

Sygn. akt VI P 551/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 listopada 2015 roku.

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

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy : Teresa Okoniewska, Stanisława Jakubek

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 26 października 2015 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa P. K. (1) (PESEL (...)), P. K. (2) (PESEL (...))

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. (KRS (...))

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wydanie świadectwa pracy, odszkodowanie, wynagrodzenie, zapłatę

I. umarza postępowanie w zakresie cofniętego pozwu powoda P. K. (1),

II. oddala powództwo powoda P. K. (1) o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz wydanie świadectwa pracy,

III. oddala powództwo powoda P. K. (2) o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz wydanie świadectwa pracy,

IV. zasądza od powoda P. K. (1) na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 120 złotych (sto dwadzieścia złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

V. zasądza od powoda P. K. (2) na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 120 złotych (sto dwadzieścia złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

VI. uznaje się niewłaściwym w zakresie roszczenia powoda P. K. (1) o odszkodowanie i przekazuje sprawę w tym zakresie do Sądu Rejonowego dla Warszawy Śródmieścia w Warszawie- I Wydziału Cywilnego,

VII. uznaje się niewłaściwym w zakresie roszczeń powoda P. K. (2) o wynagrodzenie, odszkodowanie i zapłatę i przekazuje sprawę w tym zakresie do Sądu Okręgowego w Warszawie- I Wydziału Cywilnego.

Sygn. akt VI P 551/14

UZASADNIENIE

Powód P. K. (2) pozwem z dnia 22 sierpnia 2013 roku wystąpił przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za pracę w wysokości 1.200 Euro, diet w wysokości 1.653 Euro, ekwiwalentu za pranie w wysokości 148 Euro, zwrot należności za wykonane badania lekarskie w kwocie 150 zł, ustalenie istnienia stosunku pracy, wydanie świadectwa pracy, jak również zasądzenie odszkodowania w wysokości 18.130 Euro z tytułu niewypracowania 2000 roboczogodzin wynikających z zawartej przez niego umowy zlecenia, nadto wyrównania należnego na jego rzecz wynagrodzenia do minimalnej stawki obowiązującej na danym stanowisku w miejscu wykonywania przez niego pracy tj. w Holandii, jak również ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej.

Powód P. K. (1) pozwem z dnia 22 sierpnia 2013 roku wystąpił przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za pracę w łącznej wysokości 230 Euro, diet w kwocie 3.660 Euro, ekwiwalentu za pranie w wysokości 268 Euro, nadto zwrot należności za wykonane badania lekarskie w wysokości 150 zł, ustalenie istnienia stosunku pracy, wydanie świadectwa pracy, jak również odszkodowania w wysokości 13.770 Euro z tytułu niewypracowania 2000 roboczogodzin wynikających z zawartej przez niego umowy zlecenia, nadto wyrównania należnego na jego rzecz wynagrodzenia do minimalnej stawki obowiązującej na danym stanowisku w miejscu wykonywania przez niego pracy tj. w Holandii oraz ekwiwalentu za odzież roboczą. (k. 2-10)

W piśmie procesowym z dnia 3 września 2013 roku powód P. K. (1) sprecyzował, iż w niniejszym postępowaniu domaga się zasądzenia na jego rzecz kwoty 981,04 złotych tytułem wynagrodzenia, nadto kwoty 16.611,36 złotych tytułem diet, jak również kwoty 58.734,56 złotych tytułem odszkodowania za niewypracowanie 2000 roboczogodzin. W pozostałym zakresie zgłoszone przez niego żądania pozostały bez zmian. (k. 24)

W piśmie procesowym z dnia 3 września 2013 roku powód P. K. (2) sprecyzował, iż w niniejszym postępowaniu domaga się zasądzenia na jego rzecz kwoty 5.118,48 złotych tytułem wynagrodzenia, nadto kwoty 7.831,98 złotych tytułem diet, jak również kwoty 77.331,70 złotych tytułem odszkodowania za niewypracowanie 2000 roboczogodzin. W pozostałym zakresie zgłoszone przez niego żądania pozostały bez zmian. (k. 45)

