

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 04-05-2017 r.

Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Marzena Madrak

Ławnicy: Teresa Jankowiak, Grzegorz Wojciechowski

Protokolant: prac. sąd. Małgorzata Małecka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 04-05-2017 r. w O. sprawy

z powództwa S. S. (PESEL (...))

przeciwko Agencji (...) Sp. z o.o. w W. (KRS (...)),

oraz przeciwko

Grupie (...) Sp. z o.o. w W. (KRS (...))

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

1. oddala powództwo przeciwko Agencji (...) Sp. z o.o. w W. o ustalenie istnienia stosunku pracy;
2. oddala powództwo przeciwko Agencji (...) Sp. z o.o. w W. o zasądzenie odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia;
3. oddala powództwo przeciwko Grupie (...) Sp. z o.o. w W. o ustalenie istnienia stosunku pracy;
4. oddala powództwo przeciwko Grupie (...) Sp. z o.o. w W. o zasądzenie odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia;
5. przekazuje według właściwości do Wydziału I Cywilnego Sądu Rejonowego w Ostródzie powództwo o zapłatę w zakresie pkt 2 i 3 pozwu;
6. nie obciąża powoda kosztami procesu.

UZASADNIENIE

Powód S. S. złożył pozew przeciwko Agencji (...) Sp. z o.o. w W. oraz Grupie (...) Sp. z o.o. w W. o ustalenie istnienia stosunku pracy, zasądzenie kwoty 1750 zł z ustawowymi odsetkami od 1 marca 2015 roku do dnia zapłaty tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę za luty 2015 roku, zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za luty 2015 roku w wysokości 453,91 zł, zasądzenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za 1 miesiąc z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia (1750 zł) oraz zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że w okresie od 2 marca 2013 roku do 28 lutego 2015 roku strony łączyła umowa zlecenia, która w istocie stanowiła umowę o pracę. Wskazał, że w lutym 2015 roku przepracował łącznie 181,5 godzin, a więc świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Nadto argumentował, że pozwany bez podania przyczyn zerwał z

powodem współpracę z końcem lutego 2015 roku i nie wypłacił do chwili złożenia pozwu wynagrodzenia za pracę za luty 2015 roku oraz za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pozwana Grupa (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu. W odpowiedzi na pozew pozwana motywowała, że powód wykonywał na jej rzecz usługi ochrony mienia obiektów na podstawie umowy zlecenia za co otrzymywał wynagrodzenie. Powód nie kwestionował treści umowy zlecenia. Zawarł ją w pełni świadomie. Pozwana wskutek szkody popełnionej przez powoda rozwiązała z nim umowę zlecenia. Zakwestionowała żądanie powoda w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wskazując, że stron nie łączył stosunek pracy.

Pozwana Agencja (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu. W odpowiedzi na pozew pozwana motywowała, że powód wykonywał na jej rzecz usługi ochrony mienia obiektów na podstawie umowy zlecenia za co otrzymywał wynagrodzenie. Powód nie kwestionował treści umowy zlecenia. Zawarł ją w pełni świadomie. Pozwana wskutek szkody popełnionej przez powoda rozwiązała z nim umowę zlecenia. Zakwestionowała żądanie powoda w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wskazując, że stron nie łączył stosunek pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód S. S. wraz z dziewięcioma innymi osobami zawarł w dniu 6 lipca 2012 roku z Grupą (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. umowę zlecenia nr (...) na czas nieoznaczony, w ramach której zespół zobowiązał się wykonywać czynności (pilnować-chronić), których uwieńczeniem będzie zrealizowanie zadania polegającego na osiągnięciu i utrzymaniu takiego stanu bezpieczeństwa obiektu, którego rezultatem będzie upilnowanie – ustrzeżenie przed szkodą na osobach i mieniu znajdujących się na obiekcie C. przy ul. (...) II w O.. Umowa rozliczana była co miesiąc. Zleceniodawca zobowiązał się płacić zespołowi 21 dnia każdego miesiąca za wykonane w poprzednim miesiącu zlecenie tj. w razie osiągnięcia wyniku w postaci umówionego rezultatu, wynagrodzenie łączne w wysokości wg stawek indywidualnych plus premia uznaniowa do 100% wynagrodzenia. Nieosiągnięcie umówionego rezultatu czyli potwierdzony przez Policję fakt wystąpienia na obiekcie szkody w mieniu lub na osobie powstałej np. wskutek dokonania kradzieży z włamaniem, wyłącza zapłatę wynagrodzenia należnego łącznie pracownikom ochrony tworzącym zmianę, na której doszło do szkody, nawet jeśli zmiana starannie wykonywała czynności (pilnowania-chronienia) zmierzające do osiągnięcia rezultatu umowy. Wynagrodzenie łączne należne zespołowi zostanie pomniejszone o wielkość równą stosunkowi ilości osób tworzących zmianę, na której doszło do szkody do ilości wszystkich osób tworzących zespół (§ 3). W § 4 umowy wskazano, że zmiana, jak i każdy z jej członków z osobna, ponosi pełne ryzyko skutków niewykonania umowy i odpowiada solidarnie za te skutki. Wskazano w § 5, że zespół i poszczególni jej członkowie są niezależni od zleceniodawcy przy realizowaniu umowy, sami określają swoje obowiązki i ustalają ich podział na poszczególnych członków, sami organizują i decydują o sposobach wykonywania umowy, np. ustalają wielkość zmiany, tj. ilość członków zespołu w danej chwili wykonujących obowiązki, skład osobowy zmian, długość okresu czasu przez jaki poszczególne zmiany wykonują swoje obowiązki, opracowują zasady podziału wynagrodzenia itp. Członkowie zespołu nie mają obowiązku osobistego wykonywania umowy. Zmiana odpowiada za wybór zastępcy, osoba zastępująca musi być osobą pełnoletnią i nie karaną sądowo za przestępstwa. Każdy z członków zespołu oświadczył ponadto, że umowa ww. nie jest umową o pracę. Czynności wykonywane na podstawie tej umowy nie są wykonywane w ramach stosunku pracy. Jest to umowa cywilnoprawna, do której nie stosuje się przepisów kodeksu pracy lecz przepisy kodeksu cywilnego. Wskazano, że umowa nie rodzi skutków z zakresu prawa pracy.

