

sygn. akt IV P 172/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 07 kwietnia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Inowrocławiu IV Wydział Pracy

w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Janina Połowińczak

Ławnicy: W. G., K. T.

Protokolant: st.sekr.sąd. Barbara Baranowska

po rozpoznaniu w dniu 24 marca 2016 r. w Inowrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa: **B. L.**

przeciwko : **M. P.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy .

1. **Oddala powództwo.**
2. **Zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60,00 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego.**
3. **Kosztami podróży świadków w kwocie łącznej 92,40 złotych obciąża Skarb Państwa Sąd Rejonowy w Inowrocławiu.**

K. T. SSR Janina Połowińczak W. G.

Sygn. akt IV P 172/15

UZASADNIENIE

Powód B. L. żądał ustalenia, że w okresie od 01 kwietnia 2015 r. do 31 sierpnia 2015 r. łączył go z pozwanym M. P. stosunek pracy, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownik produkcji, z wynagrodzeniem 1.750,00 złotych miesięcznie.

Powód wywodził, że wprawdzie zawarł umowę zlecenie, ale winna to być umowa o pracę, gdyż tak ocenił tę umowę inspektor pracy.

Pozwany M. P. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...) w I. nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie, wywodząc, że strony zawarły na piśmie umowę zlecenia, po której powód gdyby dalej pracował miałby zawartą umowę o pracę.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strony w dniu 01.04.2015 r. zawarły umowę zlecenia Nr (...) na okres od 01.04.2015 r. do 31.12.2015r., z wynagrodzeniem miesięcznym 1.750,00 złotych brutto. Przedmiotem umowy było wykonanie palet i przygotowanie materiału do produkcji w miejscu i czasie wskazanym przez zleceniodawcę.

Powód pracował jak inni pracownicy pozwanego na hali, zamiennie obsługując maszynę do cięcia tarcicy. Na hali pracowała 5 osób, wszyscy według grafiku od godziny 6.00 do 16.00.

Razem z powodem pracował między innymi świadek R. K. zatrudniony, jak zeznał, na umowie o pracę. U pozwanego pracuje też od 15 lat świadek P. K. jako brygadzysta. Świadek stwierdził, że podlegała mu brygada na rannej zmianie w licznie 22 osób, a na popołudniowej zmianie pracowała 7-8 osób. Wśród tych osób były osoby pracujące na umowie zleceniu i na umowie o pracę, chociaż wszyscy wykonywali tę samą pracę.

W tym miejscu należy podać zeznania pozwanego, który stwierdził, że jeżeli osoba podejmuje u niego pracę, a nie ma żadnego przyuczenia do danej pracy to początkowo zawiera umowę zlecenia, a następnie jak się sprawdzi umowę o pracę. Taka sytuacja miała miejsce ze szwagrem powoda. Potwierdził to powód, który stwierdził, że przed podjęciem pracy u pozwanego był 3 miesiące bez pracy, szwagier pracował już u pozwanego i powiedział, że jest tam praca.

Strony w dniu 01 kwietnia 2015 r. zawarły umowę zlecenia – bezsporne w sprawie.

Do oceny zamiaru stron ważne są okoliczności zawarcia i wola stron. Należy podkreślić, co Sąd omówi poniżej, że z przesłuchani stron, a w szczególności powoda wynika, że powód zawarł umowę zlecenia, był świadomy, że taką umowę zawiera i nie oczekiwał zawarcia umowy o pracę.