Postanowieniem z dnia 5 września 2013 roku Sąd Rejonowy w Legnicy uznał się niewłaściwym miejscowo i przekazał sprawę do rozpoznania Sądowi Rejonowemu Gdańsk- Południe w Gdańsku. (k. 47-47v)

Zarządzeniem z dnia 25 października 2013 roku tut. Sąd wniósł o reasumpcję postanowienia. (k. 60)

Sąd Rejonowy w Legnicy nie przychylił się do powyższej prośby. (k. 61)

W kolejnym piśmie procesowym z dnia 24 grudnia 2013 roku powód P. K. (2) sprecyzował, iż w przedmiotowym postępowaniu domaga się zasądzenia na jego rzecz kwoty 5.934,772 złotych tytułem wynagrodzenia, kwoty 9.057,104 złotych tytułem diet oraz zwrotu należności za wykonane badania lekarskie, jak również pranie odzieży roboczej, nadto wyrównanie wynagrodzenia według stawek obowiązujących w miejscu jego pracy, jak również zasądzenie kwoty 89.664,525 złotych brutto tytułem odszkodowania za niewypracowanie 2000 roboczogodzin. (k. 66)

Z kolei powód P. K. (1) wskazał, iż w niniejszym postępowaniu domaga się zasądzenia kwoty 1.137,49 złotych brutto tytułem wynagrodzenia, nadto kwoty 18.254,057 złotych brutto tytułem diet oraz zwrotu należności za badania lekarskie, nadto wyrównania wynagrodzenia do stawek obowiązujących w miejscu pracy, jak również kwoty 68.101,51 złotych brutto tytułem odszkodowania za niewypracowanie 2000 roboczogodzin wynikających z łączącej strony umowy. (k. 67)

Zarządzeniami z dnia 7 stycznia 2014 roku dokonano zwrotu pozwów powodów w zakresie żądania o ustalenie istnienia stosunku pracy. (k. 72-75)

Postanowieniem z dnia 25 lutego 2014 roku Sąd Rejonowy Gdańsk- Południe w Gdańsku na podstawie art. 17 pkt 4 kpc uznał się niewłaściwym i przekazał sprawę do rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Gdańsku- VII Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, zgodnie z właściwością. (k. 91)

Postanowieniem z dnia 13 maja 2014 roku Sąd Okręgowy w Gdańsku uznał się niewłaściwym do rozpoznania sprawy i przekazał sprawę zgodnie z właściwością Sądowi Rejonowemu Gdańsk- Południe w Gdańsku- VI Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. (k. 105-108)

Pismem z dnia 1 lipca 2014 roku tut. Sąd wystąpił o reasumpcję postanowienia Sądu Okręgowego w Gdańsku. (k. 117-118)

Zarządzeniem z dnia 15 lipca 2014 roku Sąd Okręgowy w Gdańsku nie uwzględnił prośby o reasumpcję postanowienia. (k. 119)

W odpowiedzi na pozew z dnia 6 października 2014 roku pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. wniósł o oddalenie powództw powodów oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż w dniu 14 stycznia 2013 roku powodowie oraz pozwany zawarli umowy zlecenia, których przedmiotem było wykonywanie zadań polegających na montowaniu i demontowaniu rusztowań. Warunki wykonywania przez nich pracy zostały określone w formie pisemnej w postaci umowy zlecenia, jak również stanowiących jej integralną część Ogólnych Warunkach wykonywania umowy zlecenia. Dokumenty te zostały wręczone powodom i mieli możliwość zapoznania się z nimi. Strony zatem łączył stosunek cywilnoprawny. Wolą stron nie było nawiązanie stosunku pracy. Zastosowanie zatem do oceny stosunków prawnych łączących strony winny mieć przepisy Kodeksu Cywilnego. Pozwany podkreślił, iż powodowie otrzymali konkretne zadanie do wykonania tj. dotyczące montażu i demontażu rusztowań. Ich praca objęta była ogólną kontrolą osoby zatrudnionej i dokonywana była jedynie z punktu widzenia rezultatów działalności. Powyższe nie świadczy natomiast o istnieniu podporządkowania pracowniczego. W tym przypadku rola osoby wyznaczonej przez zleceniodawcę ograniczała się do koordynowania usług wykonywanych przez grupę zleceniodawców. Brak również dowodów wskazujących, iż powodom wydawane były wiążące polecenia związane z wykonywaniem pracy.

