

Sygn. akt VP 69/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 maja 2017 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w R. V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Sonia Lasota-Zawisza

Sędziowie

Ławnicy: Barbara Bednarczyk

Jacek Fischer

Protokolant: Tomasz Kałuża-Herok

po rozpoznaniu w dniu 15 maja 2017 roku w Rybniku

sprawy z powództwa G. L.

przeciwko Grupie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o ustalenie stosunku pracy

1. ustala, że powoda G. L. oraz pozwaną Grupę (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W. w okresie od 2 listopada 2015 roku do 18 stycznia 2016 roku łączył stosunek pracy;
2. oddala powództwo w pozostałym zakresie.

SSR Sonia Lasota-Zawisza

Barbara Bednarczyk Jacek Fischer

Sygn. akt V P 69/16

UZASADNIENIE

Powód G. L. wniósł przeciwko pozwanej Grupie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. pozew o ustalenie stosunku pracy w okresie od 2 listopada 2015 roku do 31 stycznia 2016 roku, a także zasądzenie zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazał, iż od 21 października 2015 roku wykonywał pracę dla pozwanej jako kierownik zmiany ochrony w markecie Castorama w R.. Pracę wykonywał na podstawie umowy zlecenia, lecz w dniu rozpoczęcia pracy otrzymał od pozwanej ustne zapewnienie zawarcia umowy o pracę od dnia 15 listopada 2015 roku, tj. po zwolnieniu etatu przez innego pracownika. Praca powoda była kontrolowana przez pozwaną. (vide k.2-3, 32, 53 verte)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa, a także zasądzenie zwrotu kosztów procesu.

Uzasadniając przyznała okoliczności zawarcia z powodem umów zlecenia, na podstawie których powód wykonywał na jej rzecz usługi ochrony mienia obiektów. Zawierając umowy zlecenia powód oświadczał, iż jest świadom zawarcia umów cywilnoprawnych, a nie umów o pracę. Nadto, powód został pouczony, iż nie wykonuje umów pod kierownictwem pozwanej i nie jest jej podporządkowany, a umowa może być wykonana samodzielnie lub za pomocą zastępcy. Zawarcie umów zlecenia było zgodnym zamiarem oraz wolą stron. Warunki techniczno-organizacyjne panujące w miejscu wykonywania umowy nie świadczą o nadzorze ze strony pozwanej. Powód był uprawniony do autonomicznego działania niezależnie od wskazówek udzielanych przez osoby przebywające na terenie obiektu. Potwierdzenie godzin wykonywania umowy w książce służby miało charakter porządkowy, a od dnia 1 stycznia 2016 roku miało także na celu usprawnienie rozliczenia wynagrodzenia powoda. (vide k.17-19)

Sąd ustalił, co następuje:

Dnia 21 października 2015 roku pozwana Grupa (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. zawarła z powodem G. L. umowę określoną przez strony jako umowa zlecenia, na podstawie której pozwana powierzyła powodowi ochronę mienia obiektów, w tym obserwację i obchody terenu obiektów oraz monitorowanie ruchu osobowego i towarowego. Zgodnie z umową powód miał prawo powierzyć wykonywanie umowy osobie trzeciej pod warunkiem posiadania przez tę osobę wpisu na listę kwalifikowanych pracowników ochrony fizycznej. Umowa została zawarta na czas nieoznaczony z możliwością jej wypowiedzenia w każdym czasie. Strony ustaliły wynagrodzenie powoda na kwotę 48 zł brutto miesięcznie, a także iż powód nie będzie wykonywał umowy pod kierownictwem pozwanej i nie będzie jej podporządkowany. Nadto, powód oświadczył, iż jest świadom tego, że zawarta umowa nie jest umową o pracę, lecz umową cywilnoprawną.

W dniu 17 grudnia 2015 roku strony zawarły kolejną umowę, którą określiły jako kontynuację umowy z dnia 21 października 2015 roku. Umowa ta zawierała analogiczne postanowienia jak umowa z dnia 21 października 2015 roku, z tym zastrzeżeniem, że wynagrodzenie powoda miało wynosić 50% kwoty 10 zł netto za godzinę. Jednocześnie, w dniu 11 grudnia 2015 roku pozwana skierowała powoda na wstępne badania profilaktyczne do pracy na stanowisku pracownika ochrony. Powód został uznany za zdolnego do pracy na tym stanowisku.

