

Sygn. akt: IVP 158/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 grudnia 2015 r.

Sąd Rejonowy w Szczytnie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Anna Podubińska
Ławnicy:	S. G. U. K.
Protokolant:	kierownik sekretariatu Krystyna Hartung

po rozpoznaniu w dniu 17 grudnia 2015 r. w Szczytnie

sprawy z powództwa Z. P. (1)

przeciwko (...) sp. z o.o. w S.

o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I. ustala, że powoda Z. P. (1) łączył z pozwanym (...) sp. z o.o. w S. w okresie od 20 września 2013 roku do 11 maja 2014 roku stosunek pracy,

II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych kwotę (...) ((...)) złote,,

III. w pozostałej części powództwo oddala,

IV. wyrokowi w pkt. II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2016 złotych

IV P 158/15

UZASADNIENIE

Powód Z. P. (2) wniósł o ustalenie, iż w okresie od 20 września 2013 roku do 11.05.2014 roku łączył go z pozwaną, obecnie (...) spółka z o. o. w S., stosunek pracy na podstawie umowy o pracę oraz zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kwoty 6000 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu.

W uzasadnieniu podał, iż był zatrudniony przez pozwanego i poprzedników prawnych od 1988 roku do 31 maja 2013 roku na podstawie umowy o pracę, umowa została mu wypowiedziana z powodu likwidacji stanowiska pracy. W rzeczywistości nie zlikwidowano jego stanowiska, do dziś pracują na nim osoby zatrudnione na umowę o pracę.

Ten sam pracodawca zatrudnił go od 20 września 2013 roku, dokładając do poprzednio obsługiwanych 2 kotłowni kolejną, gdzie miał pracować kilka dni, a w rzeczywistości pracował 4 miesiące. Pracował po 240h miesięcznie, także w niedziele, święta i w nocy.

Pozwana określiła umowę jako umowę zlecenia, podczas gdy wykonywanie tych czynności stanowiło wykonywanie pracy podporządkowanej w rozumieniu art. 22§1 kp, powód miał kierownika, który nadzorował jego pracę, przestrzeganie czasu pracy, o czym świadczą listy obecności, grafiki, książka pracy kotłowni. Wykonywał pracę tak, jak wcześniej na umowę o pracę, a przez 4 miesiące nawet więcej.

Pozwana (...) spółka z o.o. w S. wniosła w odpowiedzi na pozew o oddalenie powództwa. Wskazała, że likwidacja stanowiska pracy była rzeczywistym powodem rozwiązania umowy o pracę z powodem w lutym 2013 roku, pozwana zamierzała wygasić 3 kotłownie węglowe i w to miejsce uruchomić kotłownie gazowe niewymagające stałej obsługi. Z tych powodów pozwana licząc się z koniecznością przejściowego utrzymania dotychczasowego ogrzewania węglowego, zaproponowała powodowi umowę zlecenia. Jednak zakład gazowniczy długi czas zwlekał z podłączeniem zasilania gazowego do kotłowni, co powodowało konieczność obsługi dotychczasowych urządzeń i zawierania kolejnych umów zlecenia z powodem. Z treści umów nie wynikało, że obsługa kotłowni miała być wykonywana pod kierownictwem pozwanej, powód nie miał wyznaczonego kierownika, który go nadzorował, a odnotowanie godzin pracy było konieczne z uwagi na płacenie powodowi za przepracowane godziny. Twierdzenie, że nie mógł zmienić ustalonych godzin jest chybione, bowiem powód podjął się obsługi obiektu pracującego w trybie ciągłym.

Powód otrzymał wynagrodzenie za wszystkie przepracowane godzin, w tym nocne wg wyższej stawki, a uzyskiwane przez niego kwoty były porównywalne z tymi, które otrzymywał pracując na umowę o pracę, przy czym wówczas powód nie pracował w nadgodzinach.

Sąd ustalił, co następuje:

Pozwana (...) spółka z o.o. w S. w ramach swojej działalności prowadzi kotłownie grzewcze na terenie S.. Powód był zatrudniony u jej poprzedników prawnych, ostatnio w (...) spółka z o.o. w S. od 1988 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w charakterze konserwatora - palacza.