Nadto powodowie nie mieli obowiązku podpisywania list obecności, ani też ewidencjonowania godzin pracy. Prowadzona w zakładzie ewidencja związana była jedynie z koniecznością ewidencjonowania obecności osób dla celów bezpieczeństwa. Nadto zgodnie z treścią umów zlecenia powodowie- zleceniobiorcy mogli powierzyć wykonywanie zadań osobie trzeciej, pod warunkiem uzyskania zgody zleceniodawcy. Powyższe również świadczy o cywilnoprawnym charakterze łączącej strony umowy. (k. 144-155)

Na rozprawie w dniu 10 grudnia 2014 roku pełnomocnik powoda P. K. (1) sprecyzował, iż ostatecznie powód domaga się w niniejszym postępowaniu ustalenia istnienia stosunku pracy za okres od dnia 14 stycznia 2013 roku do dnia 31 marca 2014 roku, nadto zasądzenia na jego rzecz odszkodowania w wysokości 68.101,512 złotych brutto z tytułu niewypracowanych godzin objętych umową, jak również wydania świadectwa pracy, ze wskazaniem w jego treści, iż powód pracował na stanowisku montera rusztowań, w pełnym wymiarze czasu pracy, umowa uległa rozwiązaniu za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę tj. w trybie art. 30 § 1 pkt 2 kp. W pozostałym zakresie powód cofnął pozew wraz ze zrzeczeniem się roszczeń. (k. 253)

Na rozprawie w dniu 18 marca 2015 roku powód P. K. (2) ostatecznie sprecyzował, iż w niniejszym postępowaniu domaga się ustalenia istnienia stosunku pracy za okres od dnia 14 stycznia 2013 roku do dnia 22 marca 2013 roku, wynagrodzenia, diet, ekwiwalentu za pranie, zwrotu należności za badania lekarskie, odszkodowanie za niezapewnienie mu pracy w wymiarze 2000 roboczogodzin, wydania świadectwa pracy tj. zgodnie z pismem z k. 66. (k. 280)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powoda P. K. (1) oraz pozwanego (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. w okresie od dnia 14 stycznia 2013 roku do dnia 31 marca 2013 roku łączyła umowa zlecenia.

Powoda P. K. (2) oraz pozwanego (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. w okresie od dnia 14 stycznia 2013 roku do dnia 22 marca 2013 roku łączyła umowa zlecenia.

Przedmiotem zawartych umów zlecenia było wykonywanie zadań związanych z montażem i demontażem rusztowań.

Już w momencie rekrutacji powodowie zostali poinformowani o możliwości zawarcia z nimi jedynie umów zlecenia.

Zgodnie z zawartymi przez strony umowami w okresie ich trwania zleceniobiorca mógł powierzyć wykonywanie poleconych mu zadań osobie trzeciej, pod warunkiem wcześniejszego uzyskania pisemnej zgody zleceniodawcy.

Łącząca strony umowa określała nadto kwestie dotyczące rozliczeń stron w zakresie wykonanych badań lekarskich, ekwiwalentu za używanie przez zleceniobiorcę własnych narzędzi, ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej, wynagrodzenia, diet za wykonywanie pracy poza granicami kraju oraz zakwaterowania.

Powodowie nie kwestionowali charakteru zawartych z nimi umów.

Nie było jakichkolwiek ustaleń pomiędzy stronami, iż z powodami zostanie zawarta umowa o pracę.

Powodowie zostali skierowani na szkolenia VCA.

Powodowie wykonywali zadania na terenie Holandii.

Powodowie otrzymywali wynagrodzenie jedynie za przepracowane godziny pracy. Stawka godzinowa powoda P. K. (1) wynosiła 10 Euro za godzinę. Stawka godzinowa powoda P. K. (2) wynosiła 10 Euro za godzinę.

Powód P. K. (2) w lutym 2013 roku nie pracował, przebywał w Polsce.