/dowód: kserokopia umowy zlecenia k. 34, deklaracja-upoważnienie k. 35, zaświadczenie o uzyskanym dochodzie k. 36, oświadczenie o niepodleganiu zleceniobiorcy mającego ustalone prawo do emerytury lub renty obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu z tytułu zawieranej umowy k. 37, deklaracja dla celów ubezpieczenia zdrowotnego k. 38, oświadczenie k. 40-41/

W dniu 1 marca 2015 roku S. S. zawarł z Agencją (...) Sp. z o.o. w W. umowę zlecenia (...), w ramach której zobowiązał się do zapewnienia ochrony mienia uzgodnionych obiektów polegającej na obserwacji i obchodach terenu obiektu, w czasie których sprawdzeniu podlegają zamknięcia do pomieszczeń, okna, kraty, kłódki, plomby i stan ogrodzenia, monitorowania ruchu osobowego i towarowego i niewpuszczania na teren obiektu osób nieupoważnionych, wykonywania innych czynności mających na celu właściwe wykonywanie zlecenia. Wskazano w §2 umowy, że zleceniobiorca ma prawo powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej (pod warunkiem, że osoba ta spełnia warunki wymagane dla zleceniobiorcy np. posiadanie licencji pracownika ochrony fizycznej) lub dokonać zmiany terminów, w których będzie wykonywał zlecenie z innymi zleceniobiorcami wykonującymi podobne czynności dla zleceniodawcy. Zleceniobiorca miał prawo wskazać zastępcę w razie swojej choroby lub innej niemożności wykonania umowy. Umowę zawarto na czas nieoznaczony.

Wynagrodzenie ustalone zostało na kwotę 48 zł miesięcznie, płatne do 21 dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni. W § 5 pkt. 6 strony ustaliły, że zleceniobiorca nie wykonuje zlecenia pod kierownictwem zleceniodawcy i nie jest jemu podporządkowany, wykonuje je z zachowaniem starannego działania samodzielnie lub za pomocą swojego zastępcy. Za działania zastępcy dopowiada solidarnie z zastępcą. W paragrafie 6 wskazano, że umowa nie jest umową o pracę i nie stosuje się do niej przepisów kodeksu pracy. Jest umową cywilnoprawną i stosuje się do niej przepisy kodeksu cywilnego. Wskazano, że zleceniobiorca akceptuje fakt, że z tytułu wykonywania umowy nie przysługują mu świadczenia pracownicze, jak prawo do nabycia urlopu wypoczynkowego i inne temu podobne.

Umowę zakończono 28 lutego 2015 roku. Zakończenie współpracy między stronami spowodowane było szkodą wyrządzoną przez powoda i zbitiem szyby w obiekcie C.. Z tego powodu pozwani nie wypłacili powodowi wynagrodzenia za pracę za luty 2015 roku.

Powód nie kwestionował zawartych z pozwanymi umów zlecenia.

Obiekt C. w O., w którym powód świadczył pracę nadzorowany był przez inspektora A. S..

Powód wraz z innymi pracownikami pozwanych wykonujących zlecenie ochrony obiektu C. sam ustalał grafiki zmiany. Powód pracował w różnych godzinach - po 12, 14, 16 godzin na dobę. Grafik pracy był ruchomy i dostosowany do potrzeb zatrudnionych. Kontrolę pracy powoda przeprowadzał P. B..

