

Sygn. akt VI P 431/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 kwietnia 2016 roku

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący ***SSR Marta Kiszowara***

Ławnicy: Bogumiła Borowska

Irena Trofimiuk

Protokolant: Małgorzata Skiepmo

po rozpoznaniu w dniu 13 kwietnia 2016 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa Inspektora Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w B. oraz M. J.

przeciwko Ł. G. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...) w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. Ustala, że między pozwanym Ł. G. prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą (...) w W. a powodem P. J. w okresie od 1 maja 2014 r. do 31 lipca 2014 r. i od 30 sierpnia 2014 r. do 11 lutego 2015 r. istniał stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku „pracownik budowlany”.

II. W pozostałej części powództwo oddała.

Sygn. akt: VI P 431/15

UZASADNIENIE

Inspektor Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w B. I. W., na podstawie art. 63⁽¹⁾ ustawy z 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 101 ze zm., dalej: k.p.c.) w pozwie skierowanym przeciwko Ł. G., prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą: (...) Ł. G. w W., po ostatecznym jego sprecyzowaniu, wniosła o ustalenie stosunku pracy pomiędzy P. J., zmarłym wskutek wypadku, a pozwanym w okresie od 1 maja 2014 r. do 11 lutego 2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika budowlanego (k. 2, 94). W uzasadnieniu wskazała, iż P. J., mimo iż nie zawarła z nim w formie pisemnej umowy o pracę, pracował na budowach prowadzonych przez Ł. G., w tym przy ul. (...), ul. (...), ul. (...), ul. (...) w B. i na terenie przebudowy (...) w B., w spornym okresie, tj. do dnia wypadku, który miał miejsce na terenie Politechniki. Jego czynności polegały na wykonywaniu dociepleń od zewnątrz budynków wielorodzinnych oraz termomodernizacji ścian. Obowiązki wykonywał przy pomocy urządzeń i narzędzi należących do pozwanego. Świadczył pracę osobiście przez 8-10 godzin dziennie, 5-6 dni w tygodniu. Czynności służbowe wykonywane były pod kierownictwem pracodawcy za wynagrodzeniem w wysokości uzależnionej od ilości zrealizowanych zadań. Praca wymagała współpracy z innymi pracownikami, była pracą zespołową. Charakteryzowała się powtarzalnością umówionych czynności w stałych i określonych odstępach czasu. Nigdy nie doszło do powierzenia obowiązków P. J. osobie trzeciej. W ocenie Inspektora Pracy spełnione zostały zatem

wszystkie cechy stosunku pracy wskazane w treści art. 22 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 ze zm., dalej: k.p.)(k. 2v-3).

Sąd Rejonowy w. B. postanowieniem z 4 lutego 2016 r. wydanym w sprawie (...) stwierdził, że spadek po zmarłym P. J. nabyły M. J. oraz małoletnia N. J. (akta sprawy Sądu Rejonowego w. B.(...) k. 8). Na rozprawie 23 marca 2016 r. Sąd wezwał do udziału w sprawie w charakterze strony spadkobierczynię zainteresowanego – M. J. (k. 80 godz. 00:03:35). M. J. poparła powództwo Inspektora Pracy i występowała w niniejszej sprawie w roli powoda materialnego (k. 80 godz. 00:04:03).

Pozwany, Ł. G., prowadzący działalność gospodarczą pod firmą: (...) Ł. G. w W., w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k. 31). Podniósł, że zawarł on z P. J. umowę o dzieło, co było ich zgodnym celem. Argumentując swoje stanowisko wskazał, iż zgodnie z postanowieniem Prokuratury Rejonowej w. B.z 10 czerwca 2015 r. wydanym w sprawie (...) prace wykonywane przez P. J. nie były świadczone pod kierownictwem pracodawcy ani w czasie przez niego wyznaczonym. Zatrudnienie ww. polegało na wykonaniu oznaczonego dzieła za wynagrodzeniem. Co więcej, docieplanie fundamentów zostało zlecone P. J. pod koniec stycznia 2015 r., zatem nie wykonywał on czynności w styczniu 2015 r. Pozwany nigdy nie obiecywał ww., że zatrudni go na podstawie umowy o pracę, nie podejmowano też na ten temat rozmów. Prace były świadczone w różnych godzinach, wobec czego Ł. G. pozostawał obojętny. Godzinny system pracy wynikał ze zwyczaju przyjętego przez robotników. Działanie P. J. nie miało charakteru stałego, zdarzało się, że w ogóle nie przychodzi na budowę. Istniały również przerwy w realizacji zadań w okresie zimowym oraz w sierpniu 2014 r. Nadto, czynności na budowie nie były pracami podporządkowanymi w sposób odpowiadający stosunkowi pracy. Zadania polegały na realizowaniu szeregu samodzielnych działań. Pozwany podkreślił, że prowadzi małe przedsiębiorstwo, a z powodu braku stałych zleceń nie posiada przychodów i nie zatrudnia pracowników. Zdaniem Ł. G. nie zaistniały zatem przesłanki do oceny normatywnej podstawy zatrudnienia P. J. jako stosunku pracy, a co więcej ww. był zarejestrowany jako osoba bezrobotna (k. 31-33).