(Dowód : ogólne warunki wykonywania umowy zlecenia- 42-44, listy- k. 165-166, umowa zlecenia- k. 167, 204, umowa szkoleniowa oraz testy- k. 168-180, 205-217, dokumenty dotyczące wynagrodzenia oraz rozliczeń stron z tytułu umowy zlecenia- k. 183-203, 219-231, rozliczenie – k. 266-267, zeznania świadka M. H.- k. 276-278 (00:04:52-00:48:57), zeznania powoda P. K. (1) – k. 278-280 (00:54:14-01:20:52), zeznania powoda P. K. (2)- k. (01:20:52- 01:47:31), zeznania świadka T. Z.- k. 385-386 (00:02:36-00:21:29)

Sąd zważył co następuje:

Powództwa P. i P. K. (2) dotyczące ustalenia istnienia stosunku pracy oraz wydania świadectw pracy nie zasługiwały na uwzględnienie.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadka M. H., T. Z. oraz strony powodowej, jak również mając na uwadze zgromadzoną w sprawie dokumentację, w szczególności dotyczącą zawarcia pomiędzy stronami umów zlecenia i rozliczenia powyższej, które to dowody uznał za w pełni wiarygodne i zasługujące na uwzględnienie w całości.

Zeznania w/w świadków Sąd uznał za konsekwentne, spójne i wzajemnie się uzupełniające, jak również tworzące logiczną całość z pozostałym materiałem dowodowym sprawy.

Wskazać należy, iż zeznań świadka M. H. bezsprzecznie wynika, iż strony w okresie objętym przedmiotem sporu łączyły jedynie umowy zlecenia.

Okoliczności te zostały również potwierdzone bezsprzecznie przez świadka T. Z.. W/w jest osobą, która prowadziła z powodami rozmowy dotyczące ich zatrudnienia u pozwanego. Wskazała, iż zgodnie z informacją o naborze strona pozwana proponowała wyłącznie zawarcie umów zlecenia i takie też umowy łączyły powodów z pozwanym. Świadek wskazała również na stawkę godzinową dotyczącą wysokości wynagrodzenia powodów (10 Euro za godzinę).

Sąd dał wiarę zeznaniom powodów jedynie w zakresie w jakim powyższe stanowiły podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie. Zdaniem Sądu nie znalazły potwierdzenia w toku prowadzonego postępowania okoliczności podnoszone przez powodów, jakoby łączyła ich ze stroną pozwaną umowa o pracę, jak również aby informację w tym przedmiocie przekazała im świadek T. Z.. Okoliczności tej bowiem świadek T. Z. stanowczo zaprzeczyła.

Odnosząc się do żądań powodów dotyczących ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie przez nich sprecyzowanym, uznać należy, iż na gruncie niniejszej sprawy pomiędzy pozwanym, a powodami nie została zawarta umowa pracę, a łączący strony stosunek prawny nosił cechy typowej umowy o charakterze cywilnoprawnym- umowy zlecenia.

Zgodnie z treścią art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny zachodzi wówczas, gdy sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów.

Na podstawie art. 189 k.p.c. pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą zaktualizować się dopiero w przyszłości (orzeczenie SN z 05.12.2002 r., I PKN 629/01). Konsekwencją charakteru niemajątkowego zgłoszonego roszczenia o ustalenie jest to, iż nie podlega ono przedawnieniu na zasadach określonych dla roszczeń majątkowych.

Zdaniem Sądu w niniejszej sprawie wątpliwości nie budzi fakt, iż po stronie powodów zachodzi interes prawny w przyjęciu ustalenia wskazanego w treści żądania pozwu. Przyjęcie bowiem, iż stosunek łączący strony miał charakter umowy pracę ma zasadnicze znaczenie z punktu widzenia uprawnień osoby świadczącej pracę. Uprawnienia pracownicze, takie jak szczególna ochrona wynagrodzenia, płatny urlop wypoczynkowy, świadczenia ubezpieczeniowe w przypadku niezdolności do pracy i inne przysługują bowiem z mocy przepisów prawa pracy tylko osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę i nie znajdują zastosowania do osób świadczących pracę na podstawie innych umów. Wobec powyższego rozstrzygnięcie kwestii istnienia wskazanego stosunku prawnego jest niezbędne dla ewentualnego dochodzenia przez powoda innych roszczeń w przyszłości.

