

*Sygn. akt XP 10/17*

## WYROK CZĘŚCIOWY

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

dnia 15 października 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Koziół

Ławnicy: Grażyna Kościńska, Czesława Sobota

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 15 października 2018 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **M. M.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. we W.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wydanie świadectwa pracy

**I ustala że powoda M. M. i pozwanego (...) sp. z o.o. we W. w okresie od dnia 9 maja 2016 r. do 21 lipca 2016 r. łączył stosunek pracy;**

**II nakazuje stronie pozwanej wydać powodowi świadectwo pracy za okres od dnia 9 maja 2016 r. do 21 lipca 2016 r. na stanowisku kierownika projektu w pełnym wymiarze czasu pracy.**

## UZASADNIENIE

**Powód M. M.** pozwem z 5 stycznia 2017 r. (data prezentaty), uzupełnionym pismem z 27 marca 2017 r., skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą we W., wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie od 9 maja 2016 r. do 21 lipca 2016 r. oraz wydania świadectwa pracy, a ponadto zasądzenia wynagrodzenia za miesiące maj-lipiec 2016 r. wraz z ustawowymi odsetkami.

Uzasadniając powództwo powód podniósł, że będąc zatrudnionym w firmie (...) S.A. miał okazję w 2015 r. spotkać się z prezesem strony pozwanej podczas realizacji jednego z projektów dla firmy (...) S.A. Podczas jednego ze spotkań prezes pozwanej zaproponował mu podjęcie zatrudnienia u strony pozwanej. Powód poinformował go wówczas, że w (...) jest zatrudniony na umowę o pracę na czas nieokreślony ze stawką 3.500,00 zł netto. Prezes oświadczył mu wówczas, że gdyby zdecydował się na przejście do strony pozwanej to zaproponowałby mu identyczne warunki zatrudnienia plus znaczne premie za pracę w terenie oraz premie uzależnione od poziomu realizacji projektu. Wskazał, że od 9-16 maja 2016 r. przebywał na urlopie i w dniu 16 maja 2016 r. zakończył pracę w firmie (...) S.A.

Powód rozpoczął pracę u strony pozwanej w dniu 9 maja 2016 r. W kolejnych dniach kilkakrotnie zwracał się do prezesa spółki o wydanie umowy o pracę, zakresu obowiązków, potwierdzenia, że jest ubezpieczony. Na zakończenie miesiąca ponownie zwrócił się do prezesa spółki o wydanie dokumentów potwierdzających jego zatrudnienie na umowę o pracę dopytując się kiedy otrzyma należne mu wynagrodzenie. Uzyskał wówczas odpowiedź, że jego praca zostanie rozliczona po miesiącu pracy i wtedy otrzyma do podpisania obiecaną umowę. Wynagrodzenie w kwocie 2.232,00 zł powód otrzymał dopiero po uprzednim podpisaniu przez niego przedstawionej mu umowy o dzieło i rachunku do niej. Był to warunek wypłaty jakiegokolwiek wynagrodzenia. Powód od czasu zatrudnienia u strony

pozwanej nie miał żadnych innych dochodów, a jego żona od roku przebywała na bezpłatnym urlopie macierzyńskim, zmuszony więc był podpisać przedstawione mu dokumenty. Wyliczona kwota wynikała z 17 dni jakie przepracował w maju i była procentowo wyliczona od ustalonego wynagrodzenia w wysokości 3.500,00 zł netto.

Po podpisaniu tych dokumentów powód dalej świadczył pracę i był zapewniany, że umowa o pracę jest już przygotowana. Jednak w dniu 13 lipca 2016 r. otrzymał do podpisania kolejną umowę o dzieło i rachunek do niej na kwotę 2.500,00 zł netto. Odmówił jednak ich podpisania.

W dniu 19 lipca 2016 r. powodowi została mu przedstawiona propozycja pracy na umowę o pracę, z wynagrodzeniem 2.500,00 zł netto. Jednak z uwagi na to, że przedstawiona propozycja znacznie odbiegała od wcześniejszych ustaleń, powód poinformował prezesa strony pozwanej, że nie skorzysta z oferty i 21 lipca 2016 r. był ostatnim dniem jego pracy u strony pozwanej (k. 3-6).

Odpowiadając na pozew **strona pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą we W.** wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie strona pozwana zarzuciła, że powód zgłosił się w maju 2016 r. informując, że jest zainteresowany realizacją prac na rzecz strony pozwanej w jednym z projektów operatora (...), oraz że w najbliższym czasie zamierza rozwiązać ze swoim dotychczasowym pracodawcą umowę o pracę. Został wówczas poinformowany, że wszystkie osoby realizujące prace przy tym projekcie, wykonują je tylko i wyłącznie na podstawie umów o dzieło i są rozliczane za konkretnie wykonane dzieła. Powód zaakceptował taką formę współpracy. W trakcie ustaleń dotyczących współpracy poinformował, że u dotychczasowego pracodawcy zarabia 3.500,00 zł netto. Jednak prezes spółki nigdy nie deklarował, że zapłaci mu taką kwotę.

