

Sygn. akt IV P 114/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 sierpnia 2015 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Lucyna Gurbin
Sędziowie/Ławnicy:	W. D. K. W.
Protokolant:	stażysta Ewelina Fabińska

po rozpoznaniu w dniu 4 sierpnia 2015 roku

sprawy z powództwa **L. B.**

przeciwko (...) **SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ SPÓŁKA KOMANDYTOWA w S.**

o ustalenie i wydanie świadectwa pracy

O R Z E K Ł:

1. Ustalić, że powód od 16.10.2013 r. do 18.02.2015 r. był zatrudniony u pozwanego w oparciu o umowę na czas określony w charakterze pracownika wykonującego czynności związane z ochroną miejsc w pełnym wymiarze czasu pracy.
2. Nakazać pozwanemu wydanie powodowi świadectwa pracy.
3. Zasądzić od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 30,00 zł (trzydzieści złotych 00/100) tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której powód był zwolniony.

Sygn. akt IVP 114/15

UZASADNIENIE

Powód L. B. wniósł pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. Sp. k. w S. o ustalenie i wydanie świadectwa pracy.

W uzasadnieniu powód podniósł, że dnia 16.10.2013r. podpisał umowę zlecania z pozwaną spółką, której przedmiotem było wykonywanie czynności na portierni terenu magazynu (...) przy ul. (...) w G.. Dowodem są umowy zlecania oraz aneksy umów. Powód wykonywał swoją pracę przez 12 godzin dziennie na dwie zmiany od 7.00 do 19.00 i od 19.00 do 7.00. Od dnia 16.10.2013r. powód miał obowiązek podpisywać listę obecności. Praca powoda charakteryzowała się podporządkowaniem ponieważ kierownik na bieżąco kontrolował oraz wydawał polecenia powodowi. Codziennie przed rozpoczęciem pracy przełożony prowadził odprawy oraz wykonywał badanie alkomatem. Przed końcem każdego

miesiąca przełożony wydawał grafik na następny miesiąc, listy obecności, dzienniki zmian, nagrania z monitoringu oraz grafiki. Powód wskazywał, że uzasadnienie powoda może potwierdzić każdy pracownik terenu zakładu w G..

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości uznając je za oczywiście bezzasadne oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu, według norm przepisanych. Ponadto zaprzeczyła wszystkim wyraźnie nieprzyznanym twierdzeniom powoda.

W uzasadnieniu wskazał, iż powód Ł. B. zatrudniony był w Spółce (...) SP. z o.o. sp. k. w pierw na podstawie umowy zlecenia z dnia 15.10.2013 r. od dnia 16.10.2013r. do dnia 30.06.2014r. Następnie od dnia 1.07.2014r. powód zatrudniony był w Spółce (...) Sp. z o.o. sp.k. na podstawie umowy o zlecenia z dnia 24.06.2014r.

Powód zatrudniony został do świadczenia usług ochrony, do jego zadań należało wykonywanie prostych czynności związanych z ochroną obiektu, będąc w kontakcie z koordynatorem pozwanej i innymi pracownikami.

W odniesieniu do twierdzeń powoda zawartych w pozwie, jakoby pozostawał z pozwaną w stosunku pracy, pozwany podniósł, iż powód w okresie swojego zatrudnienia nie występował nigdy z żadnym roszczeniem czy też wnioskiem odnośnie zmiany formy prawnej zatrudnienia, gdyż był on zgodny ze stanem faktycznym, który powodowi odpowiadał. Ponadto powód przez cały czas zatrudnienia u pozwanej świadomy był i akceptował fakt świadczenia pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej poczynszy od momentu wypełnienia dokumentów przy zatrudnianiu (etap rekrutacji).