W 2012 roku pozwany powziął plany zmiany 3 kotłowni z węglowych, w tym dwóch, które obsługiwał powód, na bezobsługowe gazowe. W związku z tym w dniu 30 maja 2012 roku wypowiedział powodowi umowę o pracę ze skutkiem na dzień 30 września 2012 roku. W trakcie okresu wypowiedzenia, z uwagi na problemy związane z modernizacją, pozwany cofnął wypowiedzenie, a powód w sezonie grzewczym pracował w tej samej kotłowni, co dotychczas.

W dniu 15 lutego 2013 roku powód ponownie otrzymał wypowiedzenie ze skutkiem na dzień 31 maja 2013 roku z tych samych przyczyn, co uprzednio. Umowa o pracę rozwiązała się z upływem okresu wskazanego w wypowiedzeniu.

Pozwany nadal podejmował działania prowadzące do podłączenia gazu do 3 kotłowni, w dwóch z nich prace były zaawansowane, następowała wymiana urządzeń, jednak w momencie nadejścia sezonu grzewczego nie ukończyły się, natomiast w jednej mieszczącej się na ul. (...) nie było odpowiednich decyzji z Urzędu Miasta, jak również prace związane z przyłączem gazowym ze strony (...) spółka z o.o. w G., z którą pozwany miał podpisaną umowę, nie były rozpoczęte.

W związku z tym pozwany poszukiwał osób do obsługi kotłowni na sezon grzewczy 2013/2014 i kierownik zakładu, E. D. (1) poinformował o tym powoda przy okazji przypadkowego spotkania, w tym, że ma się stawić 23 września 2013 roku. Powód podjął rozmowy z prezesem spółki i ten wyraził zgodę na jego zatrudnienie, przy czym w określonej dacie rozpoczęcia pracy został poinformowany, iż będzie zatrudniony na umowę zlecenia i inna forma nie jest możliwa.

Pozwany zawarł z powodem umowę zlecenia na okres od 20 września 2013 roku do 30 listopada 2013 roku z przewidzianym wynagrodzeniem za godzinę pracy w kwocie 12 zł oraz dodatkiem 2 zł za każdą godzinę przepracowaną

w nocy między 22 a 6. Zgodnie z tą umową, powód miał wykonywać zadania związane z obsługą 3 kotłowni- na ul. (...). Powód został poinformowany, iż obsługa kotłowni przy ul. (...) będzie trwała krótki okres, tylko do zakończenia prac związanych z przyłączeniem ich do gazu. Po upływie okresu w tej umowie strony zawarły kolejną umowę na okres od 1 grudnia 2013 roku do 31 grudnia 2013 roku, następnie od 1 stycznia 2014 do 31 stycznia 2014. Wszystkie te umowy miały za przedmiot wykonywanie prac związanych z obsługą 3 kotłowni z uwagi na przedłużające się prace modernizacyjne. Ostatecznie w styczniu 2014 roku kotłownie przy ul (...) zostały podłączone do gazu. Kolejną umowę strony zawarły na okres od 1 lutego 2014 roku do 30 kwietnia 2014 roku oraz ostatnią od 1 maja do 11 maja 2014 i ich przedmiotem była obsługa jedynie kotłowni przy ul. (...). W pozostałym zakresie wszystkie kolejne umowy były jednobrzmiące.

Wraz z powodem do tych samych prac na tych samych warunkach zatrudnieni byli jeszcze dwaj pracownicy, także wcześniej pracujący u pozwanego przy obsłudze jednej z kotłowni.

Bieżąca praca była zorganizowana w ten sposób, że kierownik zakładu, E. D. (1) na każdy miesiąc opracowywał grafik dla wszystkich 3 pracowników ze wskazaniem dokładnie godzin, w których dana osoba ma mieć dyżur przy obsłudze 3, a w późniejszym czasie 1 kotłowni. Ponadto dostarczał do kotłowni listę obecności z wpisanymi nazwiskami palaczy. Każdy pełniący dyżur każdorazowo tę listę podpisywał imiennie. Wymienieni pełnili dyżury w dniach i godzinach wyznaczonych przez kierownika. W przypadku, gdy zachodziła potrzeba zamiany się godzinami dzwoniли do E. D. (1) i informowali go o tym uzyskując zgodę na taką zamianę.