Na gruncie niniejszej sprawy rozważenia wymagał art. 22 § 1 kp, zgodnie z którego treścią przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i po jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. W myśl § 1¹ cyt. przepisu zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na treść zawartej przez strony umowy.

W oparciu o powyższą regulację w prawnym stosunku pracy następuje włączenie pracownika do działalności pracodawcy i podporządkowanie go regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy.

W umowie o pracę decydują powyższe czynniki, a nie rodzaj wykonywanej pracy.

Wskazany przepis ustanawia podstawowe obowiązki stron stosunku pracy definiujące ten stosunek. Stosunek prawny, którego podstawę stanowi umowa o pracę charakteryzuje się szczególnymi cechami, pozwalającymi na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych, a mianowicie umowy o świadczenie usług oraz umowy o dzieło. Wyróżnia się on bowiem koniecznością osobistego świadczenia pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, ciągłym charakterem wzajemnych zobowiązań podmiotów, a ponadto odpłatnością pracy.

Zasada osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik winien wykonywać pracę na rzecz pracodawcy osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Związane jest to z osobistymi przymiotami pracownika, jak np. kwalifikacjami, sumiennością, starannością, wiekiem, płcią, itp. Można w związku z tym stwierdzić, że stosunek ten opiera się na zasadzie szczególnego zaufania między stronami, co z kolei prowadzi do wniosku, że do jego powstania konieczne jest osobiste zawarcie umowy.

Zasada podporządkowania pracownika pracodawcy polega zwłaszcza na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego oraz postanowień regulaminu, które pozostają w związku z wykonywaną pracą, tj. jej organizacją i

przebiegiem. Podporządkowanie pracownika może przykładowo polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy lub wyznaczeniu zadań.

Zasada ryzyka pracodawcy występuje w prawie pracy w kilku znaczeniach i wiąże się ze swoistym rozkładem odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązań. Po pierwsze, pracodawca ponosi konsekwencje niemożności świadczenia przez pracownika pracy z przyczyn technicznych – niezawinionych przez pracownika (tzw. ryzyko techniczne). Pracodawca obciążony jest także skutkami niewłaściwej obsady stanowisk i zmuszony jest ponosić straty powstałe wskutek braku należytego przygotowania pracowników do pracy (tzw. ryzyko osobowe).

Po trzecie, pracodawca obarczony jest skutkami ujemnych rezultatów prowadzonej działalności gospodarczej, które nie są przez pracowników zawinione i nie mogą w związku z tym powodować obniżenia ich wynagrodzenia za pracę (tzw. ryzyko gospodarcze).

Na pracodawcy spoczywa również tzw. ryzyko socjalne, które polega na ponoszeniu przez pracodawcę pewnych ciężarów socjalnych związanych z zabezpieczeniem interesów bytowych pracowników i ich rodzin.

Właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły – powtarzający się – polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu.

Zasada ciągłości świadczenia pracy w ramach stosunku pracy polega na 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 wykonaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą (orzeczenia SN z 14.12.1999 roku, I PKN 451/99 i z 22.12.1998 roku, I PKN 517/98)

Podporządkowanie organizacyjne pracownika pracodawcy stanowi konstytutywną cechę stosunku pracy, a contrario brak tej cechy decyduje w niniejszej sprawie o ustaleniu istnienia stosunku cywilnoprawnego z umowy o dzieło, jako obowiązującego pomiędzy stronami niniejszego procesu. Dodatkowymi cechami stosunku pracy jest dobrowolność podjęcia pracy przez pracownika i odpłatność świadczonej przez niego pracy. Ponadto istotnym - w ramach umowy o pracę - jest konieczność kumulatywnego wystąpienia powyższych przesłanek, charakteryzujących umowę o pracę. Zasadnym jest więc stwierdzenie, że brak choćby jednej z powyższych przesłanek decyduje o odmowie uznania łączącego strony stosunku prawnego jako umowy o pracę. (wyrok s.apel. w Poznaniu z dn. 12.02.2013r., III AUa 1068/12, LEX nr 1321996).