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Ze zgromadzonego w aktach sprawy materiału dowodowego wynika jednoznacznie, iż P. J. w okresie od 1 maja 2014 r. do 11 lutego 2015 r. z czasowymi przerwami wykonywał czynności na rzecz Ł. G., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) w W.. Był on pracownikiem budowlanym, a jego zadania polegały na wykonywaniu termomodernizacji i docieplaniu budynków. Zakres robót obejmował gruntowanie, przyklejanie styropianu, siatkowanie, stawianie narożników, tynkowanie. Wraz z P. J. zadania na rzecz pozwanego realizowali m. in.: A. K. – od czerwca do października 2014 r., R. J. – w kilku odstępach czasowych, ostatnio do 11 lutego 2015 r., D. Z. – od przelomu maja i czerwca do listopada 2014 r. Roboty były przez ww. zespół wykonywane przy budowie budynków wielorodzinnych przy ul. (...) i ul. (...).

Od czerwca 2014 r. Przedsiębiorstwo (...) spółka cywilna (dalej: D.) prowadziło prace obejmujące przebudowę budynku A i B Wydziału (...) w B. przy ul. (...). W dniu 5 sierpnia 2014 r. pomiędzy D. a Ł. G. została zawarta umowa o roboty budowlane w zakresie termomodernizacji ścian budynku B. Przy realizacji zadania z ramienia pozwanego pracowało w zależności od potrzeb do pięciu osób, w tym P. J.. Odkopywanie fundamentów budynku B i izolowanie ścian odbywało się etapami. W styczniu 2015 r. nastąpiła przerwa w pracach, które następnie kontynuowano pod koniec stycznia 2015 r.

W dniu 11 lutego 2015 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w B. został powiadomiony przez Policję o wypadku, który miał miejsce na terenie przebudowy budynku B Wydziału (...). Wypadkowi ulegli P. J. i R. J.. W wyniku odniesionych obrażeń wskutek przygnięcia w wykopie gruntem i płytą betonową nastąpił zgon P. J.. R. J. natomiast doznał urazów wielonarządowych.

Przeprowadzona w okresie od 11 lutego do 16 kwietnia 2015 r. przez Państwową Inspekcję Pracy kontrola wykazała, że w dniu 9 lutego 2015 r. pomiędzy Ł. G. a P. J. została zawarta umowa o dzieło Nr (...) na obczyszczenie i zaizolowanie fundamentu budynku B. W przypadku R. J. natomiast przedstawiono umowę zlecenia Nr (...) z 9 lutego

2015 r. na docieplenie fundamentów budynku Politechniki B.. W trakcie kontroli ustalono, że przyczyną wypadku był brak zabezpieczeń na ścianach wykopu oraz brak odpowiedniego nadzoru nad bezpieczeństwem prac w zakresie termomodernizacji.