Pozwana wskazała, iż z kwestionariusza osobowego powoda wynika, iż praca u pozwanej nie była pierwszą pracą powoda. Zdaniem pozwanej powód posiadał już doświadczenie życiowe w tej materii. Ponadto okoliczność, iż powód dwukrotnie podpisywał umowę zlecenia, świadczyła o tym, iż akceptował ten stan rzecz, wyrażał swoje przyzwolenie i godził się z nim. Pozwana odwołała się do stanowiska wyrażonego w wyroku SN z dnia 11 .09.2013r., sygn.. II PK 372/12 w którym Sąd podnosi, iż: „Przepis art. 24 Konstytucji zawiera deklarację o objęciu przez państwo ochroną warunków, zakresu 1 treści świadczenia i przyjmowania pracy, zarówno w ramach stosunku pracy, jak również świadczenia pracy, które odbywa się w obrębie stosunków cywilnoprawnych oraz innego rodzaju zatrudnienia. Z przepisu tego nie wynika brak możliwości ustalenia i oceny w postępowaniu sądowym, że praca może być świadczona nie tylko w ramach stosunku pracy, ale także na podstawie umów (nazwanych i nienazwanych) prawa cywilnego. Jest to pogląd akceptowany w doktrynie i judykaturze. W ramach ustroju społeczno-ekonomicznego opartego na zasadach gospodarki rynkowej podstawowe znaczenie w obrocie prawnym ma autonomia woli stron kreująca swobodę umów. Oznacza to większy respekt dla woli podmiotów stosunków prawnych, lecz jednocześnie większą odpowiedzialność tych podmiotów za następstwa podejmowanych przez nie indywidualnych decyzji. Prowadzi to w obrocie prawnym do uszanowania intencji i woli stron, która znajduje wyraz bezpośrednio w składanych przez nie oświadczeniach woli, a zwłaszcza w zawartych przez nie umowach. Dotyczy to w jednakowym stopniu wszystkich umów, w tym także umów dotyczących świadczenia pracy. Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (I PKN 432/99). Nie narusza to art. 22 § 1 i § 1¹ k. p. O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują strony (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (I PKN 594/99). O charakterze prawnym danego stosunku zatrudnienia nie rozstrzyga jedynie nazwa umowy, jaką nadały jej strony, lecz także, a nawet przede wszystkim, jej treść, a ściślej treść stosunku prawnego, który w wyniku tej umowy powstaje; jednakże nazwy umowy nie można zignorować, bo nazwa ta przynajmniej pośrednio świadczy o zgodnym celu i zamiarze stron umowy co do rodzaju kreowanego ową umową stosunku prawnego. O istocie i charakterze stosunku prawnego wynikającego z umów decyduje zamiar stron i cel umowy, jednak w razie wątpliwości co do tego, jaka była intencja stron (co do rodzaju umowy) za rozstrzygające należy uznać to, co znalazło wyraz w bezpośrednich oświadczeniach woli stron i w dokonanej przez nie kwalifikacji czynności prawnej, wyrażonej w nadanej jej nazwie. Wola stron obejmuje bowiem również samą nazwę czynności prawnej, na podstawie której można odtworzyć intencje (zgodny cel i zamiar) stron przy składaniu oświadczeń woli (II PK 29/04).” Zdaniem pozwanej zawieranie przez powoda kolejnych umów na przestrzeni dłuższego czasu nazwanych umowami zlecenia wskazywało na konsekwentną wolę stron ukształtowania ich stosunków w płaszczyźnie prawa cywilnego, a nie prawa pracy. Powód do momentu rozwiązania umowy w żaden

sposób nie kwestionował charakteru łączącego go z pozwaną stosunku prawnego. Powód był świadomy jaką umowę zawierał i nie można zakładać, by miał zamiar zawrzeć umowę o innej treści niż ta, którą zawarł ze stroną pozwaną co znalazło odzwierciedlenie w tezie orzeczenia (...) 229/97: „Nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę) niż tę którą zawarły (umowę zlecenia).”.

Pozwana w odniesieniu do twierdzeń powoda jakoby jego zatrudnienie nosiło cechy umowy o pracę, za względu na pozostawienie do dyspozycji zleceniodawcy, przyporządkowanie, przytoczyła uzasadnienie prawne cytowanego wyroku Sądu Najwyższego z 11 .09.2013r. sygn. II PK 372/12.....

Pozwana przytoczyła wnioski zawarte w protokole z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 17.04.2015r. przeprowadzonej u pozwanej „ Nie stwierdzono zawarcia umowy zlecenia w warunkach w jakich powinna być zawarta umowa o pracę”. Zdaniem pozwanej z powyższego wynika iż umowy zawierane ze zleceniobiorcami nie noszą znamion stosunku pracy, a zleceniobiorcy są w pełni świadomi jakie stosunki łączą ich z pozwaną.

Pozwana w odniesieniu do twierdzenia jakoby przesłanką świadcząca o zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę była okoliczność wydawania grafików, wyjaśniała, iż zleceniobiorcy ustalali sami między sobą, we własnym gronie, dogodnie dla nich terminy pod koniec jednego miesiąca na następny, po czym swoje propozycje przedstawiali koordynatorowi pozwanej i na tej podstawie tworzone były wzmiankowe grafiki.

W trakcie zatrudnienia powód w dniu 18.02.2015r. stawiał się do świadczenia zlecenia będąc pod wpływem alkoholu. W związku z powyższym, na podstawie odpowiednich zapisów umowy, wypowiedziano powodowi umowę zlecenia w trybie natychmiastowym.