Ze stosunkiem pracy mamy do czynienia wtedy, gdy cechy właściwe temu stosunkowi prawnemu przeważają. Stosunek pracy nie zostaje nawiązany w sytuacji występowania cech sprzecznych z istotą tego stosunku.

Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający, należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy (wyrok s.apel. w Krakowie z dn. 12.03.2013r., III AUa 710/12, LEX nr 1282676; wyrok SN z 02.10.2012r., II UK 58/12, M.P.Pr. 2013/3/156-158).

Okoliczności związane z zawarciem umowy pomiędzy stronami, ze wskazaniem na zakres prac powodów, sposób świadczenia przez nich pracy, nie pozwalają w żadnej mierze na uznanie, że w okresie objętym sporem nastąpiło ich zatrudnienie w oparciu o przepisy prawa pracy. W ocenie Sądu zgromadzone w sprawie dowody wystarczającej podstawy do takowego ustalenia nie dają.

Żaden z dowodów zgromadzonych w sprawie nie potwierdził jakiegokolwiek przejawu kierownictwa w zakresie wykonywanych przez powodów zadań. W ocenie Sądu materiał dowodowy nie daje podstaw do przyjęcia, iż pozwany narzucał powodom określony sposób oraz czas wykonywania przez nich zadań. W tym zakresie powodowie wskazywali na kierownictwo bliżej nieokreślonej osoby- Holendra, pracującego na miejscu, jednak powyższej okoliczności w żaden sposób nie udowodnili.

Podkreślić należy, iż pozwany bezspornie miał uzasadniony interes w tym, aby czynności powodów były wykonane w określonym czasie, a ze względu na ich specyfikę również w określonym miejscu. W tym miejscu należy również zważyć na fakt, iż nie każdy przejaw kontroli może być potraktowany, jako świadectwo wymaganego w stosunkach pracy podporządkowania. Element kontroli – chociażby z uwagi na ponoszenie ryzyka przez zleceniodawcę – występuje także w umowach cywilnoprawnych, ale to nie oznacza, iż skutkiem tego przestają one być umowami zlecenia, czy o dzieło i stają się umowami o pracę (orzeczenie SN z 17.02.1999r., I PKN 568/98). Cechą odróżniającą stosunek cywilnoprawny od stosunku pracy nie jest jakkolwiek brak związania świadczącego pracą poleceniami, czy też życzeniami tego, który pracę powierza (zleca). Pracownik jest jednakże w większym stopniu związany poleceniami co do pracy (orzeczenie SN z 12.01.1999r., I PKN 535/98).

W tym zakresie na uwagę zasługuje okoliczność, iż z racji rodzaju powierzonych powodom obowiązków powyższe winny były być wykonywane w określonych godzinach, związanych z pracą zakładu w którym swoje zadania wykonywali.

Z zeznań świadka M. H. bezspornie wynika również, iż powodowie otrzymali określone zadanie do wykonania, sami natomiast decydowali o sposobie jego wykonania, jak również o czasie jego realizacji.

Trudno mówić również o jakimkolwiek kierownictwie i podporządkowaniu, w sytuacji jeśli zgodnie z twierdzeniami powoda P. K. (2) przez cały miesiąc luty 2013 roku przebywał on na terenie Polski i nie świadczył jakiegokolwiek pracy.

Materiał dowodowy potwierdził zatem, iż powodowie pracowali samodzielnie, bez jakiegokolwiek ścisłego nadzoru ze strony pozwanego.

Nadto powodowie mieli otrzymywać wynagrodzenie godzinowe, jedynie za wykonywaną w tym czasie pracę, powyższe podważa zatem istnienie ryzyka gospodarczego i socjalnego po stronie pozwanego, a które to elementy, jak to zostało wskazane wyżej, są istotne, a zarazem konieczne dla przyjęcia istnienia stosunku pracy.

W sytuacji bowiem gdyby powodowie nie pracowali wynagrodzenie nie byłoby na ich rzecz należne.

Wskazać należy, 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 też w stosunkach cywilnoprawnych. Osobiste wykonywanie powierzonych czynności jest charakterystyczne nie tylko dla stosunku pracy, ale również dla umów cywilnoprawnych np. zasadą jest przy wykonywaniu zlecenia, a możliwość powierzenia innej osobie wykonania zlecenia musi wynikać z treści umowy, ze zwyczaju lub być spowodowana okolicznościami. (wyrok SN z dnia 06 października 1998 r. I PKN 389/98).