Śledztwo w sprawie wypadku przy pracy ze skutkiem śmiertelnym, któremu uległ P. J., tj. czynu stypizowanego w art. 220 § 1 w zb. z art. 155 w zb. z art. 157 § 3 ustawy z 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t.j. Dz. U. z 1997 r., Nr 88 poz. 553 ze zm., dalej: k.k.), prowadziła Prokuratura Rejonowa B.-P. w B. (dalej: Prokuratura), sprawę zarejestrowano pod sygnaturą akt: (...). Postanowieniem z 10 czerwca 2015 r. Prokuratura umorzyła śledztwo wobec stwierdzenia, że czyn nie zawiera ustawowych znamion przestępstwa. Ustalono, że P. J. i R. J. nie byli pracownikami Ł. G., a ich zatrudnienie polegało na wykonaniu oznaczonego dzieła za wynagrodzeniem. Nadto, pokrzywdzonym nikt nie zezwolił na rozpoczęcie prac, w związku z czym nikt nie zawińił wypadkowi. Zażalenie na ww. postanowienie wniosła M. J.. Postanowieniem z 7 października 2015 r. wydanym w sprawie o sygnaturze akt (...) Sąd Rejonowy w B. orzekł o utrzymaniu zaskarżonego postanowienia w mocy.

Poza sporem pozostawało, że P. J. w okresach od 12 lipca 2013 r. do 31 sierpnia 2014 r. oraz od 9 grudnia 2014 r. do 11 lutego 2015 r. figurował w ewidencji bezrobotnych Powiatowego Urzędu Pracy w B. (dalej: PUP). Zasiłku dla bezrobotnych wówczas nie pobierał. Był on też w okresie od 13 marca 2014 r. do 30 września 2014 r. uczestnikiem projektu (...)organizowanego przez Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w B. (dalej: (...)), w ramach którego brał udział w kursie na kierowcę wózków jezdniowych. Zajęcia odbywały się od 1 do 29 sierpnia 2014 r., rozpoczynały się w godz. ok. 8:00-9:00 i trwały po ok. 6 godzin. Ponadto, jak poinformował (...), trzyosobowa rodzina P. J. od kwietnia do grudnia 2014 r. korzystała z form pomocy finansowej w postaci zasiłków celowych i okresowych. Wniosek o udzielenie pomocy finansowej składała żona P. M. J. – deklarując w nim, że dochód męża osiągany z pracy dorywczej wynosi 300 zł miesięcznie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie złożonych do akt sprawy dokumentów, w tym: akt sprawy Sądu Rejonowego w B. (...) (k. 3-4, 5-6, 16), notatki służbowej sporządzonej przez Państwową Inspekcję Pracy (k. 7-11), informacji nadesłanych przez PUP (k. 66) oraz MOPR (k. 62), a także zeznań świadków: A. K. (k. 82-83 godz. 00:13:47-00:30:25), R. J. (k. 83-84, godz. 00:31:14-00:40:28), J. B. (k. 84-85 godz. 00:45:01-00:49:12) i D. Z. (k. 85-86 godz. 00:51:31-01:00:10) oraz wyjaśnień powódki (k. 81 godz. 00:07:19-00:08:54, k. 86-87 godz. 01:03:57-01:13:21) i pozwanego (k. 37v-39v godz. 00:13:59-00:45:52).

Zgodnie z art. 244 k.p.c. dokumenty urzędowe sporządzone w odpowiedniej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej w zakresie ich działania lub przez organizacje zawodowe, samorządowe, spółdzielcze i inne organizacje pozarządowe w zakresie powierzonych im przez przepisy ustawy spraw z dziedziny administracji publicznej, korzystają z domniemania zgodności z prawdą tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone oraz z domniemania prawdziwości. Autentyczności tychże nie kwestionowały również strony postępowania. Wobec powyższego Sąd nadał im przymiot wiarygodności.

Sąd uznał zeznania ww. świadków w zakresie przebiegu zdarzeń i ich chronologii oraz organizacji pracy na budowach w B. za spójne, logiczne i szczegółowe, stąd w ocenie Sądu były one wiarygodne. Zeznania te wzajemnie się uzupełniały, a nadto korespondowały ze zgromadzonym w aktach sprawy pozostałym materiałem dowodowym, w tym oświadczeniami złożonymi ponad pół roku wcześniej (k. 4, 5, 6). Co więcej, strony nie kwestionowały ich wiarygodności. Zeznania świadków, co do zaistniałych faktów, nakreśliły dokładny obraz zdarzeń będących osiłą sporu. Świadczenie ci byli współpracownikami P. J., zatem posiadali wiedzę na temat realizowanych przez niego zadań i warunków, na jakich świadczył on pracę na rzecz pozwanego. Ich zeznania stanowiły istotny dowód w przedmiotowej sprawie, przesądzający o jej rozstrzygnięciu.

Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do oceny, jaki charakter miał łączący strony stosunek – czy jak twierdził podmiot pozwany była to umowa cywilna, tj. umowa o dzieło, czy jak twierdziła strona powodowa miał w istocie charakter stosunku pracy. Sporne były warunki wykonywania czynności zawodowych.

Przed przystąpieniem do właściwych rozważań należało wskazać, iż powództwo o ustalenie istnienia stosunku prawnego, zgodnie z treścią art. 189 k.p.c. wymaga dla swej zasadności wskazania interesu prawnego w sądowym ustalaniu stanu prawnego. Sąd stwierdził, że powódka miała interes prawny w żądaniu ustalenia stosunku pracy. W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego nie ma bowiem wątpliwości co do tego, że pracownik może mieć interes prawny w domaganiu się ustalenia istnienia stosunku pracy, jeżeli istnieje stan niepewności co do jego sytuacji prawnej (np. uzasadnienie wyroku SN z 16 lipca 2009 r., II PK 1/09 LEX nr 533086, wyrok SN z 29 marca 2001 r., I PKN 333/00, OSNAP 2003/1/12). Ustalenie stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych i innych stosunków pracy, a także rzutuje na ich wysokość. W sporze o istnienie stosunku pracy, żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda pracownika nie tylko aktualnym, lecz i przyszłym, nie tylko w sferze zatrudnienia, lecz i ubezpieczenia społecznego (uzasadnienie wyroku SN z 15 grudnia 2009 r., II PK 156/09; LEX nr 577459). Niewątpliwie rozstrzygnięcie sporu co do istnienia stosunku pracy P. J., jak już wskazano, rzutować będzie na uprawnienia powódki i jej małoletniej córki, które jak wiadomo są szersze od wynikających z tytułu umów cywilnoprawnych. Przykładem może tu być okoliczność, iż ustalenie, że zmarły pracownik pozostawał w stosunku pracy, w związku z czym był ubezpieczony, pozwoli jego rodzinie ubiegać się o rentę rodzinną. Ustalenie wysokości wynagrodzenia nadto, wpłynie na wysokość ewentualnego świadczenia z ubezpieczeń społecznych.

Odnosząc się do meritum sprawy Sąd wskazuje, iż zgodnie z art. 22 § 1 k.p. w ramach stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Zatrudnienie w tych warunkach, na mocy art. 22 § 1¹ k.p., jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Ustalenie, czy dana relacja zobowiązaniowa jest stosunkiem pracy, czy też strony łączy inny, np. cywilnoprawny stosunek zatrudnienia, zależy nie od nazwy umowy, a od oceny cech tej umowy, nie tylko zapisanych w samej umowie, a przede wszystkim zawartych w sposobie jej wykonywania (tak też SN w wyrokach z 11 września 1997 r., II UKN 232/97, OSNAP 1998/13/407; z 25 kwietnia 1997 r., II UKN 67/97, OSNAP 1998/2/57).

W literaturze i orzecznictwie została przyjęta wykładnia zwrotu „wykonywanie pracy” w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. jako działalności:

- 1) zarobkowej (wykonywanej za wynagrodzeniem);
- 2) wykonywanej osobiście przez pracownika;
- 3) rozumianej czynnościowo, czyli powtarzanej w codziennych lub dłuższych odstępach czasu, nie będącej jednorazowym wytworem (dziełem) lub czynnością jednorazową;
- 4) wykonywanej „na ryzyko” pracodawcy, który ponosi ujemne konsekwencje niezawinionych błędów popełnianych przez pracownika (tzw. ryzyko osobowe), konsekwencje zakłóceń w funkcjonowaniu zakładu pracy, np. przestojów (tzw. ryzyko techniczne) lub złej kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa (tzw. ryzyko gospodarcze);
- 5) świadczonej „pod kierownictwem” pracodawcy, co oznacza, że pracownik powinien stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy (art. 100 § 1 k.p.), i pozostawać do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 k.p.).