Dowód: umowy zlecenia z 21 października oraz 17 grudnia 2015 roku k.27-28 verte; zaświadczenie z 22 kwietnia 2016 roku k.29; zaświadczenie lekarskie nr (...) k.68

Pozwana zatrudnia osoby wykonujące czynności ochrony zarówno na podstawie umowy o pracę jak i umowy zlecenia. Jednakże, niezależnie od podstawy zatrudnienia osoby te wykonują takie same czynności. Powód wykonywał zawartą umowę na terenie marketu Castorama w R. od 2 listopada 2015 roku do 18 stycznia 2016 roku, a wcześniej przechodził szkolenie w markecie w Ż.. Umowę wykonywał w wymiarze ok. 200 godz. miesięcznie, podpisywał listę obecności oraz książkę służby.

Powód miał zastąpić innego pracownika zatrudnionego u pozwanej na podstawie umowy o pracę, tj. S. B., który przeszedł do grupy interwencyjnej. O tym, iż powód miał zastąpić S. B. mówił G. G. (inspektor zatrudniony w pozwanej na podstawie umowy o pracę), któremu podlegał obiekt Castoramy w R.. Nadto, G. G. nadzorował pracę powoda i innych osób wykonujących czynności ochrony, tj. sprawdzał prawidłowość ich ubioru, książkę służby oraz sposób pełnienia służby, a także dawał wytyczne i przydzielał zadania. G. G. wyrażał także zgodę na zmianę osoby kierownika zmiany w przypadku konieczności jego zastępstwa. W razie braku zgody osoby na zastępstwo poszukiwał sam G. G..

W okresie poprzedzającym zatrudnienie powoda pozwana poprzez ogłoszenie na portalu olx.pl poszukiwała kierownika zmiany w R., który miał zostać zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Po zawarciu umowy z powodem ogłoszenie zostało zlikwidowane. Powód bezskutecznie dopominał się u G. G. o zawarcie umowy o pracę.

Dowód: zeznania świadka K. K. k.53 verte; zeznania świadka P. K. k.53 verte-54; zeznania świadka G. G. k.54-55; przesłuchanie stron – powoda k.69-70 verte

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków i przesłuchania stron ograniczonego do przesłuchania powoda, które wraz z dowodami z dokumentów tworzą spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Na podstawie art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Jak słusznie wskazuje Sąd Najwyższy z powołanego przepisu nie wynika żadne ograniczenie w wytaczaniu powództwa o ustalenie stosunku prawnego, poza interesem prawnym powoda w żądaniu tego rodzaju. Nie ma interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego ten kto może skorzystać równocześnie z innej istniejącej formy ochrony swych praw. Jakkolwiek przyjmuje się niemal powszechnie, że możliwość dochodzenia przez powoda świadczeń z określonego stosunku prawnego wyklucza istnienie interesu prawnego w ustaleniu tego stosunku, to poglądowi temu należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. W szczególności decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego. Swoistość stosunku pracy polega na tym, że jego byt stanowi przesłankę powstania innych stosunków prawnych (i to ex lege, jak np. stosunku ubezpieczenia społecznego). Świadczenia wynikające ze stosunku pracy nie obejmują ogółu świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu zatrudnienia (np. należnych ze stosunków prawnych związanych ze stosunkiem pracy). Interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie wyczerpuje się przeto w żądaniu świadczeń należnych z tego stosunku prawnego. Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Może mieć znaczenie dla uzależnionych od okresu zatrudnienia przyszłych świadczeń – prawa do nich lub ich wymiaru – z kolejnych stosunków pracy (np. dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej). Art. 189 k.p.c nie ma przy tym charakteru wyłącznie prewencyjnego (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12, Prok.i Pr.-wkł. (...), OSNP-wkł. (...), M.Prawn. 2001/19/957).

Wobec powyższego, uznać należało, iż powód miał interes prawny w domaganiu się ustalenia istnienia stosunku pracy.

Zgodnie z normą art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W myśl regulacji art. 22 § 1¹ k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Stosunek pracy posiada szczególne cechy, które pozwalają na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych, a mianowicie umowy o świadczenie usług (do której z mocy art. 750 k.c. stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu) oraz umowy o dzieło. Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonania pracy, 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, możliwość zastąpienia pracownika przez osobę trzecią), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Nie rodzą stosunku pracy takie umowy, jak np. umowa o dzieło, umowa zlecenie lub umowa agencyjna, mimo że ich przedmiot jest pozornie bardzo zbliżony do umowy o pracę. Świadczenie pracy w ramach umowy o pracę różni się od pracy świadczonej na podstawie wymienionych wyżej umów cywilnoprawnych również tym, że pracownik jest podporządkowany pracodawcy co do czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy oraz podlega innym rygorom przewidzianym w przepisach o dyscyplinie pracy. Cywilnoprawne umowy o świadczenie usług nie muszą być z reguły

wykonywane osobiście przez osobę zobowiązującą się wykonać określone czynności lub dzieło. Wykonywane są w zasadzie na ryzyko osób przyjmujących zlecenie bądź zobowiązujących się do wykonania określonego dzieła.

