposobu, miejsca i czasu wykonywania przez pracownika pracy (por.: uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28.01.1998r., II UKN 479/97, OSNAP 1999/1/34). Oznacza to, że podporządkowanie, o którym mowa w art. 22 k.p., należy rozumieć nie tylko jako obowiązek pracownika stosowania się do dyspozycji (poleceń) pracodawcy, w określonym przez niego miejscu, ale dodatkowo jako obowiązek przestrzegania czasu pracy obowiązującego u pracodawcy, gdyż również w umowach o świadczenie usług możliwe jest wskazanie przez drugą stronę umowy sposobu świadczenia, współdziałanie w jego spełnieniu i organizowanie warunków do wykonania zobowiązania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r. I PKN 451/99).

Dyspozycyjność i podporządkowanie powoda względem pracodawcy wyrażała się tym, że w określonym przez pozwanego miejscu i czasie, miał osobiście na polecenie pracodawcy wykonywać prace polegające do sporządzaniu dokumentacji technicznej. Nadzór nad prawidłowym wykonywaniem pracy sprawował Prezes Zarządu pozwanej Spółki w osobie M. K. oraz członek Zarządu tejże w osobie P. K., który pełni jednocześnie funkcję dyrektora ds. rozwoju w Spółce. Osoby te bardzo często (a nawet kilka razy dziennie), po naradzie produkcyjnej kontaktowały się z powodem, celem ustalenia etapu zaawansowania wykonywanych przez niego zadań oraz przekazania bieżących informacji dotyczących np. nagłej zmiany wymagań klienta czy też zmiany harmonogramu produkcyjnego (a więc również etapu projektowego). Wnioski urlopowe powoda każdorazowo pisemnie akceptował jego przełożony M. K.. Tym samym w ramach umów zobowiązujących powoda do pracy w charakterze konstruktora technologa między stronami doszło do nawiązania i wykonywania stosunku pracy.

Z zeznań powoda wynika również, że czas pracy K. J. (1) co do zasady był tożsamy z czasem pracy pozostałych pracowników Spółki (...). Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało bowiem, że większość konstruktorów zatrudnionych w pozwanej Spółce pracowało w godzinach 7-15. Powód uzgodnił z kierownictwem pozwanej, że pracował będzie w godzinach 8-16, gdyż takie godziny pracy były dla niego dogodniejsze z uwagi na godziny połączeń (...). Zważyć bowiem należy, iż w Spółce (...) codziennie odbywały się narady produkcyjne. Po każdej naradzie P. K. lub M. K. przekazywali K. J. (1) informacje dotyczące ewentualnych zmian. Specyfika produkcji ww. zakładu wymagała czasami dokonania nagłych zmian w planie produkcyjnym. P. K. w trakcie dnia pracy informował na bieżąco K. J. (1) o zmianach kolejności sporządzanych projektów ze wskazaniem, które mają być sporządzane jako pierwsze oraz które mają priorytet w konkretnej sytuacji produkcyjnej. Wywieść zatem należy, iż na etapie realizowania ww. umowy powód podlegał swemu pracodawcy, podlegał członkom Zarządu pozwanej Spółki (...). Kierownictwo tejże uważało się za uprawnione do kierowania pracą powoda. Realizacja zawartej pomiędzy stronami umowy w rzeczywistości sprowadzała się do sytuacji, że kierownictwo Spółki wydawało powodowi na bieżąco wiążące go polecenia w zakresie zarówno zakresu obowiązków, jak też sposobu ich realizowania, przy czym narzucano mu harmonogram pracy (który był uaktualniany). W ocenie Sądu ww. okoliczności pozostają w rażącej sprzeczności z istotą umowy zlecenia, z której wynika m.in. swoboda określenia przez wykonującego zlecenie gdzie i kiedy będzie wykonywał określone czynności.

