

Sygn. akt V P 361/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

24 czerwca 2021 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Protokolant: osobiście

po rozpoznaniu 24 czerwca 2021 roku w Rybniku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa H. Z.

przeciwko Przedsiębiorstwu Usługowemu (...) Sp. z o.o. w P.

o wynagrodzenie za pracę

1.zasądza od pozwanej Przedsiębiorstwa Usługowego (...) Sp. z o.o. w P. na rzecz powoda H. Z. kwotę 6 519,03 zł (sześć tysięcy pięćset dziewiętnaście złotych 03/100) brutto tytułem niewypłaconej części wynagrodzenia za pracę w okresie od 1 listopada 2014 roku do 31 grudnia 2016 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie:

- a) od kwoty 1 392 zł od dnia 11.01.2015r. do dnia zapłaty,
- b) od kwoty 2 824,49 zł od 11.01.2016r. do dnia zapłaty,
- c) od kwoty 2 302,54 od dnia 11.01.2017r. do dnia zapłaty,

2. wyrokowi w pkt. 1 co do kwoty 2 800 zł ( dwa tysiące osiemset złotych) brutto nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,

3.zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

4.nakazuje pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa ( Sądu Rejonowego w Rybniku ) kwoty 2273,85 zł (dwa tysiące dwieście siedemdziesiąt trzy złote 85/100) tytułem zwrotu kosztów sądowych.

Sygn. akt V P 361/17

## UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu żądania powód H. Z. wniósł przeciwko pozwanej Przedsiębiorstwu Usługowemu (...) sp. z o.o. w P. pozew o zasądzenie na jego rzecz kwoty 6 519,03 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 1 listopada 2014 roku do 31 grudnia 2016 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie:

- a) od kwoty 1 392 zł od dnia 11.01.2015r. do dnia zapłaty,

b) od kwoty 2824,49 zł od dnia 11.01.2016r. do dnia zapłaty,

c) od kwoty 2 302,54 zł od dnia 11.01.2017r. do dnia zapłaty.

Nadto, wniósł o zwrot kosztów procesu. Powód wskazał, że w okresie od 1.01.2013r. do 31.12.2016r. świadczył usługi ochrony na obiekcie (...) w R. na podstawie umowy zawartej z pozwaną określoną jako umowa zlecenia. Powód dodał, że w tym samym czasie był zatrudniony w (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. na podstawie umowy o pracę zgodnie z którą wykonywał pracę ochroniarza również na obiekcie (...) w R.. W ocenie powoda, praca wykonywana w ramach formalnie określonego stosunku zlecenia niczym nie różniła się od tej, którą wykonywał w ramach stosunku pracy. Powód zaznaczył, że czynności były wykonywane w czasie i miejscu wskazanym przez pozwaną oraz pod jej nadzorem. Zdaniem powoda, charakter wykonywanej pracy na rzecz pozwanej spełniał ustawowe warunki umowy o pracę. Powód wyjaśnił, że żądana kwota stanowi różnicę pomiędzy wynagrodzeniem faktycznie wypłaconym, a minimalnym wynagrodzeniem za pracę za okresy nieprzedawnione. Pozew został złożony 7 grudnia 2017 roku.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwo oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, iż w jej ocenie intencją powoda było zawarcie umów zlecenia. Pozwana zaznaczyła, że powód każdorazowo przy podpisywaniu umowy zlecenia oświadczał, że został poinformowany o wszystkich skutkach prawnych wynikających z faktu zawarcia umowy cywilnoprawnej oraz że jego świadomym i zamierzonym działaniem było zawarcie umowy zlecenia. Nadto, pozwana zaznaczyła, że powód składał dodatkowe oświadczenie o tym, że zawarte umowy nie rodzą skutków prawnych wynikających ze stosunku pracy. Pozwana dodała, że spółka (...) jest spółką od niej niezależną. Pozwana wskazała też, że powód nie przedstawił żadnych dowodów na istnienie podporządkowania jako podległości poleceniom dotyczącym przebiegu procesu pracy. Z ostrożności procesowej pozwana podniosła zarzut przedawnienia.