W dniu 17 maja 2016 r. doszło do podpisania przez strony umowy o dzieło, której treść nie odbiegała od treści umów z innymi pracownikami. Po realizacji dzieła w dniu 20 czerwca 2016 r. nastąpiła wypłata wynagrodzenia zgodnie z warunkami umowy. W trakcie realizacji umowy powód zaproponował, że będzie również jeździł w teren dokonywać czynności pozyskiwania dokumentacji fotograficznej. Twierdził, że będzie w tym bardziej wydajny i przydatny spółce. Z uwagi na jego sytuację rodzinną, wyrażono zgodę na tą propozycję i ustalono, że kolejna umowa o dzieło będzie dotyczyć oprócz zakresu bazy danych również pozyskiwania dokumentacji fotograficznej. Po zakończeniu pierwszej umowy zamierzano podpisać następną. Została ona przedstawiona powodowi do podpisu 21 czerwca 2016 r. Zakładała wytworzenie bazy danych oraz dokumentacji fotograficznej w terenie za wynagrodzeniem 2.920,00 zł brutto i miała obowiązywać do końca lipca 2016 r. Powód jednak odmówił jej podpisania. Jednakże z uwagi na fakt, że zawarcie takiej umowy nie wymaga formy pisemnej, jak w przypadku umowy o pracę, powód wykonał zlecone mu dzieło szybciej i domagał się zapłaty stosownego wynagrodzenia, które zostało mu wypłacone.

Kwestię umowy o pracę powód poruszył dopiero na początku lipca 2016 r. Prezes zarządu stwierdził wówczas, że ma wątpliwości co do przydatności powoda. Nie mniej jednak z uwagi na jego sytuację osobistą, zaproponowano mu zawarcie umowy o pracę za wynagrodzeniem 2.500,00 zł brutto oraz ewentualnym wynagrodzeniem prowizyjnym za wyniki.

Strona pozwana zarzuciła, że po zakończeniu współpracy, powód nie rozliczył się z powierzonego mu mienia, ani pobranej zaliczki w kwocie 500,00 zł.

Powód nie świadczył pracy na rzecz spółki, dlatego nie zaproponowano mu umowy o pracę. Natomiast od samego początku strony zgodziły się na zawarcie umowy o dzieło z uwagi na charakter i zakres powierzonego do wykonania dzieła w postaci bazy danych pozyskanych z procesu inwentaryzacji zasobów infrastruktury technicznej. Z całą pewnością powierzone mu do wykonania zadanie nie nosiło znamion świadczenia pracy. Umowa zawarta z powodem była umową rezultatu, której wymiennym efektem była kompleksowo stworzona baza danych. Powód nie pracował pod kierownictwem prezesa spółki, nie musiał wykonywać dzieła w czasie godzin funkcjonowania spółki, a nawet w jej siedzibie (k. 34-v. 36).

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

W 2016 r. powód M. M. był zatrudniony w (...) S.A. Spółka realizowała między innymi projekt dotyczący inwentaryzacji i paszportyzacji sieci energetycznej dla firmy (...) S.A. Efektem projektu miała być wirtualna sieć energetyczna. W (...) powód był kierownikiem projektu. Spółka (...) S.A. była podwykonawcą firmy (...) z Z., która realizowała projekt w ramach konsorcjum. W (...) S.A powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony za wynagrodzeniem 3.500,00 zł netto.

Strona pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. również pracowała przy tym projekcie i była jednym z podwykonawców firmy (...) z Z.. Prezesem zarządu strony pozwanej jest M. R.. Powód i M. R. poznali się podczas realizacji projektu T. przez (...) oraz stronę pozwaną.

M. R. kilkakrotnie proponował powodowi przejście do pracy u strony pozwanej, gdyż strona pozwana miała opóźnienia w realizacji projektu. M. R. wiedział, że powód miał doświadczenie przy pracy nad tym projektem, gdyż w firmie (...) zajmował się nim od dłuższego czasu. M. R. liczył na to, że zatrudnienie powoda usprawni pracę strony pozwanej nad projektem. Powód zdecydował się na zmianę pracy z uwagi na zaproponowane mu korzystniejsze warunki zatrudnienia. Przed podjęciem zatrudnienia u strony pozwanej powód umówił się z prezesem M. R., że zostanie zatrudniony na podstawie umowy o pracę, za wynagrodzeniem 3.500,00 zł netto. Miał również otrzymywać premie uzależnione od postępów przy projekcie T., a ponadto w perspektywie miało zostać mu powierzone prowadzenie nowego projektu związanego z aplikacjami, gdyż projekt T. zbliżał się ku końcowi.

Pracę u strony pozwanej powód rozpoczął od 9 maja 2016 r., kiedy był jeszcze pracownikiem (...). Został zatrudniony w celu kierowania projektem T.. Osobom pracującym przy projekcie, w tym w mailu powitalnym, został przedstawiony jako kierownik projektu, członek kadry zarządzającej. Wcześniej kierownikiem tego projektu był J. Ś.. Jedynym przełożonym powoda był prezes zarządu M. R..

Projekt był podzielony na dwa etapy: najpierw pracownicy zbierali w terenie dane, czyli robili zdjęcia, mierzyli współrzędne (...) każdego słupa, złącza kablowego, każdej stacji. Następnie na podstawie tych danych oraz informacji otrzymanych przez spółkę (...) S.A. druga grupa pracowników wprowadzała dane do systemu komputerowego. Bez danych uzyskanych w terenie osoby pracujące w biurze nie miałyby co robić. Przygotowane dane były wysyłane do firmy (...) w postaci „paczek”, gdzie były weryfikowane, a następnie poprzez ten system wracały z odpowiednim komentarzem, czy zostały zaakceptowane, czy też nie. Paczka była plikiem bazy danych zawierającym wszystkie elementy sieci napowietrznej lub kablowej wraz z jej przebiegiem.