Mianowicie powód stwierdził zeznając (k. 56), że miał zawartą umowę zlecenie, którą podpisał, gdyż taką umowę mu przedstawiono, którą przeczytał i zauważył, że jest to umowa zlecenie, a nie umowa o pracę. Przed zawarciem tej umowy gdy starał się o pracę u pozwanego była mowa o umowie zleceniu i nie było mowy o umowie o pracę. Dalej zeznał, że umowę zlecenie podpisał świadomie i wiedział, że podpisuje umowę zlecenie. Nie wiedział dlaczego podpisał umowę zlecenie, a nie szukał pracy na podstawie umowy o pracę, gdyż to jemu nie przeszkadzało, że ma umowę zlecenie. Pracując na umowie zleceniu nie wnosił do pracodawcy aby zmienił mi tę umowę na umowę o pracę, gdyż dobrze się pracowało, wynagrodzenie było na czas. Pozwany mówił powodowi, że jak się skończy ta umowa tj. umowa zlecenie to zawrze umowę o pracę. Powód podał również, że gdyby nie uległ wypadkowi w dniu 28.06.2015r. to by nadal pracował aż do 31.12.2015r. na umowie zleceniu i nie wnosiłby do pracodawcy o zmianę tej umowy. Powód podał, że nie był w żaden sposób przymuszony przez pozwanego do podpisania umowy zlecenia.

W dniu 28 czerwca 2015 r. powód uległ wypadkowi, kiedy to na hali produkcyjnej podczas cięcia desek na pile tarczowej i poderwanie się jednej z desek doznał zmiążdżenia palce ręki lewej, co skutkowało amputacją palca na poziomie stawu międzypaliczkowego bliższego.

Powiatowy Inspektor Pracy świadek M. C. w związku z wypadkiem przeprowadził kontrolę u pozwanego.

Dowód : protokół kontroli k. 7-15.

W wystąpieniu pokontrolnym inspektor pracy polecił przekształcić umowę zlecenia zawartą z powodem na umowę o pracę.

Pozwany wykonał zalecenia inspektora pracy w tym zakresie i dnia 20.08.2015r. podpisał z powodem porozumienie dotyczące przekształcenia umowy zlecenia z dnia 01.04.2015 r. zawartej na czas określony do 31.12.2015 r. na umowę o pracę z dniem 01 września 2015 r. z okresem obowiązującym do dnia 31.12.2015 r. (k. 16).

Strony zawarły też na piśmie umowę o pracę za czas określony od 01.09.2015 r. do 31.12.2015 r.

Dowód : umowa k. 17.

W przedmiotowej sprawie powód domaga się ustalenia stosunku pracy od 01.04.2015 r. do 31.08.2015 r.

Sąd powyższy stan faktyczny ustalił na podstawie zeznań stron, świadków: M. C. k. 45, P. K. k. 46, R. K. k. 55 i dokumentów :

- umowa zlecenia k. 6,
- protokół kontroli PIP k. 7-14,
- porozumienia dot. umowy o pracę, umowy o pracę k. 15-17,
- postanowienia z dnia 30.11.2015 r. dot. umorzenia dochodzenia k. 35-36,
- świadectwa pracy k. 37,
- rozliczenia zatrudnienia powoda k. 38-44.

Sąd daje wiarę zeznaniom stron, którzy podali faktyczny stan rzeczy, to jest, że zawarli umowę zlecenia i przy jej podpisaniu i następnie realizacji żadna ze stron, a w szczególności powód nie zamierzał i się nie domagał zawarcia umowy o pracę.

Sąd uznał za udowodniony fakt, że zgodnym zamiarem stron było zawarcie umowy zlecenia.

Sąd uznał również za udowodniony fakt, że sposób wykonywania pracy, czas pracy, podporządkowanie powoda w czasie realizacji umowy o pracę nie różnił się w żaden sposób od okoliczności wykonywania pracy przez pracowników, którzy mieli zawartą umowę o pracę, gdyż wszyscy traktowani byli tak samo w procesie pracy.

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powoda o ustalenie stosunku pracy nie jest zasadne.

Zgodnie z art. 22 § 1 kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

§ 1' art. 22 kp stanowi, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Przepisy prawa pracy nie definiują umowy o pracę. Brak wskazania w normie prawnej elementów przedmiotowo istotnych tej czynności prawnej powoduje, że do jej kwalifikacji nie można stosować metody kwalifikacyjnej (jak przy umowach nazwanych prawa cywilnego). Umowa o pracę jest dwustronna czynnością prawną kwalifikowaną prawnie metodą typologiczną. Metoda ta polega na porównaniu cech właściwych dla określonego typu umowy z występującymi w umowie kwalifikowanej i w oparciu o ich nasilenie ustalenia rodzaju.