Niezbędnym warunkiem zakwalifikowania umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający. Do tych cech należy przede wszystkim podporządkowanie pracownika, obowiązek osobistego świadczenia pracy oraz obciążenie podmiotu zatrudniającego ryzykiem prowadzenia zakładu pracy (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, LEX nr 14292). Zawierając umowę cywilnoprawną, strony dają wyraz swojej woli, iż praca nie będzie wykonywana w warunkach ścisłego podporządkowania i kooperacji wymaganych w stosunkach pracy (zob. uzasadnienie wyr. Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNP 2000/11/417, M.Prawn. 2000/7/446). W świetle art. 22 § 1 i 1¹ k.p. sąd może ustalić istnienie stosunku pracy także wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy. Ponadto w świetle art. 22 § 1¹ k.p. oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz przede wszystkim na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania (zob. wyr. Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 22 września 2015 r., III AUa 1634/14, LEX nr 1842376).

Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, iż mimo formalnego zawarcia przez strony umowy o świadczenie usług (nazwanej przez strony umową zlecenia), sposób wykonywania tej umowy odpowiadał cechom stosunku pracy.

Powód zobowiązał się w zawartej umowie do wykonywania na rzecz pozwanej czynności z zakresu ochrony mienia obiektów, za co miał otrzymywać ustalone wynagrodzenie. Jednocześnie, powód musiał wykonywać swoje obowiązki osobiście i był podporządkowany pozwanej. Mimo przeciwnych zastrzeżeń umownych, powód nie miał rzeczywistej możliwości zastąpienia się inną osobą, bowiem osoba ta musiała zostać zaakceptowana przez pracownika pozwanej G. G.. W przypadku braku takiej akceptacji, to właśnie G. G. poszukiwałby osoby, która zastąpiłaby powoda w wykonywanych czynnościach, co świadczy o tym, iż to na pozwanej spoczywał obowiązek zapewniania osoby kierownika zmiany. Nadto, G. G. kontrolował powoda co do sposobu wykonywania zawartej umowy, tj. sprawdzał prawidłowość ubioru, książkę służby oraz sposób pełnienia służby, a także dawał wytyczne i przydzielał zadania. Tym samym, okoliczności sprawy jednoznacznie wskazują, iż spełnione zostały wszystkie przesłanki konieczne do uznania, iż powód był zatrudniony w pozwanej w ramach stosunku pracy. Ponadto, istotny jest również zamiar stron co do charakteru umowy. Z zeznań świadków oraz powoda wynika, iż od początku był zainteresowany zawarciem umowy o pracę, zaś pracownik pozwanej nadzorujący powoda obiecywał mu zawarcie takiej umowy. Wolę zawarcia umowy o pracę potwierdza również otrzymanie przez powoda skierowania na badanie do lekarza medycyny pracy z 11 grudnia 2015r.

Co do samego okresu zatrudnienia wskazania wymaga, iż w zakresie daty początkowej obowiązywania stosunku pracy Sąd był związany żądaniem powoda zgodnie z art. 321 § 1 k.p.c. in fine. Jednocześnie, w zakresie końcowej daty tego zatrudnienia, mimo ciężącego na nim ciężaru dowodu z art. 6 k.c. oraz obowiązku dowodzenia swoich twierdzeń zgodnie z art. 232 k.p.c., powód w żaden sposób nie wykazał, iż stosunek pracy trwał aż do dnia 31 stycznia 2016 roku. Zebrany materiał procesowy, a zwłaszcza zeznania świadka P. K. wskazują, iż zatrudnienie powoda ustało z dniem 18 stycznia 2016 roku. Podkreślić przy tym należy, iż powód początkowo podawał w trakcie przesłuchania, iż pracował do dnia 20 stycznia 2016 roku, lecz w ostateczności wycofał się z tego twierdzenia wskazując na możliwą datę zakończenia pracy jako 18 stycznia 2016 roku.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne, na podstawie przywołanych przepisów, Sąd ustalił, iż powoda łączył z pozwaną stosunek pracy w okresie od 2 listopada 2015 roku do 18 stycznia 2016 roku. W pozostałym zakresie w związku z brakiem przesłanek powództwo należało oddalić.