W tym miejscu zauważyć należy, iż z treści ogólnych warunków wykonywania umowy zlecenia przez powodów, które powodowie przy zatrudnieniu otrzymali, wyraźnie wynika brak osobistego obowiązku wykonywania przez nich powierzonych im zadań. W tym zakresie wskazano bowiem na możliwość powierzenia przez powodów zadań osobie trzeciej. Powyższe zatem również podważa istnienie pomiędzy stronami umowy o pracę. Jak to zostało wskazane wyżej wymóg osobistego świadczenia pracy stanowi bowiem istotny i konieczny element świadczenia pracy w ramach pracowniczego podporządkowania.

Na gruncie prowadzonych rozważań podkreślić należy, iż dopuszczalne jest 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.). Zdecydować o podstawie zatrudnienia mogą strony umowy.

W tym miejscu wskazać należy, iż o tym, czy strony łączy umowa o pracę, czy też cywilnoprawna, decyduje wola osób podpisujących takie kontrakty. Korzystanie ze służbowego sprzętu nie oznacza również, że doszło do zawarcia stosunku pracy. (wyrok SN z dn. 18.07.2012r., I UK 90/12, wyrok SN z dn. 24.11.2011r., I PK 62/11).

Okoliczność, iż dla określonej osoby korzystniejsze byłoby zawarcie umowy o pracę niż umowy cywilnoprawnej, zwłaszcza jeżeli jej wola została wyrażona w pełni świadomie, a przy wykonywaniu pracy nie jest ona podporządkowana, nie może stanowić podstawy uznania, że nawiązano umowę o pracę (orzeczenie SN z dnia 28.01.1998r., II UKN 479/97).

W razie ustalenia, iż zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygająca o jej typie powinna być in concreto wola stron. Art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. Nie wyłącza też ustalenia rodzaju zawartej umowy poprzez wykładnię oświadczeń woli wedle kryteriów podanych w art. 65 k.c. (wyrok SN z dn. 27.05.2010r., II PK 354/09, LEX nr 598002).

Reasumując powyższe rozważania, w ocenie Sądu orzekającego wola stron wyrażona w podpisanej przez nich umowie, jak również charakter współpracy między powodami, a pozwaną spółką w okresie spornym wskazują, iż strony łączyła wyłącznie umowa cywilnoprawna tj. umowa o zlecenia, do powyższej zastosowanie mają zatem przepisy o umowie o zlecenia zawarte w Kodeksie Cywilnym, nie zaś przepisy Kodeksu Pracy.

Podkreślić należy, iż powodowie mieli pełną świadomość, jaką umowę zawierają. Okoliczność ta bezsprzecznie wynika z zeznań świadków przesłuchanych w niniejszym postępowaniu. Nadto w całym okresie zatrudnienia u pozwanego umowy zlecenia nie kwestionowali.

Reasumując w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego bezsprzecznie wolą pozwanej spółki nigdy nie było zawarcie z powodami umów o pracę w okresie spornym, a jedynie wykonanie określonego zadania związanego z montażem i demontażem rusztowań.

Zdaniem Sądu okoliczności związane z intencją stron w powiązaniu z pozostałymi powyżej wskazanymi cechami zatrudnienia powodów potwierdzają prawidłowość kwalifikacji prawnej umowy zawartej między stronami we wskazanych wyżej okresach.

Jak już bowiem wskazano powyżej w przypadku wątpliwości, gdy umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron, także wtedy, gdy dosłowne jej brzmienie byłoby korzystniejsze dla pracownika.

Przy tej okazji należy także przywołać pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w treści orzeczenia z dnia 5 września 1997r. (I PKN 229/97), iż nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę), niż tę którą zawarły (umowę cywilnoprawną).

Zauważyć należy, iż na stronie powodowej spoczywał ciężar udowodnienia okoliczności związanych z charakterem łączącej umowy, w szczególności konieczność wykazania zgodnie z treścią art. 6 kc i 232 kpc i obowiązującym w tej mierze rozkładem ciężaru dowodu, powyższych okoliczności.