Również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28.10.1998 r. I PKN 404/98 (opublikowanym w systemie legalis do art. 22) ponownie przedstawił wykładnię, według której jeżeli umowa wskazuje cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy, a przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawierania.

Natomiast w wyroku z dnia 05.09.1997 r. I PKN 229/97 (opublikowanym w liście orzeczeń systemu legalis do art. 22) Sąd Najwyższy stwierdził, że nie można zakładać, że strony mając pełną zdolność do czynności prawnych miały zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę niż tę, którą zawarły (umowa o dzieło).

Decydujące dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy dowody wskazywały, bowiem na zgodną wolę stron nawiązania nie stosunku pracy, lecz cywilnoprawnych umów zleceń. Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Przepis art. 22 kp dotyczy istotnych cech stosunku pracy, nie pozbawia stron swobody decydowania o treści i charakteru łączącego je stosunku prawnego. Praca może być świadczona także na podstawie umowy cywilnoprawnej. Powyższy przepis nie daje podstaw do uznania każdej pracy jako świadczonej w ramach stosunku pracy. Dlatego też nie można, przy braku dostatecznych dowodów dowolnie zakładać, że praca świadczona jest w ramach umowy o pracę, a nie w ramach zawartej między stronami umowy prawa cywilnego (wyrok z dnia 04.02.1998 r. II UKN 488/97, (...) i US 1999, nr 2, poz. 68)

Zgodnie z art. 353¹ kc strony mogą decydować o rodzaju nawiązanego stosunku prawnego (zob. wyrok Sądu Najwyższego – Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 04.02.1998 r. II UKN 488/97, OSNAPiUS 1999/2 poz. 68, zob. też wyrok SN z dnia 09.12.1999 r. II UKN 432/99 OSNAPiUS Nr 9, poz. 310)

Zatrudnienie osób fizycznych może następować zarówno w ramach stosunku pracy jak i na podstawie umów prawa cywilnego. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 09.12.1999 r. (I PKN 432/99) stwierdził, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. Punktem wyjścia dla określenia rodzaju zawieranej umowy jest decyzja samych zainteresowanych. Podstawę dla autonomicznej decyzji stron stanowi zasada swobody umów (art. 353¹ kc). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13.04.2000 r. (I PKN 594/99) stwierdził, iż o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane osoby (art. 353 kc w zw. z art. 300kp), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jej realizacji. Dla oceny prawidłowości dokonanego wyboru istotny jest natomiast sposób wykonywania tej pracy. Ocena charakteru świadczonej pracy dokonywana jest zarówno przez pryzmat zawartej umowy jak i pod kątem faktycznego sposobu jej wykonywania. Kwalifikacja umowy następuje zgodnie z art. 22 § 1 kp nie tyle ze względu na jej nazwę i treść, lecz także na sposób wykonywania umowy. Wnioski te były wielokrotnie powtarzane w orzecznictwie Sądu Najwyższego (np. wyrok SN z dnia 07.04.1999 I PKN 642/98) - nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek prawny ma cechy charakterystyczne dla stosunku pracy). Jednakże tak jednoznaczne stanowisko Sądu Najwyższego dotyczy tylko przypadków, w których charakter świadczonej pracy nie budzi wątpliwości.

Należy stwierdzić, że w art. 22§1¹ kp nie ustanowiono domniemania, że nawiązany stosunek prawny jest stosunkiem pracy. Zatrudnienie nie musi mieć, bowiem charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umowy cywilnoprawnej. Z treści art. 22 § 1¹ kp wynika, że nazwa umowy przyjęta przez strony nie ma znaczenia tylko wtedy, gdy nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 § 1 kp, a to oznacza, że intencja stron wyrażająca się w przyjęciu takiej lub innej nazwy umowy i określonego ujęcia jej postanowień nie może być używana za pozbawioną znaczenia w każdym przypadku stwierdzenia, że praca jest wykonywana za wynagrodzeniem. Jeżeli bowiem brak jest istotnych dalszych cech stosunku pracy, a w szczególności wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy, to nie ma podstaw do stosowania art. 22§ 1¹ kp i przyjmowania, że strony łączył stosunek pracy.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy należy stwierdzić, że postępowanie dowodowe jednoznacznie i bezspornie wykazało, że zamiarem stron było zawarcie umowy zlecenia.