Na potrzeby realizacji projektu strona pozwana miała wykupioną licencję na program, w którym wpisywane były dane pozyskane z terenu. Ich wprowadzenie było możliwe tylko z siedziby strony pozwanej. Powód oraz J. Ś., który był zatrudniony na umowę o pracę, jako jedyni mieli możliwość wysyłania przygotowanych „paczek” do firmy z Z.. Rolą powoda było pilnowanie systemu, sprawdzanie na bieżąco ile kilometrów zostało zaakceptowane ile nie. Powód rozdzielał pracę osobom pracującym przy projekcie, decydował jakim odcinkiem prac będą się zajmowali o które „paczki” będą robili. Niemal każdego dnia kontaktował się z pracownikami kontroli jakości z firmy (...) odnośnie zgłaszanych błędów. Postępy prac na bieżąco raportował M. R., z nim też konsultował każdą decyzję. Z uwagi na to, że powód miał doświadczenie przy pracy przy tym projekcie, wiedział co on sam powinien robić i jak powinni pracować inni, żeby praca przebiegała sprawnie. Kiedy pojawiały się problemy, powód zgłaszał je M. R., który decydował, co należy dalej robić. Na polecenie M. R. powód udał się między innymi do Z. do firmy (...) w celu uzyskania pomocy przy realizacji projektu.

Powód pracował w stałych godzinach od 8:00-16:00. W tych godzinach było otwarte biuro.

Ze względu na brak ludzi w terenie, w czerwcu 2016 r. powód zaczął jeździć w teren w celu dokonywania pomiarów i zdjęć inwentaryzowanych linii energetycznych. Pomiarzy były dokonywane w K. K.. R. M. na polecenie powoda

przygotowywał mu mapy terenu, na podstawie których dokonywał on pomiarów. Potrzebę wyjazdu powód zgłaszał M. R., który informował go, którego dnia, jakim autem może udać się w teren.

**Dowód:**

- Zeznania świadka Z. M. złożone na rozprawie 05.02.2018 r.,
- Zeznania świadka B. P. złożone na rozprawie 14.05.2018 r.,
- Zeznania świadka M. C. złożone na rozprawie 14.05.2018 r.,
- Zeznania świadka R. M. złożone na rozprawie 14.05.2018 r.,
- Zeznania świadka A. M. (1) złożone na rozprawie 14.05.2018 r.,
- Zeznania świadka A. M. (2) złożone na rozprawie 14.05.2018 r.,
- Zeznania świadka M. K. złożone na rozprawie 06.08.2018 r.,
- Wyjaśnienia powoda M. M. złożone na rozprawie 06.08.2018 r.,
- Wyjaśnienia przesłuchanego w char. strony pozwanej M. R. złożone na rozprawie 06.08.2018 r.,
- Wydruk korespondencji e-mail – karta 44, 55, 81-84, 226-236,
- Kserokopie umowy o pracę i świadectwa poracy J. Ś. – karta 142-151.

Strona pozwana nie zawarła z powodem umowy o pracę na piśmie przed rozpoczęciem wykonywania przez niego pracy. Powód rozpoczął zatem pracę u strony pozwanej oczekując na zawarcie umowy i kilkakrotnie dopytywał się o umowę o pracę. Dopiero po upływie miesiąca M. K. przekazała powodowi do podpisania umowę o dzieło, którą sporządziła na polecenie M. R.. Powód widząc umowę o dzieło bardzo się zdziwił, gdyż miał zawrzeć z pozwaną umowę o pracę. Ostatecznie powód zgodził się podpisać przedstawioną mu umowę o dzieło po to, by móc otrzymać wynagrodzenie – powód był w tym czasie jedynym żywicielem rodziny i na utrzymaniu miał żonę oraz małe dziecko. Po podpisaniu umowy powód zgłosił się do M. R. z zapytaniem, dlaczego dostał umowę o dzieło, umawiali się przecież inaczej. Został wówczas poinformowany, że jest to okres próbny i chciano sprawdzić, czy podola stawianym mu zadaniom.

Zgodnie z umową powód zobowiązał się do wykonania bazy danych pozyskanych z procesu inwentaryzacji zasobów infrastruktury teletechnicznej z uwzględnieniem danych technicznych, topograficznych i hierarchii zajmowanej w strukturze sieci w ilości w przeliczeniu na długość pozyskanej sieci: 1.104 km linii napowietrznej średniego napięcia i 197km linii kablowej sieci średniego napięcia (art. 1). Miejscem wykonywania dzieła była siedziba strony pozwanej (art. 2 ust. 3). Powód zobowiązał się do wykonania dzieła najpóźniej do 20 czerwca 2016 r. (art. 2 ust. 3). Za co miał otrzymać wynagrodzenie w kwocie 2.607,00 zł brutto (art. 4). Zgodnie z umową, kierownikiem projektu ze strony zamawiającego upoważnionym do operacyjnej współpracy – o której mowa w umowie – z wykonawcą był powód (art. 7).

Na podstawie rachunku z 21 czerwca 2016 r. z tytułu zawartej umowy o dzieło, powód otrzymał wynagrodzenie w wysokości 2.232,00 zł netto, co stanowi odpowiedni do liczby przepracowanych dni procent z kwoty 3.500,00 zł netto.

W wiadomości mailowej z dnia 12.07.2016 r. powód dopytywał o drugą wypłatę i dalszą umowę. Wskazał, że umówił się z M. R. na umowę zlecenie lub o dzieło na czas projektu tauronowego, bo prezes chciał go sprawdzić, ale obecnie projekt ten utknął w martwym punkcie.

W połowie lipca 2016 r. powód otrzymał do podpisania kolejną umowę o dzieło. Odmówił jednak jej podpisania.

W dniu 19 lipca 2016 r. M. R. przedstawił powodowi propozycję zatrudnienia na podstawie umowy o pracę za znacznie niższym niż pierwotnie uzgodnione wynagrodzeniem. Powód nie był już wówczas zainteresowany dalszą współpracą ze stroną pozwaną.