#### ***Sąd ustalił co następuje:***

W okresie dochodzonym pozewem pozwana Przedsiębiorstwem Usługowym (...) sp. z o.o. z siedzibą w P. wspólnie z firmą (...) sp. z o.o. realizowała umowę ochrony osób i mienia (...) S.A. Organizacja całego procesu ochrony były ściśle określona i wynikała z planu ochrony.

Od 1 marca 2013 roku powód H. Z. był zatrudniony w (...) sp. z o.o. na podstawie umów o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dozorca. Powód wykonywał pracę na terenie (...) w R.. Zgodnie z treściami umów za wykonaną pracę powodowi przysługiwało minimalne wynagrodzenie, które było wypłacane do 10-go dnia miesiąca następnego.

Jednocześnie powód zawierał umowy określane jako umowy zlecenia z pozwaną. Umowy były zawierane m.in. 1 lipca 2014 roku, na okres od 1 lipca 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku; 1 stycznia 2015 roku na okres od 1 stycznia 2015 roku do 30 czerwca 2015 roku; 1 lipca 2015 roku na okres od 1 lipca 2015 roku do 31 grudnia 2016 roku. W umowach wskazywano, że zleceniobiorca (powód) przyjmuje do wykonania ochronę zleconego mienia, a za wykonane czynności otrzyma wynagrodzenie w zależności od ilości przepracowanych godzin. Zgodnie z umową z 1 lipca 2014 roku powodowi przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 5,50 zł brutto/godzinę, a następnie od 1 stycznia 2015 roku 5,80 zł brutto/godzinę. Wynagrodzenie było wypłacane na podstawie wypisanych przez powoda dokumentów zawierających informację o przepracowanej ilości godzin. Powód wykonywał pracę na terenie (...) w R.

Zakres i sposób wykonywanej przez powoda pracy w ramach stosunków określanych jako zlecenia nie różnił się od pracy wykonywanej w ramach stosunku pracy na rzecz spółki (...). W ramach współpracy z pozwaną powód posiadał takie same obowiązki jak wynikające z łączącej go umowy o pracę, które w każdym przypadku wykonywał na tym samym obiekcie, na tych samych posterunkach, z tym samym wyposażeniem. Zatrudniona przez firmę (...) ilość pracowników nie pozwalała na zapewnienie ciągłości ochrony. Organizacja pracy wyglądała w ten sposób, że po wypracowaniu norm czasu pracy w ramach stosunku pracy, pracownicy (w tym powód) kontynuował tę samą pracę ale na rzecz innego podmiotu i formalnie na innej podstawie. W ramach umowy o pracę powód nie

pracował w nadgodzinach. Powód nie zmieniał ubrań, a jedynie identyfikator z oznaczeniem firmy. Samochody służbowe nie zmieniały się. Na danej zmianie był jeden dowódca w stosunku do wszystkich pracowników ochrony bez względu na podstawę zatrudnienia, który w ten sam sposób wykonywał nadzór. Czas i miejsce pracy świadczonej na rzecz pozwanej oraz na rzecz firmy (...) były wyznaczane w jednym grafiku, które tworzył dowódca zmiany, kierownik ochrony lub wyznaczona osoba z konkretnego posterunku. Uprzednio ustalone grafiki były zatwierdzane przez dowódcę zmiany lub kierownika ochrony. Pozwana wskazywała powodowi miejsce wykonywania czynności – konkretne posterunki. Powód nie mógł opuszczać miejsca pracy bez zgody przełożonego. W sytuacji, gdy w pracy nie pojawił się zmiennik, powód nie mógł zakończyć służby. Teoretycznie powód miał możliwość wyznaczenia zastępstwa za siebie celem realizacji „umowy zlecenia” jednak musiał uzyskać na to zgodę pozwanej a osoba zastępująca musiała posiadać odpowiednie kwalifikacje tj. legitymację pracownika ochrony. Jeżeli jednak nie znalazł odpowiedniej osoby, która mogłaby go zastąpić, musiał osobiście stawić się w pracy w wyznaczonym miejscu i czasie. Powód musiał być stale dyspozycyjny, gdyż w razie braku obsady pozwana zobowiązywała go do świadczenia pracy.