Powód i pozostali palacze mieli telefon służbowy i E. D. (1) kontaktował się z nimi w różnych sprawach, w tym uzgadniając dostawy opału, a także środków czystości, papieru toaletowego dla osób zatrudnionych. Ponadto kierownik zakładu wielokrotnie przyjeżdżał do kotłowni kontrolując pracę palaczy.

Kotłownia na ul. (...) była położona w innej części miasta niż pozostałe dwie. Z chwilą rozpoczęcia intensywnego sezonu grzewczego palacze zaczęli mieć problem z płynną obsługą wszystkich trzech kotłowni, pojawiły się uwagi mieszkańców, iż jest zbyt zimno. Wówczas E. D. (1) na nocne zmiany skierował tam jednego z pracowników zatrudnionych nadal na umowę o pracę w spółce i na stałe pracującego przy obsłudze kotłowni na ul. (...).

Palacze prowadzili także na bieżąco książkę pracy kotłowni, gdzie imiennie przy danym dniu i zmianie wpisywali parametry związane z pracą kotłów.

Po zakończeniu miesiąca powód, jak i pozostali palacze składali rachunki za wykonaną pracę.

W omawianym okresie powód otrzymał wynagrodzenie przewidziane w umowach zlecenia tj. za każdą przepracowaną godzinę 12 zł oraz dodatkowo po 2 złote za każdą godzinę przepracowaną w nocy. W kolejnych miesiącach powód przepracował: od 23 do 30.09 – 72 h przy normie czasu pracy przypadającej na ten okres 48h, w październiku – 240 przy normie 184h, w listopadzie 240 przy normie 152h, w grudniu 252h przy normie 160h, w styczniu 240h przy normie 168h, w lutym 228h przy normie 160h, marcu 252h przy normie 168h, w kwietniu 240 h przy normie 168 i w okresie do 11 maja 84h przy normie przypadającej na ten okres 48h. Łącznie powód przepracował (...) przy normie czasu pracy przypadającej na ten okres 1256h, a zatem o 592h więcej.

/przesłuchanie powoda, zeznania świadka E. D., umowy zlecenia, lista obecności , grafiki pracy , świadectwo pracy, wypowiedzenia, pismo cofające wypowiedzenie, karta pracy kotłowni,)

Sąd zważył, co następuje:

Pozwany wnosząc o oddalenie powództwa wskazywał głównie na okoliczności faktyczne, które powodowały, iż miał interes w tym, by zabezpieczyć tymczasowo pracę kotłowni do chwili wykonania przyłącza gazowego, a nadto, iż z zawartej umowy na piśmie nie wynikały elementy podporządkowania.

Ustalenia poczynione w oparciu o powołane dowody dają jednoznaczną podstawę do przyjęcia, iż powód świadczył pracę w ramach stosunku pracy, bowiem praca była wykonywana w warunkach określonych art. 22§1 kp.

Zgodnie z powyższym przepisem 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.

Ponadto zgodnie z § 1¹ i § 1² powyższego przepisu zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy i nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

Należy tu zatem podkreślić, iż to nie umowa zawarta na piśmie, ale to, jak w rzeczywistości jest realizowany stosunek prawny łączący strony, determinuje charakter tego stosunku – bądź jako cywilnoprawnego, bądź pracowniczego.

Do cech stosunku pracy, które mogą go odróżniać od umów cywilnoprawnych, należy zdecydowanie silniejsze związanie z pracodawcą, m.in. stałość czasu pracy.