W dniu 21 lipca 2016 r. powód zakończył współpracę ze stroną pozwaną i po tym dniu nie świadczył już żadnej pracy.

**Dowód:**

- Zeznania świadka Z. M. złożone na rozprawie 05.02.2018 r.,
- Zeznania świadka B. P. złożone na rozprawie 14.05.2018 r.,
- Zeznania świadka M. K. złożone na rozprawie 06.08.2018 r.,
- Wyjaśnienia przesłuchanego w char. strony pozwanej M. R. złożone na rozprawie 06.08.2018 r.,
- Uwierzytelniona kserokopia umowy o dzieło nr (...) – karta 36-37,
- Uwierzytelniona kserokopia rachunku – karta 48,
- Wydruk potwierdzenia przelewu – karta 53.
- Wydruk korespondencji e-mail – karta 44, 55, 83-84.

Z osobami pracującymi przy projekcie T. były zawierane umowy o dzieło. Po zakończeniu projektu z niektórymi z nich zostały zwarte umowy o pracę. W umowach o dzieło zawartych przed zatrudnieniem powoda jako kierownik projektu był wpisywany J. Ś..

Osoby zatrudnione na umowę o pracę oraz na umowę o dzieło miały odrębne listy obecności. Powód podpisywał się na liście obecności dla osób zatrudnionych na umowę o dzieło. Nieobecności trzeba było zgłosić M. K..

**Dowód:**

- Zeznania świadka B. P. złożone na rozprawie 14.05.2018 r.,
- Zeznania świadka M. C. złożone na rozprawie 14.05.2018 r.,
- Zeznania świadka M. K. złożone na rozprawie 06.08.2018 r.,
- Wyjaśnienia powoda M. M. złożone na rozprawie 06.08.2018 r.,
- Wyjaśnienia przesłuchanego w char. strony pozwanej M. R. złożone na rozprawie 06.08.2018 r.,
- Kserokopie umów o dzieło i umów o pracę – karta 152-216,
- Kserokopie list obecności – karta 217-221.

W okresie 2-3 pierwszych tygodni pracy powód pracował na sprzęcie użyczonym mu od poprzedniego pracodawcy (...), tj. urządzenia mierzącego współrzędne, aparatu fotograficznego, aparatu telefonicznego, laptopa. Kiedy musiał go oddać, zwrócił się do M. R. rozlicza się z poprzednim pracodawcą i potrzebuje sprzętu do pracy bo nie będzie miał na czym pracować, został w niego wyposażony przez stronę pozwaną.

Otrzymał także polecenie odbioru sprzętu od osób, które przestały pracować u strony pozwanej, a nie rozliczyły się z posiadanego sprzętu.

Powód miał swoje stanowisko pracy w biurze strony pozwanej we W..

***Dowód:***

- Zeznania świadka R. M. złożone na rozprawie 14.05.2018 r.,
- Zeznania świadka M. K. złożone na rozprawie 06.08.2018 r.,
- Wyjaśnienia powoda M. M. złożone na rozprawie 06.08.2018 r.,
- Wyjaśnienia przesłuchanego w char. strony pozwanej M. R. złożone na rozprawie 06.08.2018 r.,
- Kserokopia oświadczenia powoda – karta 39

Podejmując zatrudnienie, powód zgłosił potrzebę zatrudnienia na potrzeby projektu T. kilku nowych pracowników, na co uzyskał zgodę M. R.. Rekrutację nowych pracowników przeprowadzał powód oraz M. K.. Listę wyłonionych kandydatów przedstawiali M. R., który w imieniu strony pozwanej zawierał z tymi osobami stosowne umowy. W wyniku tych rekrutacji zatrudniono 3-4 osoby.

***Dowód:***

- Zeznania świadka B. P. złożone na rozprawie 14.05.2018 r.,
- Zeznania świadka M. K. złożone na rozprawie 06.08.2018 r.,
- Wyjaśnienia powoda M. M. złożone na rozprawie 06.08.2018 r.

Pismem z 9 sierpnia 2016 r. powód wezwał stronę pozwaną do przedstawienia umowy o pracę i wypłatę świadczeń pracowniczych.

***Dowód:***

- Kserokopia pisma powoda z 09.08.2016 r. – karta 7-8.

Strona pozwana nie wystawiła powodowi świadectwa pracy.

***Dowód:***

- Okoliczności bezsporne.

***Sąd Rejonowy zważył, co następuje:***

W wyroku częściowym Sąd Rejonowy rozstrzygnął o zasadności żądań o ustalenie istnienia stosunku pracy i wydanie świadectwa pracy. W ocenie Sądu Rejonowego żądania pozwu w tym zakresie zasługiwały na uwzględnienie.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia w wyroku częściowym w przedmiocie istnienia między stronami stosunku pracy, Sąd Rejonowy oparł się na dowodach z dokumentów powołanych w sprawie, których wiarygodności i mocy dowodowej żadna ze stron nie kwestionowała.

W zakresie faktycznie wykonywanych przez powoda czynności u strony pozwanej, Sąd dał wiarę świadkom M. C., R. M. oraz M. K., którzy w okresie spornym, pracowali razem z powodem przy projekcie T.. Byli więc naoczni świadkami i posiadali bezpośrednią wiedzę na temat charakteru pracy powoda. Świadkowie zgodnie potwierdzają, że powód tak naprawdę kierował projektem T., w ramach którego przydzielał im i nadzorował ich pracę. Natomiast swoje decyzje konsultował z prezesem zarządu strony pozwanej i część czynności wykonywał na jego polecenie.