Sama nazwa umowy nie ma decydującego znaczenia dla określenia jej charakteru prawnego. Ustala się go na podstawie treści oświadczeń woli stron, dokonując ich wykładni zgodnie z art. 65 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 121 ze zm., dalej: k.c.). Przepis ten stanowi, że oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają, ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje, przy czym w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Z treści art. 65 k.c. wynika, że dla prawidłowej oceny charakteru prawnego łączącego strony stosunku prawnego decydujące znaczenie mają ustalenia faktyczne dotyczące okoliczności zawarcia

umowy, jej celu i zamiaru stron. Należy zaznaczyć, iż sam zamiar zawarcia umowy cywilnoprawnej, a także świadome podpisanie takiej umowy nie mogą zmienić charakteru zatrudnienia zainicjowanego taką umową, jeśli wykazuje ona w przeważającym stopniu cechy innego stosunku prawnego (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 20 grudnia 2012 r. III AUa 1056/12, LEX nr 1282546; podobnie w wyroku Sądu Najwyższego z 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, OSNP 2009/23-24/310). Zdarza się, iż zawarta przez strony umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy cywilnej. W szczególności dotyczy to umowy zlecenia. Sąd Najwyższy wyjaśnił w wyroku z 14 września 1998 r. (I PKN 334/98, OSNAP 1999/20/646), że wówczas dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający.

Ustalenie, czy P. J. łączył z pozwanym stosunek pracy wymagało więc w pierwszej kolejności zbadania, czy w treści stosunku prawnego łączącego strony przeważały elementy charakterystyczne dla stosunku pracy czy umowy cywilnoprawnej. W tym miejscu zaznaczyć należy, że faktycznie, poza umową o dzieło z 9 lutego 2015 r., P. J. nie zawarł z pozwanym innej umowy w formie pisemnej. Wszystkie ustalenia były ustne. W podobnej sytuacji znajdowali się współpracownicy ww. Także wyniki kontroli Państwowej Inspekcji Pracy potwierdzają, że w spornym okresie żadna osoba pracująca na rzecz Ł. G. nie posiadała umowy czy to o pracę czy cywilnoprawnej.

Najważniejszą cechą stosunku pracy odróżniającą go od umów cywilnoprawnych jest bieżące podporządkowanie pracownika pracodawcy, które jest znacznie większe niż np. w umowie o dzieło. W rozpoznawanej sprawie nie budziło wątpliwości, iż P. J. pozostawał pod kierownictwem Ł. G., a także innych osób – kierowników budów. Świadkowie zgodnie zeznali, że kontrolowały i nadzorowały ich pracę różne osoby. A. K. wskazał, że byli to kierownicy budów z ramienia wykonawców (k. 82 godz. 00:17:21), R. J. także wymienił kierowników, ale również Ł. G. (k. 83v 00:31:34), D. Z. natomiast podał, że „różne osoby nadzorowały”, a zazwyczaj kierownicy budowy (k. 85v 00:51:46). Istotne w tym zakresie były zeznania J. B., dla którego realizował zadania Ł. G.. Świadek ten zeznał, że pozwany przebywał na budowach codziennie lub co drugi dzień po kilka godzin. Jego obowiązkiem wynikającym z umowy z wykonawcą było sprawowanie nadzoru nad pracownikami lub wyznaczenie osoby nadzorującej. Co prawda świadek ten, jako kierownik budowy, także pilnował zespołu docieplającego elewację, jednak podkreślał, że było to zadanie Ł. G. (k. 85v godz. 00:45:19). J. B. zaznaczył przy tym, że czynności wykonywane przez zespół nie były skomplikowane, więc stała kontrola nie była wymagana (k. 85v 00:49:12). O pozostawianiu P. J. pod nadzorem powiedział także sam pozwany. Wskazał jednak, że prac pilnował J. B.. On natomiast przekazywał zgłoszone zastrzeżenia (k. 38v 00:43:21). Powyższe świadczy o tym, że faktycznie robotnicy budowlani wykonywali czynności na polecenie i pod kontrolą pozwanego. Co prawda nie zawsze bezpośrednio, jednak wciąż pozostawali pod nadzorem, nie mieli pewnej swobody działania. Nadto, to właśnie Ł. G. zgłaszano zastrzeżenia i to on zgłaszał uwagi robotnikom, a oni musieli się podporządkować. Podkreślić także należy, że to pozwany wyznaczał im miejsce, gdzie będą wykonywać oni swoje czynności. P. J. realizował zadania osobiście, tylko na rzecz Ł. G. i tylko na budowach przez niego wskazanych. Nie szukał innych zleceń samodzielnie, we własnym zakresie. Utrzymywał się z pracy dla Ł. G.. A. K. zeznał, iż pozwany na początku pracy powiedział im (robotnikom), w jakich godzinach mają pracować i na których budowach, zakres czynności zaś ww. znali, bo nie był to pierwszy raz, gdy wykonywali zadania na rzecz pozwanego (k. 83v godz. 00:27:55). Oznacza to, że robotnicy pozostawali pod nadzorem Ł. G., wprawdzie nie stałym, ale jak wynika z zeznań świadków stała obecność nadzorującego nie była niezbędna, bowiem ich zadania nie należały do trudnych. Ewentualne zastrzeżenia do prac były zgłaszane osobie uważanej za przełożonego robotników (pozwanemu) i to on nakazywał im zmianę zachowania czy wykonanie poprawek. Zespół nie podejmował żadnych decyzji samodzielnie, był uzależniony od poleceń pozwanego. Podsumowując, w ocenie Sądu zatem stosunek podporządkowania w przypadku świadczenia pracy przez P. J. na rzecz Ł. G. zaistniał.