Praca powoda na rzecz pozwanej była wykonywana pod nadzorem kierownika zmiany, który co najmniej raz na zmianę dokonywał kontroli i wydawał bieżące polecenia. Czynności wykonywane przez powoda na rzecz pozwanej oraz spółki (...) były odnotowywane w książkach służby (w 2014 roku zwane „dziennikami zmiany”) prowadzonych dla poszczególnych posterunków. W książkach służby (oddzielnie prowadzonych dla pozwanej oraz firmy (...)) wpisywano skład osobowy zmiany, datę oraz godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy danej osoby, raport oraz informację o kontroli na danej zmianie.

W okresie od 1 listopada 2014 roku do 31 grudnia 2016 roku różnica pomiędzy wysokością wynagrodzenia ustalonego dla powoda jako zatrudnionego u pozwanej w oparciu o umowę o prace, a wypłaconym przez pozwaną wynagrodzeniem wynosiła 6 519,03 zł brutto (w tym: 1392 zł brutto łącznie za 2014 rok; 2824,49 zł brutto łącznie za 2015 roku; 2 302,54 zł brutto łącznie za 2016 rok).

Dowód: lista płac k.4 i k.87-90, umowy zlecenia k.6-8, informacja PIT11 k.9-10v., kwestionariusze osobowe powoda k.28-29 i k.31, oświadczenia powoda k.30, wnioski o zawarcie umowy zlecenia k.32, deklaracja ZUS ZWUA i ZUS ZZA k.36-37, umowa o pracę powoda z 1.01.2015r. k.52, informacja o podstawowych warunkach pracy i uprawnieniach pracowniczych z 1.01.2015r. k.53, umowa o pracę powoda z 1.03.2013r. k.54, zeznania świadka J. M. k.56-56v., rachunki składane przez powoda pozwanemu k.64-86, zeznania świadka R. B. k. 183v.-184, zeznania świadka K. H. k. 184-184v., zeznania świadka D. K. k. 184v.-185, przesłuchanie powoda k. 216v., pisemne zeznania świadka J. H. k. 227-228, zaświadczenia o zatrudnieniu i wysokości zarobków k.240-241, opinia biegłej B. T. k. 279-317

dziennik zmiany i książka służby, roczne listy płacowe powoda

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci w/w dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków, z przesłuchania powoda oraz z opinii biegłej B. T., które łącznie z dowodami z dokumentów tworzyły spójny i logiczny obraz sprawy.

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Jak stanowi art. 22 § 1 kp 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 § 1<sup>1</sup> kp zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Zgodnie z zasadą swobody zawierania umów, zawartą w art. 353<sup>1</sup> kc „strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości

(naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego”. Przepis ten na podstawie art. 300 kp znajduje zastosowanie także do stosunku pracy, który również jest stosunkiem zobowiązaniowym.