Na szczególną uwagę zasługuje przy tym fakt, iż specyfika pracy wykonywanej przez K. J. (1) w pozwanej Spółce zakładała bieżącą, ścisłą współpracę z innymi pracownikami Spółki, w szczególności działem technicznym oraz działem produkcji i kontroli jakości (m.in. omówienie problemu, diagnoza w trakcie etapu produkcji, prezentacja możliwości usprawnienia, nowych rozwiązań). Poszczególne zadania pozostają w powiązaniu z bieżącymi potrzebami produkcji oraz problemami i wątpliwościami powstającymi w trakcie cyklu produkcyjnego, w tym zmiany wymagań klienta. Okoliczności te wymuszały codzienną obecność K. J. (1) w siedzibie Spółki, w godzinach pracy pracowników ww. działów, celem zapewnienia ciągłości produkcji i uniknięcia stop-line (vide: oświadczenie złożone przez K. J. (1) podczas rozprawy w dniu 19.11.2015 roku – k. 124v., które zostało uznane integralną częścią jego zeznań - k. 131v.).

Dodatkowo fakt podporządkowania powoda w sferze czasu pracy świadczy o ciągłości świadczenia przez niego pracy, który jest jednym z zasadniczych i koniecznych elementów stosunku pracy. Polega on na dopełnianiu świadczenia przez cały czas trwania tego stosunku, to jest „w sposób ciągły”, czyli w ustalonym rytmie dni roboczych. Tylko

wówczas można mówić o wykonywaniu pracy w sensie art. 22 k.p. Istota ciągłości świadczenia pracy tkwi w tym, że zobowiązanie pracownika nie polega na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności lub na wykonaniu ich zespołu składającego się na określony rezultat, lecz wiąże się z wykonywaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia względnie trwałej więzi prawnej łączącej pracownika z pracodawcą (tak np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 grudnia 1998 r. I PKN 517/98 OSNAPiUS 2000/4 poz. 138). Tymczasem powód, jak powyżej wspomniano, obowiązany był do ciągłego świadczenia pracy. Przychodził do pracy codziennie (od poniedziałku do piątku). To zaś implikuje wniosek, że w łączącym go z pozwanym stosunku prawnym występowała cecha ciągłości pracy.

Nadto, podnieść należy, że powód nie miał możliwości wykonywania swych obowiązków w innym miejscu (np. w domu). Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, iż podstawowym narzędziem pracy K. J. (1) było przeznaczone dla niego stanowisko komputerowe zawierające specjalistyczny program służący do tworzenia profesjonalnej dokumentacji projektowej, dokumentacji technicznej wraz z rysunkami technicznymi. Powyższe bardzo kosztowne narzędzie stanowiło własność pozwanej Spółki i dostępne było dla powoda wyłącznie w siedzibie (...) Sp. z o.o. w S.. Okoliczności te niejako wymuszały na powodzie konieczność wykonywania swych zadań wyłącznie w siedzibie Spółki. Nie była to jednak jedyna przesłanka takiego postępowania K. J. (1). Powyżej szczegółowo opisane okoliczności wynikające ze specyfiki pracy w dziale technicznym zakładu produkcyjnego, w szczególności konieczność bieżącej osobistej współpracy z działem produkcji, nanoszenia bieżących zmian w dokumentacji, dostosowywanie jej do sytuacji na poszczególnych etapach produkcji, ale i najnowszych wymagań klienta, szybkie wyjaśnienie powstałych wątpliwości zaistniałych podczas procesu produkcji oraz związanych z prawidłowym czytaniem dokumentacji technicznej, powodowały, że powód pracę swą i powierzone mu zadania mógł wykonywać wyłącznie na terenie przedsiębiorstwa. Nadto, kierownictwo Spółki wydawało powodowi na bieżąco polecenia co do sposobu realizowania obowiązków narzucając mu tym samym harmonogram pracy. W ocenie Sądu orzekającego w niniejszej sprawie takie okoliczności pozostają w całkowitej sprzeczności z zamysłem, istotą i charakterem umowy zlecenia. Z istoty umowy zlecenia wynika bowiem swoboda określenia przez wykonującego zlecenie gdzie i kiedy będzie pracował. W przedmiotowej sprawie, postępowanie dowodowe wykazało wprost, że w sytuacji powoda tej swobody brakowało, albowiem musiał on wykonywać zadania na terenie zakładu pracy, celem wykonania powyżej opisanych bieżących czynności.