W przypadku powoda miały miejsce stałe, ściśle narzucone przez podmiot zatrudniający godziny czasu pracy. Bezspornym jest w świetle zeznań samego powoda, ale przede wszystkim E. D., który organizował pracę osób zatrudnionych do obsługi wszystkich kotłowni pozwanej, w tym powoda oraz 2 innych palaczy pracujących w tych samych kotłowniach, co powód, iż osoby te miały nie tylko narzucony system pracy 12/24, ale przede wszystkim otrzymywali opracowany przez E. D. grafik ze z góry narzuconymi konkretnymi zmianami przypadającymi na daną osobę. Taki sposób ustalenia czasu pracy świadczy nie tylko o stałości godzin pracy, ale także o podporządkowaniu pracodawcy i pracy pod jego kierownictwem.

Trzeba też wskazać, iż powód był ściśle rozliczany z czasu pracy, podlegał ścisłej kontroli co do czasu pracy- podpisywał listy obecności, a jego czas był ewidencjonowany.

Pozwany wskazywał, iż ta ewidencja była konieczna z uwagi na zapłatę za godziny pracy. Zgodzić się trzeba, że w przypadku zapłaty za konkretne przepracowane godziny, z uwzględnieniem dodatkowej zapłaty za godziny nocne koniecznym był jakiś rodzaj ewidencji przepracowanych godzin. Jednakże zastosowany przez pozwanego system zawierający łącznie - z góry narzucony grafik z uwzględnieniem godzin wykonywanej pracy, prowadzenie list obecności, zgłaszania ewentualnych zamian w dyżurach nie da się uzasadnić względami wskazanymi przez pozwanego, a jest wyrazem ścisłego podporządkowania pracownika.

W ramach stosunku pracy pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy. W przypadku powoda można stwierdzić, by ten element podporządkowania występował w tak silnym stopniu, jak to jest charakterystyczne dla stosunku pracy.

Należy tu wskazać na bezsporną okoliczność wynikającą z przesłuchania powoda, ale i zeznań świadka E. D., iż pracownicy mieli telefon służbowy, kierownik zakładu wielokrotnie kontaktował się z nimi w godzinach pracy, przyjeżdżał także do kotłowni sprawdzić wykonywaną pracę.

Charakterystyczne jest także to, że sam pozwany traktował tych pracowników w sposób typowy dla stosunku pracy m.in. dostarczając im środki czystości, co wynika z zeznań E. D..

Kolejny element szczególnie charakterystyczny dla stosunku pracy jest to obowiązek osobistego świadczenia pracy. W ocenie Sądu, przeprowadzone dowody wskazują, iż taki obowiązek istniał. Trzeba tu wskazać choćby na fakt, że nawet zamiany w grupie zatrudnionych osób, palacze musieli zgłaszać do E. D. i mieć zgodę z jego strony.

Tu warto wskazać na wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 26 lutego 2015 r. w sprawie III AUa 890/14, gdzie stwierdzono, iż ogólna kontrola dokonywana z punktu widzenia rezultatów podejmowanej przez (...) działalności

na rzecz (...) nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczym. Dla stwierdzenia, że podporządkowanie pracownika pracodawcy występuje 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 sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika.

Wszystkie te elementy występowały w stosunku prawnym łączącym powoda z pozwanym.

Należy podkreślić, że wielokrotnie sposób świadczenia pracy na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia mogą się między sobą różnić nieznacznie, wykazywać cechy podobne.

Warto zatem wskazać na przepis art. 65 kc, zgodnie z którym oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje.

Należy też jednak zwrócić uwagę na § 2 tego przepisu, stanowiący, iż w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

Należy odnieść się także do argumentów pozwanego, że tym, co spowodowało zawieranie takich umów, luźniej wiążących strony, była perspektywa modernizacji kotłowni. Sąd na podstawie przeprowadzonych dowodów nie dał tu w pełni wiary E. D. (1), iż w odniesieniu do kotłowni na ul (...) zachodziła realna perspektywa jej modernizacji na gazową w trakcie sezonu grzewczego.

Powód wskazał, że przy zatrudnieniu we wrześniu 2013 roku poinformowano go, iż dotyczy to całego sezonu grzewczego i okoliczności, jakie wykazane są także dokumentami w ocenie Sądu pozwalają uznać te twierdzenia za wiarygodne. Z zeznań powoda wynika, że czasowa miała być obsługa pozostałych kotłowni- na ul (...) i w chwili rozpoczęcia sezonu prace tam trwały i cały czas się przesunął moment uruchomienia kotłowni gazowych, co faktycznie nastąpiło w styczniu.