Pozwana stwierdziła, iż pozew wniesiony przez powoda jest retorsją będącą efektem negatywnych okoliczności rozwiązywania umowy z powodem, cytując Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia II PK 372/12 „Nie można skutkami wynikającymi z danego stosunku manipulować koniunkturalnie i przyjmować tylko takie, które są w danym momencie najbardziej korzystne (I PK 315/07).”.

Mając na uwadze powyższe pozwana wniosła o oddalenie żądania pozwu i uznanie go za całkowicie bezzasadne.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód Ł. B. zawarł z pozwanym umowy zlecenia w dniu 15.10.2013r. polegającej na wykonywaniu czynności związanych z ochroną miejsc (obszarów, obiektów) za wynagrodzeniem 1.000,00 zł miesięcznie na okres od 16.10.2013r. do 30.06.2014r. wraz z umową zlecenia nr (...) powód podpisał załącznik numer 1 dotyczący naprawienia wszelkich szkód poniesionych przez pozwanego oraz w dniu 24.06.2014r. powód podpisał kolejną umowę zlecenie nr (...) na okres od 1.07.2014r. do 31.03.2015r. polegającej na wykonywaniu czynności związanych z ochroną obszarów i obiektów . Do powyższej umowy powód podpisał również załącznik dotyczący odpowiedzialności powoda za naprawienie wszelkich szkód. W okresie pracy powód wykonywał pracę zgodnie z ustalonym grafikiem i podlegał bezpośrednio G. M., który był zatrudniony u pozwanego jako dowódca ochrony obiektu- magazynu (...) w G.. Praca odbywała się w systemie po 12 godzin od 7.00 do 19.00 i od 19.00 do 7.00. Wraz z powodem pracowali inni pracownicy- pracownicy ochrony między innymi świadek D. W.. Koordynatorem nadzorującym pracę pracowników ochrony był P. S..

Pismem z dnia 20.02.2015r. pozwany rozwiązał z powodem umowę zlecenia w trybie natychmiastowym. Powód jednocześnie był uczniem (...) szkoły (...) odbywając zajęcia w dwa weekendy w miesiącu.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie umów zlecenie z dnia 15.10.2013r. i 24.06.2014- k.4-7, zeznań świadków D. W.- k.54v, P. S.- k.55-56, G. M.- k.68-61.

Sąd zważył co następuje:

Kwalifikacja umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej budzi w praktyce istotne trudności i należy ją dokonywać metodą typologiczną tj. poprzez rozpoznanie i wskazanie jej cech przeważających (dominujących). Na powyższe wskazywał Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 26.03.2008r. I UK 282/07 (zbiór orzeczeń SN Lex nr 411051.) oraz w wyroku z dnia 1.04.2014r. I PK 241/13. Zdaniem Sądu przywołanie na wstępie rozważań powyższego orzeczenia jest zasadne dla prawidłowej oceny stanu faktycznego i prawnego niniejszej sprawy. Przedmiotem bowiem oceny było ustalenie czy zawarte z powodem dwie umowy zlecenie statuują cywilnoprawny czy też pracowniczy stosunek zatrudnienia. Zgodnie z art.22 §1 k.p. nawiązanie stosunku pracy następuje wtedy kiedy dochodzi 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 nawiązaniu do jeszcze innych przepisów kodeksu pracy w literaturze i orzecznictwie sądowym przyjęto wykładnię pojęcia „pracy” z art.22§1 k.p. rozumianego jako działalność:

1. Zarobkową (tj. wykonywania za wynagrodzeniem);
2. Wykonywana osobiście;
3. Mająca charakter powtarzalny, niebędąca czynnością jednorazową lub jednorazowym wytworem;
4. Wykonywana na ryzyka pracodawcy;
5. Wykonywana pod kierownictwem pracodawcy co oznacza to, że pracownik jest zobowiązany do stosowania się do poleceń pracodawcy.

Należy dodać, że jeżeli w zawartej umowie występują z równym nasileniem cechy umowy o pracę i innego typu umowy (np. zlecenie, o dzieło, o świadczenie usług i innych) wówczas rozstrzygająca o typie umowy jest ostatecznie wola stron. Powód w rozpatrywanej sprawie podpisał dwie umowy zlecenie pod nazwą „Umowa zlecenia”. Nazwa wskazuje na kontrakt cywilnoprawny. Sama treść zawartych umów jest czytelna i zawiera odniesienie do stosowania przepisów Kodeksu Cywilnego, to jednak sama nazwa i treść w niniejszej sprawie nie ma decydującego znaczenia. Należy mieć na uwadze, że w umowie zlecenia mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania choć nie takie same, jak w zależności właściwej dla stosunku pracy (wyrok SN z 11.09.2013r. II PK 372/12).