W przypadku pozostałych świadków, ich wiedza w zakresie istotnym dla ustaleń faktycznych była ograniczona. Świadkowie Z. M. oraz A. M. (1) nie pracowali u strony pozwanej, a ewentualną wiedzę na temat sprawy posiadali od samego podwoda. Jednakże ich relacje komponują się z zeznaniami świadków, którzy pracowali z powodem przy projekcie T.. Świadek A. M. (2) również nie był pracownikiem strony pozwanej, przez co nie posiadał on żadnej bezpośredniej wiedzy na temat charakteru zatrudnienia powoda u strony pozwanej. Zeznania świadka uzupełniają jednak wyjaśnienia powoda i zeznania innych świadków w zakresie założeń projektu T..

Zeznania świadków M. W. i B. P. nie miały istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Świadkowie ci pracowali u strony pozwanej, ale nie brali udziału przy realizacji projektu T., przez co ich wiedza w tym zakresie była ograniczona. Świadkowie nie potrafili się odnieść do konkretnych czynności wykonywanych przez powoda lecz opisali ogólny schemat, w który ich zadaniem wkomponowała była praca powoda.

Oceniając sprzeczne ze sobą wyjaśnienia stron, Sąd za wiarygodne uznał wyjaśnienia powoda, były one bowiem spontaniczne, wyczerpujące i spójnie korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym zgromadzonym sprawie. Wyjaśnienia powoda były również zgodne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, trudno bowiem założyć, by osoba, która ma stabilne zatrudnienie (umowę o pracę na czas nieokreślony), funkcję kierowniczą, a do tego ma na utrzymaniu żonę i dziecko, decydowała się świadomie na zatrudnienie w ramach miesięcznej umowy cywilnoprawnej i za mniejszym niż wcześniejsze wynagrodzeniem. Takie postępowanie byłoby całkowicie nieracjonalne, tym bardziej, że powód nie musiał zwalniać się z dotychczasowej pracy, co w toku postępowania udowodnił.

Natomiast wyjaśnieniom przesłuchiwanego w charakterze strony pozwanej M. R. Sąd dał wiarę tylko w zakresie, w jakim wyjaśnienia te korespondowały w pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. W zakresie rzekomego charakteru zatrudnienia powoda wyjaśnienia pozwanego były całkowicie niewiarygodne, sprzeczne z doświadczeniem życiowym i zasadami logicznego rozumowania. Pozwany niezgodnie z innymi dowodami i nieprzekonująco przedstawił okoliczności zatrudnienia powoda, charakter jego pracy i cel zatrudnienia oraz ustalenia co do wynagrodzenia. W zakresie funkcji, jaką powód miał pełnić u pozwanej wyjaśnienia pozwanego były sprzeczne również ze zgromadzonymi dokumentami (mailem powitalnym, w którym powoda przedstawiono jako członka kadry zarządzającej i treścią umowy, gdzie powód był wskazany jako kierownik projektu). W ocenie Sądu stanowisko pozwanego wynikało wyłącznie z przyjętej linii obrony.

Sąd oddalił natomiast wnioski powoda o uzupełniające przesłuchanie świadka M. K. oraz powoda zgłoszony na rozprawie 15 października 2018 r., albowiem okoliczności sprawy zostały wyjaśnione w wystarczający sposób, a okoliczności na jakie został powołany tenże dowód, nie miałyby wpływu na rozstrzygnięcie sprawy. Uwzględnienie wniosku prowadziłyby jedynie do zbędnego przedłużania procesu.

Odnosząc się do podstawy prawnej żądania wskazać należy, że w razie sporu co do treści umowy lub rodzaju stosunku prawnego na podstawie którego była świadczona praca, pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie rodzaju i treści umowy w oparciu o treść art. 189 k.p.c. Przepis ten wprowadza istnienie interesu prawnego jako materialnoprawną podstawę zasadności powództwa o ustalenie stosunku prawnego lub prawa. Sąd Rejonowy miał na uwadze stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 5.12.2002 r. (I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194), że pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy, jeżeli wynikające z niego roszczenia majątkowe mogą powstać dopiero w przyszłości. Z uwagi na dalekoidące konsekwencje zatrudnienia pracowniczego dla przyszłych uprawnień pracownika, Sąd Rejonowy badał cechy łączącego strony w spornym okresie stosunku. Ponadto zadanie charakteru łączącej strony umowy miało charakter prejudycjalny dla ewentualnego uwzględnienia roszczenia powoda o zapłatę.

Zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Treścią umowy o pracę jest więc zobowiązanie się pracownika do wykonywania określonej pracy za wynagrodzeniem. Umowa o pracę posiada cechy stosunku zobowiązaniowego – jest dobrowolna, dwustronnie

zobowiązująca, odpłatna i konsensualna. Cechy stosunku pracy, wynikające z art. 22 k.p. wyróżniają go spośród innych stosunków prawnych do niego zbliżonych, w szczególności od umowy o dzieło (art. 627 i nast. k.c.) agencyjnej (art. 758 i nast. k.c.) oraz umowy zlecenia (art. 734 i nast. k.c.), a mianowicie charakteryzuje się on koniecznością osobistego wykonania pracy określonego rodzaju w ustalonym miejscu i czasie, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, a ponadto odpłatnością pracy. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania, brak obowiązku osobistego jej wykonywania, konieczność „odpracowania” urlopu), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Podkreślenia wymaga to, iż wykonywanie takich samych czynności może występować zarówno w ramach umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej, przez co kwalifikacja czy zawarta przez strony umowa jest umową o pracę czy umową cywilnoprawną budzi w praktyce istotne trudności. Bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym przedmiocie wyjaśnia niektóre praktyczne wątpliwości.