Jeśli odnieść te twierdzenia do zawieranych z powodem umów, to trzeba uznać, że stanowią one potwierdzenie relacji powoda. Początkowo z powodem zawierano umowę na krótkie okresy, miesięczne, miały one za przedmiot obsługę 3 kotłowni. Natomiast już po tym, jak zgodnie z twierdzeniami powoda w styczniu oddano 2 kotłownie do użytku jako gazowe i pozostała do obsługi tylko kotłownia na O., z powodem zawarto umowę na dłuższy okres już w zasadzie do końca sezonu grzewczego.

Warto też wskazać, iż z zeznań E. D. wynika, że w odniesieniu do kotłowni na O. prace nawet nie zostały rozpoczęte, nie zostały załatwione do końca kwestie formalne, jak podał, sprawa utknęła w Urzędzie Miejskim w związku z konieczności poprowadzenia przyłącza ulicami.

Powiązanie tych okoliczności potwierdza, że praca w kotłowni na O. nie była tymczasowa w tym sensie, że w każdej chwili tego sezonu mogło dojść do modernizacji urządzeń. Nie ma wątpliwości, iż także w odniesieniu do niej pozwany planował modernizację, jednak w ocenie Sądu zebrane dowody świadczą o tym, że nie zakładał, iż nastąpi to realnie w trakcie trwania sezonu.

Niezależnie od tego jednak, sam interes pracodawcy w zawarciu umowy mniej wiążącej strony, nie może powodować uznania, że strony łączył stosunek cywilnoprawny, jeśli faktycznie występowały w nim wszystkie elementy określone w art. 22§1 kp. Dla takich sytuacji przewidziane są bowiem inne rodzaje umów na czas określony, jak np. na czas wykonania określonej pracy.

Wszystkie te okoliczności determinują przyjęcie, iż występował tu element podporządkowania, kierownictwa w tak silnym stopniu, by spowodował uznanie, iż pomiędzy stronami, wbrew treści zawartej umowy pisemnej, faktycznie istniał stosunek pracy.

Reasumując, z uwagi na występowanie bardzo ścisłej korelacji pomiędzy sposobem świadczenia pracy przez powoda i istotą stosunku pracy opisanego w przepisie art. 22§1 kp, jednoznacznie jest ustalenie, iż doszło do nawiązania stosunku pracy.

Obowiązujące w zakresie czasu pracy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych regulacje stanowią:

Zgodnie z art 129§1 Kp czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

Zgodnie z art. 130§ 1 Kp (w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie od 1 stycznia 2004 r.) obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, ustalany zgodnie z art. 129§1, oblicza się:

- 1) mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie
- 2) dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.

§2. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin. Jeżeli jednak w tygodniu obejmującym siedem dni od poniedziałku do niedzieli, wystąpią dwa święta w inne dni niż niedziela, obniżenie wymiaru czasu pracy o 8 godzin następuje tylko z tytułu jednego z tych świąt.

§3. Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym, ustalony zgodnie z art. 129§1 kp ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.

M.in. w art. 151§ 1 kp (w brzmieniu w spornym okresie od 1 stycznia 2004 r.) uregulowano, że za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,
 - b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- 2) 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

§ 3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania –60% wynagrodzenia.

Powód miał określoną stałą stawkę godzinową w wysokości 12 zł, zatem dodatek 50% za godzinę pracy nadliczbowej wynosi 6 zł i wynagrodzenie dodatkowe z tego tytułu za cały okres kwotę określoną w wyroku.

W pozostałej części powództwo oddalono uznając, iż nie znajduje ono uzasadnienia we wskazanych przepisach.

Mając te okoliczności na uwadze orzeczono po myśli cytowanych przepisów jak w wyroku.

Wyrokowi do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia nadano rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477²§1 kpc przyjmując za podstawę stawkę godzinowa powoda pomnożoną przez przeciętny normatywny czas pracy w tym okresie.