P. dowodowe całkowicie dowiodło, że pozwany zatrudnia do wykonywania tych samych czynności tj. ochrona obiektów, osoby na umowę o pracę i umowę zlecenie. Praktyką było dla pozwanego wpięraw zawieranie umów zlecenie, a dopiero później umowę o pracę, bądź zawieranie umów zlecenie z uczniami i studentami. Okoliczność, że powód był uczniem prywatnej szkoły nie ma istotnego znaczenia. Powód pracował zgodnie z grafikiem i rezygnował z uczestnictwa w zajęciach szkolnych jeżeli musiał stawić się do pracy. Należy podkreślić, że szkołą do której chodził powód polegała na prowadzeniu zajęć tylko w dwa weekendy w miesiącu. Natomiast powód pracował zgodnie z grafikiem po 12 godzin, miał obowiązek świadczyć pracę osobiście. Praca wykonywana była pod stałym nadzorem wytypowanych osób np. dowódca zmiany, dowódca ochrony świadek G. M.. Istniał też stały monitoring wykonywany przez pozwanego. Wykluczona była możliwość świadczenia pracy wykonywanej przez powoda przez osoby trzecie. Należy odnieść się także do przesłanki dotyczącej podporządkowanie i kierownictwa. Świadek G. M. był przełożonym zarówno dla osób świadczących pracą na umowę o pracę jak i dla osób wykonujących pracę w ramach umowy zlecenie. Nie rozróżniał poleceń wydawanych tym osobom i w takim samym zakresie je kontrolował, bądź upoważniał określone osoby do sprawowania kontroli. Dlatego konsekwentnie należy stwierdzić, że nie było różnic co do form kierownictwa i podporządkowania w umowie zlecenia a umowie o pracę. Status pracownika i zleceniobiorcy był taki sam. Również należy podkreślić, że powód nie miał doświadczenia zawodowego pozwalającego na ocenę skutków prawnych zawarcia umowy zlecenie. Najistotniejsze jednak jest, że formalnie strony zawarły umowę zlecenie, ale faktycznie powód pracował jak pracownik w rozumieniu przepisu kodeksu pracy. Nie można pominąć wskazanych wyżej okoliczności świadczących o powstaniu między stronami pracowniczego stosunku, a nie cywilnoprawnego. Wola powoda co do zawarcia i wykonywania umowy zlecenie hipotetycznie istniała, ale faktycznie doszło do wykonywania pracy w warunkach określonych przepisami kodeksu pracy. Nie można również przypisywać faktowi, że powód zawarł

dwie umowy zlecenie to że powód w takich okolicznościach miał pełną wolę zawarcia takiej umowy, wręcz przeciwnie należy uznać, że powód zawarł tylko dwie umowy i w trakcie świadczenia pracy domagał się zmiany umowy z pozwaną.

W ocenie Sądu zeznania świadków jednoznacznie potwierdzają pracowniczy stosunek zatrudnienia powoda. Te cechy które Sąd wymienił tj. osobisty obowiązek świadczenia pracy w ściśle określonym czasie i miejscu z wyraźnym podporządkowaniem i kontrolą pracy powoda uzewnętrzniały się w codziennym procesie wykonywania pracy przez powoda. Z kolei pozwany konsekwentnie powyższe elementy świadczenia pracy egzekwował co potwierdzili świadkowie zatrudnieni przez pozwanego, zwłaszcza świadek G. M.. Powód kwestionował cywilnoprawny charakter swojego zatrudnienia u strony pozwanej. Świadek G. M. potwierdził w swoich zeznaniach, że powód zgłaszał wolę pracy na podstawie umowy o pracę. Na marginesie należy zauważyć, że powód w chwili zatrudnienia na umowę zlecenie w 2013r. miał 20 lat. Był uczniem i trudno przyjąć, że powód miał całkowitą świadomość skutków prawnych zawieranej umowy zlecenie. Jednak powód domagał się zmiany charakteru zatrudnienia i uzyskanie statusu pracownika co świadczy, że ostatecznie powód wyrażał wolę zawarcia innej umowy niż ta którą zawarł w 2013 r. i 2014r.

Na tej podstawie Sąd uznał, że istnieją podstawy do uwzględnienia żądań powoda i orzeczono jak w wyroku.

O kosztach sądowych orzeczono po myśli art.98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 Ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2010 Nr 90 poz.594).