Z podporządkowaniem pracownika oraz osobistym świadczeniem określonego rodzaju pracy łączy się zasada ciągłości świadczenia pracy. Praca w ramach stosunku pracy charakteryzuje się powtarzalnością umówionych czynności w stałych i z góry określonych odstępach czasu. Zeznania świadków w tym zakresie również były zgodne. Robotnicy przychodzili na tereny budów w godz. 7:00-8:00, kończyli zaś czynności w godz. 16:00-17:00. Realizacja zadań odbywała się od poniedziałku do soboty, z tym, że w soboty pracowano krócej – do 13:00. Świadek R. J. wskazał, że godziny pracy podał Ł. G. (k. 83v godz. 00:31:34). Co więcej, pozwany przyznał, że notował, kto stawiał się w pracy i

w jakich godzinach (k. 38v 00:43:21). Oznacza to, że faktycznie nie było mu obojętne, czy robotnicy wykonują swoje obowiązki danego dnia czy też nie. Podał, iż informacja ta była mu niezbędna dla celów rozliczeń wynagrodzeń (vide: k. 37v godz. 00:17:39: „to było dzielone na godziny i wychodziła stawka godzinowa” czy k. 38 godz. 00:29:42: „mówiłem, że wołałbym, żeby przychodzili od 7:00 do 17:00, wtedy roboty szłyby efektywniej i więcej by zarobili”). Twierdzenie to przeczy temu, że Ł. G. i P. J. łączyła ustna umowa o dzieło. Cechą charakterystyczną umowy o dzieło jest bowiem wynagrodzenie za wykonanie dzieła i nie ma tu znaczenia czas w znaczeniu liczby godzin jego wykonania.

W tym miejscu należy odnieść się do zarzutu strony pozwanej, który potwierdzili świadkowie, iż nie pilnował on czasu pracy, a P. J. rozpoczynał zadania i kończył je według własnych potrzeb (z uwagi na opiekę nad dzieckiem, stawianie się na wywiady środowiskowe MOPR, stawianie się w PUP). Sąd wskazuje, iż fakt, że robotnicy nie ponosili konsekwencji za nieobecność w pracy nie przesądza o nieistnieniu stosunku pracy. Brak dyscypliny w tym zakresie świadczy jedynie o stosunku pracodawcy do pewnej niesubordynacji. Pozwany wyjaśniał, że sugerował robotnikom, by przychodzili na budowy w określonych godzinach, czego ostatecznie nie udało mu się wyegzekwować, ale jedynie w takim zakresie, że nie pozostawali oni w pracy zawsze przez postulowane przez niego pełne 10 godzin. Wciąż wykonywali oni jednak zadania w sposób ciągły i powtarzalny. Sąd zwraca również uwagę na pewną coraz popularniejszą postawę pracodawców odnośnie godzin pracy. Pracodawcy częściej niż we wcześniejszych okresach zezwalają swoim pracownikom na wykonywanie czynności służbowych w elastycznych, wybranych godzinach. Mają bowiem na uwadze także inne zobowiązania swoich pracowników. Elastyczne godziny pracy nie są jednak wyznacznikiem braku stosunku pracy, gdyż ta jest świadczona w sposób ciągły i powtarzalny, a dostosowaniem do warunków życia w czasach współczesnych.