Podejmując się odróżnienia stosunku pracy od stosunków o charakterze cywilnoprawnym w pierwszej kolejności należy wskazać, że o wyborze podstawy zatrudnienia decyduje przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron. Jak wskazał SN w wyroku z 26.3.2008 r., I UK 282/07 (LEX nr 411051), o rodzaju zawartej umowy decyduje nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron. Nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (np. umowę o pracę) niż tę, którą zawarły (np. umowę zlecenia) - (wyrok SN z dnia 5.9.1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998, nr 11, poz. 329). Przepisy nie kreują domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę w każdym przypadku świadczenia pracy, a fakt zawarcia umowy o pracę a nie np. umowy zlecenia, czy umowy o dzieło trzeba dopiero wykazać.

Wymaga podkreślenia, że najistotniejszą cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy - może ono bowiem występować również w umowach cywilnoprawnych - lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, czyli wykonywanie pracy podporządkowanej. Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy i jest decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy 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, stała dyspozycyjność czy dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (por. wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 roku, I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26) (por. wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 roku, I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26).

W odróżnieniu od umów o charakterze cywilnoprawnym, charakterystyczną cechą umowy o pracę jest również to, że ryzyko przedsięwzięcia ciąży na podmiocie zatrudniającym, w konsekwencji czego niemożność wykonywania pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nie pozbawia pracownika roszczenia o zapłatę wynagrodzenia.

Sąd Najwyższy w wyroku z 15.10.1999 r., I PKN 307/99 (OSNP 2001/7/214) stwierdził, że przy ocenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony (umowa o pracę, umowa zlecenia) należy uwzględnić specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego. Umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu przez zleceniobiorcę w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do potrzeb zlecającego czynności zlecanych na bieżąco.

Zatrudnienie na podstawie treści art. 22 § 1 k.p., mające cechy opisane wyżej, jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Sąd Najwyższy wielokrotnie w swoich orzeczeniach podkreślał, że nie nazwa umowy, ale jej treść i sposób wykonywania decydują o zakwalifikowaniu danej umowy jako umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 11.09.1997 r., OSNAPiUS z 1998 r., nr 13, poz. 407; wyrok SN z dnia 11.04.1997 r., OSNAPiUS z 1998 r., nr 2, poz. 35).



W sytuacji, gdy te same zadania mogły być wykonywane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej, kwalifikacji prawnej umowy łączącej strony należy dokonać za pomocą metody typologicznej, tj. przez rozpoznanie i wskazanie jej cech dominujących. Ustalenie, że przeważały elementy umowy o pracę prowadzi do oceny – nawet wbrew nazwie umowy zawartej przez strony i wbrew treści jej poszczególnych postanowień, że strony łączył stosunek pracy. Z kolei w razie ustalenia, że zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygający o jej typie powinien być zgodny zamiar stron i cel umowy (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.), który może być także wyrażony w nazwie umowy (por. wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 14, poz. 449).

Dopiero w przypadku, gdy w stosunku prawnym nie można ustalić przeważających cech stosunku pracy, o jego charakterze powinna decydować formalna nazwa lub sposób realizowania zobowiązania cywilnoprawnego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 18, poz. 582).

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy pozwolił uznać roszczenie powoda o ustalenie istnienia między stronami stosunku pracy w spornym okresie od 9 maja 2016 r. do 21 lipca 2016 r. za uzasadnione. Zarówno przebieg współpracy między stronami, jak i okoliczności rozpoczęcia przez nie współpracy, wskazują bowiem niewątpliwie na to, że strony łączył stosunek pracy, uregulowany przepisami Kodeksu pracy.