Bezsporne jest, że za swoją pracę, powód otrzymywał od pozwanego comiesięczne wynagrodzenie za pracę. Wprawdzie wynagrodzenie wypłacane korespondowało z rachunkami sporządzanymi co miesiąc, podkreślić jednak należy, że rachunki przygotowywał nie powód, lecz pracownik pozwanej. W normalnej relacji to zleceniobiorca wystawia rachunek i przedstawia go zleceniodawcy do zrealizowania. Tu strony postępowywały odwrotnie. Czynność wystawienia rachunku nie stanowiła zatem samodzielnego przejawu aktywności powoda, co mogłoby świadczyć o cywilnoprawnym charakterze stosunku prawnego łączącego strony. Była przez strony traktowana jako czynność techniczna, konieczna do uporządkowania dokumentacji. Miała za zadanie ukryć rzeczywistą naturę umowy.

W ocenie Sądu orzekającego w przedmiotowej sprawie, niezasadne byłoby dalsze prowadzenie postępowania dowodowego (przeprowadzanie kolejnych dowodów), albowiem zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w sposób jasny pozwala na poczynienie istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy ustaleń, co też uczyniono. Z tych też względów, na mocy postanowienia z dnia 17 marca 2016 roku (k. 136-136v.), oddalone zostały wnioski dowodowe o przesłuchanie świadków w sprawie. Wspomnieć należy, iż zeznania w charakterze stron złożone podczas rozprawy w dniu 02 lutego 2016 roku były wyczerpujące, bardzo precyzyjne, wzajemnie ze sobą korelowały w kwestiach najistotniejszych dla sprawy okoliczności. Sąd przyznał zeznaniom K. J. (1), M. K. oraz P. K. waleń wiarygodności w zakresie, w jakim korespondowały one z ustalonym przez Sąd stanem faktycznym, w szczególności do faktu świadczenia przez powoda pracy na rzecz pozwanej Spółki od poniedziałku do piątku, w godzinach 8-16 w siedzibie tejże Spółki, za ustalonym uprzednio comiesięcznym wynagrodzeniem oraz co do faktu, że powód w zakresie szczegółowych planów pracy i kolejności wykonywania swych zadań instruowany był przez kierownictwo Spółki w zależności od bieżącej sytuacji produkcyjnej oraz realizowanych aktualnie zamówień.

Nadto należy wskazać, że o charakterze podporządkowania świadczą takie elementy jak dostarczenie środków pracy (materiałów, narzędzi) oraz zorganizowanie przez zleceniodawcę miejsca pracy (por. wyrok SN z dnia 14.02.1959r., IV CR 371/58, PiZS 1960/2/69).

W niniejszej sprawie bezsprzecznym było, że to od pozwanej Spółki powód, jak i pozostali pracownicy mieli materiały do pracy, w tym narzędzia, o czym uwagi poczyniono w powyższej części uzasadnienia.

Stwierdzić również należy, iż pracownik świadczy pracę osobiście. Natomiast umowy cywilnoprawne mogą zezwalać na przekazanie zobowiązań osobie trzeciej. Inaczej niż przy umowie o pracę nie jest tu zatem bezwzględnie wymagane osobiste świadczenie pracy.

Nie było kwestionowane, że przez cały okres obowiązywania zawartych umów zlecenia, powód realizował swoje obowiązki osobiście i nie był zastępowany przez osoby trzecie. Co prawda pozwana Spółka w trakcie postępowania podnosiła fakt, iż z uwagi na tempo pracy kierownictwo zmuszone było czasami rozdzielić zadania powierzone początkowo powodowi i obciążyć nimi pozostałych pracowników. Nie jest to jednak tożsame z osobistą realizacją (wykonywaniem) obowiązków, a właściwą organizacją pracy w zakładzie produkcyjnym.

W rezultacie powyższych rozważań Sąd uznał, że strony były związane umową o pracę.