Podnieść należy, iż strona powodowa w niniejszym postępowaniu nie przedstawiła Sądowi żadnych dowodów pozwalających na odmienne ustalenia w sprawie i na odmienną ocenę istniejącego między stronami stosunku prawnego.

Zauważyć należy, iż art. 477¹ § 1¹ kpc obowiązujący w uprzednim brzmieniu nakazywał Sądowi prowadzenie w sprawach o ustalenie stosunku pracy również postępowania dowodowego z urzędu, aktualnie wobec zmiany treści cyt. przepisu, taki obowiązek na Sądzie orzekającym nie spoczywa, a inicjatywa dowodowa należy do stron.

Mając na uwadze powołane wyżej rozważania żądania powodów dotyczące ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie spornym, jako bezzasadne nie zasługiwały na uwzględnienie.

Konsekwencją braku ustalenia pracowniczego zatrudnienia powodów było również nieuwzględnienie ich żądań dotyczących wydania świadectw pracy. Takowe bowiem dokumenty są ściśle związane ze stosunkiem pracy, istnienia którego w niniejszej sprawie materiał dowodowy nie potwierdził.

Mając zatem na względzie wszystkie powyżej przytoczone okoliczności Sąd na mocy art. 189 kpc w zw. z art. 22 kp oraz art. 97 § 1 kp - oddalił powództwa powodów w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy oraz wydania świadectwa pracy, o czym orzekł w punkcie II i III wyroku.

W zakresie cofniętego przez powoda P. K. (1) pozwu, zgodnie z oświadczeniem sprecyzowanym na rozprawie 10 grudnia 2014 roku (k.253) Sąd postępowanie umorzył, o czym orzekł w punkcie I na mocy art. 203 kpc § 1 i 4 w zw. z 469 kpc w zw. art. 355 § 1 kpc.

W tym zakresie Sąd uznał, iż cofnięcie pozwu przez powoda nie jest sprzeczne z prawem, zasadami współzycia społecznego, nie zmierza również do obejścia prawa, jak również nie narusza słusznego interesu pracownika.

O kosztach zastępstwa procesowego w zakresie oddalonych powództw na rzecz strony pozwanej orzeczono na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 i 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. (Dz. U z 2002 roku, Nr 163, poz. 1349)

O powyższym orzeczono zatem w punkcie IV i V wyroku.

Odnosząc się natomiast do pozostałych żądań powodów tj. w zakresie powoda P. K. (1) dotyczącego żądania odszkodowania, zgodnie z oświadczeniem sprecyzowanym ostatecznie na rozprawie w dniu 10 grudnia 2014 roku (k. 253) oraz P. K. (2) o wynagrodzenie, odszkodowanie i zapłatę, zgodnie z oświadczeniem sprecyzowanym na rozprawie w dniu 18 marca 2015 roku (k. 280, 66), uznać należało iż tut. Sądu nie był właściwy do ich rozpoznania.

Zgodnie bowiem z treścią art. 476 kpc przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się sprawy:

- o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane,
- ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie ma cechy stosunku pracy,
- o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy,
- o odszkodowania dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Jak wynika z powyższego Sąd Rejonowy Gdańsk- Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy nie jest właściwy do rozpoznania niniejszej sprawy w zakresie wskazanych wyżej roszczeń powodów, albowiem powyższe roszczenia bezsprzecznie nie wynikają ze stosunku pracy, a z łączącego strony stosunku zobowiązaniowego wynikającego z zawartej umowy zlecenia. Charakter łączącego strony stosunku prawnego bezsprzecznie wynika ze zgromadzonych w sprawie dowodów.

Kwestię zaś właściwości miejscowej Sądu w sprawach cywilnych reguluje art. 27§1 k.p.c. i następne.

Biorąc powyższe pod uwagę brak jest podstaw do rozpatrzenia przedmiotowej sprawy przez Sąd Rejonowy Gdańsk- Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy, w zakresie powołanym wyżej i z tego powodu na podstawie art. 200 §1 kpc w zw. z art. 47§2 kpc, orzeczono jak w punkcie VI i VII wyroku.