W myśl powołanej zasady, strony mają zatem pełną swobodę w zakresie wyboru oraz kształtowania treści łączącego je stosunku zobowiązaniowego. Oczywistym jest, że swoboda ta nie oznacza jednak całkowitej dowolności, albowiem przywołany wyżej przepis wprost wymaga, aby treść umowy nie sprzeciwiała się przepisom ustawy i zasadom współżycia społecznego, a także naturze, czyli właściwości danego stosunku prawnego. Niezależnie zatem od deklaracji stron, co do nazwy zawieranej umowy oraz treści jej postanowień, o rodzaju łączącego strony stosunku prawnego rozstrzyga sposób jego realizacji. W razie sporu co do rodzaju zawartej pomiędzy stronami umowy, zastosowanie znajdują dyrektywy interpretacyjne zawarte w art. 65 § 1 i 2 kc, zgodnie z którymi oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje, natomiast w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. O materialnoprawnym charakterze umowy nie decyduje zatem sama nazwa nadana jej przez strony, lecz przede wszystkim treść czynności cywilnoprawnej, na którą składają się prawa i obowiązki stron umowy, czyli sposób wykonywania danej umowy w praktyce. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz w doktrynie przyjmuje się, że jeżeli zawarta umowa zawiera elementy typowe zarówno dla umowy o pracę, jak i dla umowy cywilnoprawnej, to wówczas niezbędnym warunkiem do zakwalifikowania takiej umowy jako umowy o pracę jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający.

Jednocześnie tutejszy Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego zgodnie z którym 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, że 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 1<sup>1</sup> 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 § 1<sup>1</sup> 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, że powoda łączył z pozwaną stosunek pracy.

Powód świadczył pracę osobiście. Miał wprawdzie możliwość wyznaczenia zastępstwa, jednak możliwość ta była ograniczona do kręgu konkretnych osób (współpracujących już z pozwaną) i obwarowana zgodą pozwanej. Jednakże, jeżeli powód nie znalazł osoby chętnej do zastąpienia go w konkretnym dniu, miał obowiązek osobistego świadczenia pracy w czasie i miejscu wskazanym przez pozwaną, dostosowanym do wymagań podmiotu zamawiającego obsługę ochrony (...) Powód mógł wybrać, kiedy chce świadczyć pracę jednak wybór ten dotyczył dni wskazanych przez pozwaną. Pracownicy pozwanej musieli dogadać się co do tego, który z nich którego dnia i jakich godzinach będzie pracował, jednak musieli zrobić to w taki sposób, by obłożyć wszystkie wskazane przez pozwaną dniówki. Jeżeli nie było chętnych do pracy w danym dniu bądź czasie, pozwana wskazywała pracownika, który ma się stawić w pracy. Praca odbywała się na rachunek i ryzyko pozwanej a także pod jej kierownictwem. Pozwana wraz ze spółką (...) miały obowiązek zapewnić ciągłość ochrony danego obiektu i z uwagi na braki kadrowe w (...) pracownicy tej spółki zatrudniani byli przez pozwaną w ramach „umów zlecenia”. Powyższe rozwiązanie pozwalało na to, by mimo niedoborów osobowych wywiązać się z umowy na dostawę usługi ochrony i jednocześnie za wykonaną pracę płacić „zleceniobiorcom” mniej (gdyby świadczyli pracę w nadgodzinach dla (...), musieliby otrzymać dodatek do wynagrodzenia). Zakres obowiązków, sposób ich wykonywania przez powoda jak i sposób nadzoru nie różniły się od pracy świadczonej w tym samym czasie dla (...) jak i nadzoru w ramach stosunku pracy z tym podmiotem. Wyznaczano

jeden grafik pracy, wspólny dla pracodawcy i zleceniodawcy, obejmujący zarówno godziny pracy w ramach stosunku pracy jak i „umowy zlecenia”. Powód potwierdzał swoją obecność podpisem pracując w ramach godzin ze stosunku pracy jak i w ramach „zlecenia”. Nie mógł samowolnie oddalić się z miejsca świadczenia pracy, musiał mieć zgodę dowódcy. Ta sama wyznaczona osoba sprawowała nadzór nad pracą powoda bez względu na podstawę zatrudnienia. Tym samym, stosunek prawny łączący powoda z pozwaną spełniał wszystkie przesłanki uznania go za stosunek pracy. W ocenie Sądu istotne były warunki na jakich powód świadczył rzeczywiście pracę, a mianowicie wykonywanie pracy w miejscu i czasie wskazanym przez podmiot zatrudniający oraz pod jego kierownictwem.