Świadkowie zeznali co prawda, że zdarzały się przerwy w pracy, ale wynikały one z warunków atmosferycznych – praca na zewnątrz budynków – lub klimatycznych – przerwy w okresie zimowym w czasie mrozów. Przerwy te nie świadczą jednak o braku ciągłości, a są przestojem w pracy w rozumieniu przepisów prawa pracy. Pozwany przedstawił listę dni, kiedy P. J. do pracy się nie stawił. Nie wykazał jednak, że nie wykonywał on wówczas zadań z przyczyn leżących po jego stronie czy z uwagi właśnie na panujące warunki atmosferyczne. Jedyną udokumentowaną przerwą był okres, kiedy P. J. uczęszczał na kurs kierowcy wózka widłowego. W tym czasie ww. rzeczywiście nie przebywał na budowie i w tym okresie, tj. od 1 do 29 sierpnia 2014 r., w stosunku pracy niewątpliwie nie pozostawał, gdyż dowolnie dysponował swoim czasem i realizował zadania na rzecz pozwanego tylko według własnego uznania (k. 86 godz. 01:04:42).

Mając na uwadze przedstawione wyżej rozważania, zdaniem Sądu w rozpoznawanej sprawie mamy zatem doczynienia z ciągłością świadczenia pracy.

Z powołanych wyżej okoliczności wynika więc jednoznacznie, że stosunek łączący P. J. i Ł. G. wykazuje cechy stosunku cywilnoprawnego – np. wykonywanie robót za wynagrodzeniem – ale przy jednoczesnym istnieniu wyraźnych cech stosunku pracy. Wobec powyższego Sąd nie musiał badać, jakiego rodzaju umowę jej strony miały wolę zawrzeć. Jak już bowiem wskazano, w przypadku gdy zawarta umowa nosi cechy umowy o pracę, co w niniejszej sprawie nie budzi wątpliwości, nadana jej nazwa nie jest istotna. Należy jednak nadmienić, że pozwany twierdził, iż łączyła go z P. J. umowa o dzieło. Jednocześnie nie przedstawił żadnego dokumentu na potwierdzenie tegoż. Faktycznie bowiem nie zawarto żadnej umowy w formie pisemnej, a ww. był zatrudniony „na czarno”.

Ł. G. wskazywał, że P. J. nie rozmawiał z nim na temat podpisania umowy o pracę i nigdy się o to nie ubiegał. Nadto, był zarejestrowany jako bezrobotny. Sąd, mając ogłąd na całokształt niniejszej sprawy, stwierdził, iż brak woli po stronie P. J. zawarcia jakiegokolwiek umowy oraz podjęte przed instytucjami państwowymi działania wynikały z praw rynku i potrzeby utrzymania rodziny. Zawarcie umowy o pracę pozbawiałoby ww. świadczeń z MOPR: zasiłków i możliwości odbycia kursów, gdyż zwiększałoby dochód rodziny. Świadczenia te były jednak niezbędne, by móc zapewnić byt sobie, żonie i córce, gdyż pozwany wynagrodzenie wypłacał nieregularnie (vide: k. 83 godz. 00:20:44: „skarżyli się niektórzy, że nie dostawali wynagrodzenia”, k. 86 godz. 01:04:42: „czasem były dwa tygodnie przerwy w wypłacie”). Co więcej, praca w wielu przedsiębiorstwach budowlanych działających na terenie B. wygląda podobnie jak u pozwanego, tj. nie są zawierane umowy o pracę. Wobec powyższego nie jest zastanawiającym nieposzukiwanie innego zatrudnienia przez

P. J.. Rejestracja w PUP natomiast miała na celu jedynie objęcie ww. ubezpieczeniem społecznym, co również jest standardową praktyką osób nieposiadających zatrudnienia.

W konsekwencji Sąd uwzględnił częściowo żądanie Inspektora Pracy i powódki i ustalił, iż między P. J. a Ł. G., prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą: (...) Ł. G. w W., w okresie od 1 maja 2014 r. do 31 lipca 2014 r. i od 30 sierpnia 2014 r. do 11 lutego 2015 r. istniał stosunek pracy, a P. J. był zatrudniony przez pozwanego na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku „pracownik budowlany” (pkt I wyroku).

Sąd oddalił powództwo w zakresie ustalenia stosunku pracy między P. J. a Ł. G. w okresie od 1 do 29 sierpnia 2014 r., bowiem w ocenie Sądu wówczas ww. nie świadczył pracy na rzecz pozwanego.