Co się zaś tyczy roszczenia powoda w zakresie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, nie była kwestionowaną okoliczność, że K. J. (1) nie wykorzystał urlopu (w przysługującym mu wymiarze). Na uwagę zasługuje fakt, że kwoty wyliczone przez stronę pozwaną potwierdziły wysokość roszczenia, które zgłosił w tym zakresie powód. Jak wynika z treści pisma pozwanej z dnia 8.02.2016 roku ekwiwalent za jeden dzień niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego K. J. (1) (przy założeniu, że wynagrodzenie wskazane w kwotach brutto w rachunkach wystawianych w związku z wykonywaniem prac w ramach umowy zlecenia, jest wynagrodzeniem ze stosunku pracy) wyniósł 97,45 zł (k. 135). Z tych też względów roszczenie to zostało uwzględnione, o czym orzeczono w punkcie drugim części dyspozytywnej wyroku.

Nadto, wskazać należy, że zgodnie z art. 97 § 1 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy.

Obowiązek pracodawcy „wydania świadectwa” polega na tym, że pracodawca musi stworzyć dokument zgodny w swej treści z art. 97 § 2 k.p. oraz z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15.05.1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy (DZ. U. 1996.60.282 ze zm.), a następnie dokument ten musi doręczyć pracownikowi.

Obowiązkowi pracodawcy odpowiada uprawnienie pracownika do domagania się od pracodawcy takiego zachowania.

Świadectwo pracy nie jest oświadczeniem woli pracodawcy, tylko oświadczeniem wiedzy (por. wyrok SN z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 106/12, lex 1294657, wyrok SN z dnia 14 maja 2012 r., II PK 238/11, LEX nr 1216861).

Skoro w przedmiotowej sprawie, spornym było samo istnienie stosunku pracy, to po stronie pracodawcy nie zaktualizował się jeszcze obowiązek sporządzenia i wydania świadectwa pracy K. J. (1). Z uwagi na powyższe Sąd orzekł, jak w punkcie czwartym części dyspozytywnej wyroku, zobowiązując pozwaną Spółkę do wydania K. J. (1) świadectwa pracy.

Wskazać należy, iż pierwotnie, tj. w treści pisma z dnia 07.08.2015 roku oraz z dnia 19.08.2015 roku K. J. (1) sprecyzował żądanie pozwu wskazując, że domaga się ustalenia istnienia stosunku pracy oraz zasądzenia odszkodowania w wysokości 24.360 zł za niezgodne z prawem i naruszające art. 39 k.p. rozwiązanie stosunku pracy. Pismem z dnia 03.12.2015 roku (k. 129) K. J. (1) ostatecznie sprecyzował żądanie podając, że wnosi o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz zasądzenie kwoty 898 zł brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w roku 2013/2014,

jak też o wydanie świadectwa pracy, oświadczając, że w pozostałym zakresie cofa powództwo. Z tych też względów Sąd w punkcie piątym części dyspozytywnej wyroku umorzył postępowanie w pozostałym zakresie.

Nadto, zgodnie z przepisem art. 477² § 1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, Sąd nadał zatem wyrokowi w punkcie drugim rygor natychmiastowej wykonalności, o czym orzeczono w punkcie trzecim części dyspozytywnej wyroku.

Powód w trakcie prowadzonego postępowania dowodowego wnosił o nieobciążanie kosztami postępowania z uwagi na trudną sytuację materialną. Wskazał, iż jest osobą bezrobotną, utrzymującą się jedynie z prac dorywczych, które są tymczasowe. K. J. (1) innych dochodów nie uzyskuje. Z uwagi na swój wiek ma ogromne trudności z podjęciem pracy zarobkowej. Z tych też względów, w oparciu o przepis art. 102 k.p.c., mając na względzie szczególnie trudną życiową oraz materialną sytuację powoda, Sąd odstąpił od obciążenia K. J. (1) kosztami procesu, o czym orzekł w punkcie szóstym części dyspozytywnej wyroku.

Sędzia Sądu Rejonowego – Joanna Kołodziej Michałowicz