Powód był świadomy i wiedział, że podpisuje umowy zlecenia, umowa jest na druku, czytelne i ich treść nie budzi wątpliwości, co do rodzaju umowy. Już w samym pozwie powód podał, że zawarł z pozwanym umowę zlecenia.

Rozważania dotyczące różnicy między wykonywaniem obowiązków pracowniczych a pracą na podstawie umowy zlecenia nie można dokonać w oderwaniu od miejsca świadczenia pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15.10.1998 r., (I PKN 307/99, OSNP 2001, nr 17, poz. 214.) wskazał, że przy ocenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony (umowa o pracę , umowa zlecenie) należy uwzględnić specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11.01.2008 r. I PK 182/2007 stwierdził, że strony umowy typu zlecenia mogą modyfikować jej treść, czy sposób wykonywania oraz mogą wprowadzać pewne elementy podporządkowania zleceniobiorcy. Należy mieć, bowiem na uwadze, iż nawet określenie w umowie czynności z zastrzeżeniem ich osobistego wykonywania w określonych dniach i godzinach nie przesądza o nawiązaniu stosunku pracy, ponieważ takie elementy występują również w stosunkach cywilnoprawnych.

W przedmiotowej sprawie pozwany organizował pracę dla wszystkich zatrudnionych osób, to jest dla tych, którzy pracowali na umowie zleceniu i umowie o pracę i wszyscy byli objęci grafikami, to jest kto na jakiej zmianie w danym tygodniu pracuje.

Należy również mocno wyeksponować i podkreślić za opisanym orzecznictwem Sądu Najwyższego, w powiązaniu z przedmiotową sprawą, że wolą stron było zawarcie umowy zlecenia.

Powód kilkakrotnie zeznając w charakterze strony podał, że wiedział, że podpisuje umowę zlecenia i nie zamierzał ani też nie oczekiwał, aby w miejsce tej umowy zawarta była umowa o pracę. Wiadomo bowiem było, że pozwany z nowo przyjętymi pracownikami zawiera umowy zlecenia, a po jej upływie i pozytywnej ocenie umowę o pracę, co również miało miejsce wobec krewnego powoda-szwagra, który pracuje już u pozwanego od 2 lat, a który polecił powodowi tę pracę.

Podkreślić też należy, opisane już w stanie faktycznym, zeznania powoda, że gdyby nie wypadek jakiemu uległ podczas cięcia desek w dniu 28.06.2015 r. to dalej, to jest do końca zlecenia tj. 31.12.2015 r. pracowałby na umowie zleceniu i nie wnosiłby o zawarcie umowy o pracę.

Powyższych ustaleń i wywodów nie przekreśla to, że pozwany na część okresu wynikającego z umowy zlecenia zawarł z powodem umowę o pracę. Takie działanie wynikało wyłącznie z realizacji wystąpienia pokontrolnego inspektora pracy.

Jednakże nie można niejako z „automatu” przyjąć i polecić, że wszyscy zatrudnieni u określonego pracodawcy winni pracować na umowie o pracę, gdyż orzecznictwo Sądu Najwyższego w powiązaniu z wolą stron dopuszcza możliwość pracy na podstawie innej niż umowa o pracę i wykonywanie jej w reżimie technologicznym danego podmiotu obejmującym wszystkich zatrudnionych celem osiągnięcia określonych rezultatów produkcyjnych, koncepcyjnych czy innych.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd uznał i przyjął, że brak jest podstaw prawnych do uznania, że strony łączyła umowa o pracę w okresie od 01.04.2015 r. do 31.08.2015 r. i dlatego powództwo oddalił.

O kosztach zastępstwa procesowego strony pozwanej Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w związku z rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie zasądzając na podstawie § 12.3 kwotę 60,00 złotych kosztów zastępstwa procesowego.

Kosztami podróży świadków obciążono Skarb Państwa.