Zawarcie umów zleceń de facto były powodowi narzucane, jednoznacznie sugerowano mu, że uzależnia to w ogóle jego zatrudnianie.

Zauważyć należy, iż same zapisy „umowy zlecenia” wskazują, że umowa ta dotyczy pracowniczego stosunku np. „zleceniobiorca zobowiązuje się do wykonywania zlecenia w miejscu i w ramach czasowych wskazanych przez kontrahenta zleceniodawcy” (§ 1 pkt 2 i 3 umowy), „świadczenie usług odbywać się będzie przy zastosowaniu sprzętu, wyposażenia i materiałów zleceniodawcy” (§ 2), „z tytułu wykonywanych czynności zleceniobiorca otrzyma wynagrodzenie(...)wypłata należności za wykonana usługę płatna będzie przez zleceniodawcę comiesięcznie w ciągu 10 dni” (§4 i 5) „w przypadku niemożności stawienia się do wykonania czynności zleceniobiorca zobowiązuje się do powiadomienia zleceniodawcy co najmniej 24 godziny przed planowaną godziną rozpoczęcia” (§ 6 pkt 5) „umowa zostaje zawarta na czas określony”(§ 7). Gdy strona pozwana była przekonana, że zaproponowana powodowi umowa ma rzeczywiście tylko charakter umowy cywilnoprawnej to nie zamieszczałaby § 12 umowy szczegółowej zobowiązującej deklaracji dla powoda, że umowa ta nie wywiera żadnych skutków na gruncie przepisów prawa pracy.

Dodatkowo Sąd wskazuje, że sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy pozwaną oraz firmą (...) Sp. z o.o. w K. , a zatrudnianymi przez nie osobami były już przedmiotem postępowań sądowych (prawomocne wyroki tut. Sądu: z 11 maja 2017 roku , sygn. akt V P 24/14; z 27 marca 2017r. sygn. akt V P 25/14; z 19 grudnia 2018 r., sygn. V P 137/18).

Z kolei mając na uwadze, że powód domaga się roszczenia za okres od 1 listopada 2014 roku do 31 grudnia 2016 roku, a pozew został złożony 7 grudnia 2017 roku niezasadny był podnoszony przez pozwaną zarzut przedawnienia.

Reasumując, powód wykonywał określoną pracę na rzecz pozwanej, pod jej kierownictwem oraz w miejscu czasie przez nią wyznaczonym, za co pozwana powinna mu wypłacić w całości należne wynagrodzenie za pracę.

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne Sąd na podstawie przywołanych przepisów w pkt 1 wyroku zasądził od pozwanej Przedsiębiorstwa Usługowego (...) sp. z o.o. w P. na rzecz powoda H. Z. kwotę 6 519,03 zł brutto tytułem niewypłaconej części wynagrodzenia za pracę w okresie od 1 listopada 2014 roku do 31 grudnia 2016 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie:

- a) od kwoty 1 392 zł od dnia 11.01.2015r. do dnia zapłaty,
- b) od kwoty 2824,49 zł od dnia 11.01.2016r. do dnia zapłaty,
- c) od kwoty 2 302,54 zł od dnia 11.01.2017r. do dnia zapłaty.

W pkt 2 wyroku Sąd zgodnie z art. 477<sup>2</sup> § 1 zd. 1 k.p.c. nadał wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 2 800 zł brutto rygor natychmiastowej wykonalności.

O kosztach Sąd orzekł pkt 3 i 4 wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie dnia 22 października 2015r. w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania oraz na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2015 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Pozwana przegrała spór z powodem wobec czego winna zwrócić na jego rzecz koszty zastępstwa procesowego w kwocie 1350 zł oraz uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwotę 2273,85 zł

tytułem zwrotu kosztów procesu (koszty wydania opinii w kwocie 1483,38 zł + łączne koszty zwrotu dojazdu świadka w wysokości 501,47 zł + opłata od pozwu w kwocie 289 zł).