Z wyjaśnień złożonych przez powoda wynika, że decydując się na zatrudnienie u strony pozwanej oczekiwał on uzyskania dogodniejszych warunków zatrudnienia niż u dotychczasowego pracodawcy (...) S.A., w tym zatrudnienia na podstawie umowy o pracę za nie niższym (a nawet wyższym z uwagi na obiecywane premie) wynagrodzeniem. O takiej umowie powód rozmawiał z prezesem strony pozwanej, na taką się zgodził i takiej oczekiwał. Należy zwrócić uwagę, że u poprzedniego pracodawcy - w firmie (...) - powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Trudno zatem przyjąć, że decydując się na przejście do pracy u strony pozwanej miałby się dobrowolnie zgodzić na zatrudnienie na podstawie umowy o dzieło, za niższym wynagrodzeniem niż uzyskiwał dotychczas i na niższym (nie kierowniczym, jak twierdziła strona pozwana) stanowisku. W tym czasie miał bowiem na utrzymaniu żonę oraz małe dziecko. W firmie (...) powód miał stabilną sytuację, spokojną pracę, ugruntowaną pozycję, umowę o pracę na czas nieokreślony, a ponadto ówczesny pracodawca nie miał planów zwolnienia powoda, co powód w toku postępowania wykazał. Jak wiarygodnie i logicznie argumentował powód, jedynym bodźcem, który w tych okolicznościach mógłby go skłonić do zmiany pracodawcy były lepsze warunki zatrudnienia, w szczególności wyższe wynagrodzenie. Za pracę w lepszych warunkach nie sposób zaś uznać pracy na podstawie umowy o dzieło, zawartej na ok. miesiąc czasu, za niższym wynagrodzeniem i na niższym stanowisku. Bezsporne jest wprawdzie, że powód podpisał jedną umowę o dzieło, a następnie powołał się na nią w jednym z maili, jednak jak wynika z jego wiarygodnych wyjaśnień, podpisał umowę tylko i wyłącznie dlatego, aby otrzymać wynagrodzenie, a następnie – pogodzony z tym, że taką umowę podpisał – podniósł argument, że miała to być sytuacja tymczasowa, celem uzyskania od strony pozwanej umowy o pracę. Okoliczność „umówienia się” z pozwanym na umowę „zlecenie lub o dzieło”, o jakim pisze powód w mailu z 12.07.2016 r., nie miała miejsca przed rozpoczęciem zatrudnienia przez powoda – odnosi się on do sytuacji po miesiącu wykonywania pracy, kiedy to zgodził się podpisać umowę cywilnoprawną, żeby w ogóle otrzymać od pozwanego wynagrodzenie. Podkreślenia wymaga, że drugiej przedstawionej mu umowy o dzieło powód już nie podpisał. To, że powód od samego początku oczekiwał zawarcia umowy o pracę potwierdzają zeznania świadka M. K., która w połowie czerwca 2016 r. na polecenie M. R. sporządziła umowę o dzieło, a następnie dała ją do podpisania powodowi. Powód był wówczas zdziwiony, że otrzymuje umowę o dzieło, gdyż - jak twierdził - nie takie były ustalenia z prezesem zarządu, albowiem miał mieć zawartą umowę o pracę. W ocenie Sądu, okoliczności te wskazują, że przed podjęciem współpracy strony zgodziły się na zawarcie umowy o pracę, a nie umowy o dzieło. Zatrudnienie na umowę cywilnoprawną wynikało ze zmiany stanowiska strony pozwanej, która już po podjęciu zatrudnienia przez powoda odmówiła wydania umowy o pracę z argumentacją o konieczności sprawdzenia umiejętności powoda. Potwierdza to zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, z którego wynika, że praktyką strony pozwanej było zawieranie z pracownikami początkowo umowy o dzieło, a następnie kiedy się „sprawdzą” - umów o pracę. W tym miejscu wskazać jednak należy, że do sprawdzenia kwalifikacji pracownika służy umowa o pracę na okres próbny, ewentualnie na czas określony, nie zaś umowa cywilnoprawna. Po dwóch miesiącach pracy, powodowi, którego zakres czynności nie

zmienił się przecież w sposób istotny, również zaproponowano zawarcie umowy o pracę, jednakże za znacznie niższym niż pierwotnie uzgodnione wynagrodzeniem za pracę (2500 zł brutto zamiast 3500 zł netto), przez co powód umowy tej nie podpisał.

Jak wyżej wskazano, konstrukcyjny charakter dla istnienia stosunku pracy ma okoliczność wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy, która jest decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego wskazuje się na: określony czas pracy, miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy 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, stała dyspozycyjność czy dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika.

W niniejszej sprawie, wbrew stanowisku strony pozwanej, powód nie był zatrudniony do wykonania dzieła, ale wykonywał pracę w warunkach typowego podporządkowania pracowniczego. Jak wynika z zeznań świadków oraz wyjaśnień powoda, przy projekcie T. powód pełnił funkcję kierownika projektu - tak został przedstawiony osobom pracującym przy tym projekcie, w tym wskazano na jego przynależność do kadry zarządzającej w mailu powitalnym, a do umowy o dzieło wpisano, że powód jest kierownikiem projektu. Rolą powoda było rozdzielanie pracy osobom pracującym przy projekcie, przydzielanie osobom pracującym w biurze konkretnych odcinków pracy, „paczek” do wprowadzenia danych do systemu, bieżąca kontrola ilości zaakceptowanych „paczek” przez kontrahenta, ilości zinwentaryzowanych i wprowadzonych do systemu kilometrów sieci energetycznych. Niemal każdego dnia powód kontaktował się z pracownikami kontroli jakości z firmy (...) odnośnie zgłaszanych błędów. O postępach prac powód na bieżąco informował M. R., z nim też konsultował każdą decyzję. Przed zatrudnieniem powoda realizacja przez stronę pozwaną projektu T. przebiegała wolno i chaotycznie, a zatrudnienie doświadczonego w projekcie powoda miało usprawnić pracę u pozwanej. Sąd nie dał wiary twierdzeniem pozwanego, że pozwany nie interesował się realizacją tego projektu, skoro zatrudnił powoda i wymagał raportowania prac. Sąd nie dał wiary, że składanie raportów było własną inicjatywą powoda, i że pozwany aktywności tej nie oczekiwał. Z uwagi na to, że powód miał doświadczenie przy pracy przy tym projekcie, wiedział, co ma robić w firmie pozwanego. Jednak kiedy pojawiały się problemy, powód zgłaszał je M. R., który decydował co należy dalej robić. Na polecenie M. R. powód udał się między innymi do Z. do firmy (...) w celu uzyskania pomocy przy realizacji projektu. Odbierał też sprzęt od osób kończących pracę w terenie. W czerwcu 2016 r. zaczął jeździć w teren w celu dokonywania pomiarów i zdjęć inwentaryzowanych linii energetycznych, co było niezbędne w celu wprowadzenia danych do systemu. Potrzebę wyjazdu w zgłaszał M. R., który informował go, którego dnia, jakim autem może udać się w teren. Z polecenia M. R. powód uczestniczył z M. K. w procesie rekrutacyjnym. Praca faktycznie wykonywana przez powoda miała znacznie większy zakres niż czynności wskazane w pisemnej umowie o dzieło.

Należy zwrócić uwagę, że w umowie o dzieło powód został wskazany jako kierownik projektu. Wcześniej kierownikiem projektu był J. Ś., który w umowach o dzieło zawieranych z innymi osobami był także wskazywany jako kierownik projektu. Co więcej - J. Ś., wykonując te same czynności przy projekcie T., co powód, był zatrudniony na umowę o pracę.

Ponadto z zeznań świadków wynika, że powód pracował zazwyczaj w godz. od 8:00-16:00 i podpisywał się codziennie na liście obecności. U strony pozwanej funkcjonowały dwie listy - jedna dla osób zatrudnionych na umowę o pracę, druga na umowy cywilnoprawne. Za niewiarygodne i sprzeczne z doświadczeniem życiowym należy uznać twierdzenia M. R., że druga z list miała służyć tylko celom informacyjnym, tj. kto i jak często przychodzi do biura. W przypadku umowy o dzieło nie jest istotne ile czasu poświęci się na jego wykonanie, lecz jedynie uzyskanie odpowiedniego rezultatu.

Z ustaleń faktycznych wynika także, że powód miał swoje miejsce pracy w siedzibie strony pozwanej. Praca w siedzibie pozwanej wynikała z konieczności korzystania licencjonowanego programu do jego obsługi, jednakże jak już wskazano, powód był zatrudniony jako kierownik projektu i jego praca nie ograniczała się tylko i wyłącznie do

samej pracy w systemie. Wykonywanie dzieła w siedzibie zlecającego jest dopuszczalne i stosowane w umowach cywilnoprawnych, jednakże jest to cecha bardziej charakterystyczna dla stosunku pracy, niż umowy cywilnoprawnej.

W czasie zatrudnienia początkowo pracował na sprzęcie użyczonym mu przez poprzedniego pracodawcę, lecz kiedy musiał go oddać, strona pozwana wyposażyla go w laptopa, telefon komórkowy, a gdy musiał wyjechać w teren korzystał z samochodu wskazanego przez stronę pozwaną. Korzystanie ze sprzętu pracodawcy, nie zaś z własnych narzędzi, jest cechą stosunku pracy.

Powód zdecydowanie nie wykonywał na rzecz pozwanej dzieła, jego praca nie polegała bowiem na osiągnięciu ściśle określonego w umowie rezultatu. Praca powoda nie mogłaby być uznana za dzieło nawet wtedy, gdyby rzeczywiście ograniczył swoją aktywność do zadań wskazanych w podpisanej przez strony umowie o dzieło. W ocenie Sądu Rejonowego określenie dzieła przez wskazanie liczby kilometrów linii, jakie mają zostać zinwentaryzowane, nie stanowi wystarczającego określenia dzieła, które powinno być zindywidualizowane i określone tak, by można było je odebrać, a następnie ustalić, czy dzieło zostało wykonane prawidłowo, czy wadliwie. Poszczególne części bazy danych, której zawartości umowa nie określa, wykonywane w dowolnych, na bieżąco ustalanych przez przełożonego fragmentach przez zatrudnione osoby, bieżąco nadzorowane i sprawdzane, nie stanowią odrębnych „dzieł” w rozumieniu kodeksu cywilnego.

Wykonywane przez powoda czynności nie mogłyby być również zakwalifikowane jako wykonywane w ramach umowy zlecenia (lub umowy w typie zlecenia), powód nie wykonywał bowiem jedynie z góry wskazanych w umowie zadań (zlecenie jest umową starannego działania), ale wykonywał na rzecz strony pozwanej pracę podporządkowaną – oprócz czynności wskazanych w umowie i dotyczących inwentaryzacji linii, nadzorował pracę innych osób i organizował ją, kierował projektem, usprawniał pracę nad nim a nade wszystko - wykonywał wielokrotnie bieżące polecenia pracodawcy, w tym współprowadził proces rekrutacji, uczestniczył w rozmowach z firmą (...), wyjeżdżał w teren, odbierał sprzęt, zgłaszał bieżące problemy M. R. i wraz z nim je rozwiązywał.

Reasumując w ocenie Sądu, w łączącym strony stosunku prawnym w przeważającej części występowały jednak cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, przede wszystkim zaś wyrażona w początkowym etapie przez obie strony wola zawarcia stosunku pracy i wykonywanie przez powoda pracy podporządkowanej pod kierownictwem prezesa zarządu.

Z ustaleń faktycznych wynika, że powód rozpoczął pracę u strony pozwanej od 9 maja 2016 r., o czym świadczy m.in. chociażby treść maila powoda z 10 maja 2016 r. skierowana M. R.. Zatrudnienie powoda ustało w dniu 21 lipca 2016 r. – ta okoliczność nie była między stronami sporna.

Z uwagi na powyższe, Sąd w pkt. I sentencji wyroku częściowego ustalił pomiędzy stronami istnienie stosunku pracy w okresie od 9 maja 2016 r. do 21 lipca 2016 r.

Zgodnie z art. 97 § 1 k.p., w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. W niniejszej sprawie bezsporne było, iż strona pozwana nie wydała powodowi świadectwa pracy powołując się na fakt, że nie łączył ją z powodem stosunek pracy lecz umowa cywilnoprawna. W konsekwencji rozstrzygnięcia ustalającego istnienie stosunku pracy, Sąd uwzględnił zatem roszczenie o wydanie świadectwa pracy, o czym orzeczono w pkt. II sentencji wyroku.

Wydając wyrok częściowy Sąd nie orzekał o kosztach postępowania. Zgodnie bowiem z art. 108 par. 1 zd. 1 k.p.c., Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji. Wyrok częściowy nie należy zaś do orzeczeń kończących postępowanie.

Mając na uwadze powyższe orzeczono jak w sentencji wyroku częściowego.