/dowód: umowa zlecenia k. 46, kwestionariusz osobowy k. 48, deklaracja dla celów ubezpieczenia społecznego k. 49, zeznania świadka A. S. k. 138, zeznania świadka T. T. – e-protokół z 6 kwietnia 2017 roku zapis 00:04:55, zeznania świadka P. B. – e-protokół z 6 kwietnia 2017 roku zapis 00:21:44-00:52:25; 00:53:33/

W lutym 2015 roku powód wypracował łącznie 181,5 godzin dla pozwanych.

/dowód: grafik służby k. 9-10/

Pismem z dnia 29 stycznia 2016 roku powód wystosował do pozwanych wezwanie do zapłaty kwoty 1270 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 1 marca 2015 roku do dnia zapłaty z tytułu zaległego wynagrodzenia za pracę za luty 2015 roku, które pozwani odebrali w dniu 2 lutego 2016 roku.

/dowód: wezwanie do zapłaty k. 6-7, potwierdzenie odbioru k. 8/

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

Dokonując oceny zgromadzonego materiału dowodowego, Sąd uznał za wiarygodne dokumenty złożone przez strony, bowiem nie budziły one żadnych wątpliwości co do swej formy bądź treści i nie były kwestionowane przez żadną ze stron. Dowody znajdujące się w aktach sprawy w pełni korespondują ze sobą i składają się na ustalony w sprawie stan faktyczny.

Sąd dał wiarę również dowodom ze źródeł osobowych w postaci zeznań świadków A. S., T. T. i P. B.. Zeznania wymienionych osób wzajemnie się uzupełniają i potwierdzają tworząc z pozostałym, uznanym za wiarygodny materiałem dowodowym, spójną całość. Z zeznań świadków wynika, że powód świadomie zawarł umowę zlecenia z pozwanymi i na taką formę współpracy między stronami wyraził zgodę. Miał świadomość braku podporządkowania pracowniczego. Z zeznań świadków wynika, że osoby zatrudnione przez pozwanych w ramach umowy zlecenia same układały grafiki, miały możliwość ułożenia godzin pracy w sposób dowolny. Zeznania powoda - pochodzące od osoby bezpośrednio zainteresowanej korzystnym wynikiem postępowania, Sąd potraktował z dużą ostrożnością, dając im wiarę tylko w takim zakresie, w jakim znajdowały potwierdzenie w innym materiale dowodowym. Powód zeznał, że jego pracę kontrolował P. B.. W rzeczywistości element nadzoru dotyczył jedynie sposobu wykonywania pewnych obowiązków przez zleceniobiorców czy jakości wykonywanej usługi. W szczególności, nie znalazły potwierdzenia z zgromadzonym materiałem dowodowym twierdzenia powoda jakoby traktowany był przez pozwanych jak pracownik zatrudniony w oparciu o umowę o pracę.

Sąd pominął dowód z zeznań świadka D. Ś., z uwagi na nieustalenie adresu świadka przez powoda.

W przedmiotowej sprawie poza sporem pozostawało, że powód i pozwani nawiązali współpracę, w ramach której powód zapewniał ochronę mienia obiektów wskazanych przez pozwanych. Sporne było natomiast, czy czynności te wykonywał w oparciu o umowę o pracę, czy też w oparciu o innego rodzaju umowę. Spór dotyczył także sposobu wykonywania przez powoda czynności – a mianowicie tego, czy powód realizował czynności ochrony mienia pod kierownictwem pozwanych i czy ciążyły na nim obowiązki typowe dla zatrudnienia typu pracowniczego (m.in. obowiązek osobistego świadczenia pracy, obowiązek zgłaszania nieobecności w pracy).

Podstawę prawną żądania ustalenia stosunku pracy zawiera art. 189 k.p.c., stanowiący, że „powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny”. W orzecznictwie i piśmiennictwie nie budzi wątpliwości, że w razie sporu co do treści umowy lub rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego była świadczona praca, pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie rodzaju i treści umowy właśnie w oparciu o treść art. 189 k.p.c. Sąd uznał, że co do zasady powód miał interes prawny w zgłoszeniu żądania ustalenia istnienia stosunku pracy.

Zgodnie z 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. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1[1] kp).

Podkreślić należy, iż Sąd Najwyższy wypowiedział się wielokrotnie, że praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych, że przepisy art. 22 § 1 i 1¹ k.p. nie wykluczają możliwości zawierania umów cywilnoprawnych (agencji, o dzieło, zlecenia), gdy jest to zgodne z charakterem i celem świadczonej pracy oraz nie stwarzają domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę.

Sąd Najwyższy wskazywał również m.in., że jeżeli umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy cywilnej, wówczas dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (wyrok z 14.09.1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999/20/646). Ponadto, jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej rodzaju decydują zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy (wyrok z dnia 14.06.1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999/14/449; podobnie wyrok z 2.09.1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999/18/582).

Podstawową, konstrukcyjną cechą stosunku pracy jest świadczenie pracy podporządkowanej (por. wyrok z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157). Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści (sposobie wykonywania) stosunku prawnego, z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności (wyrok (...) w K. z dnia 18 grudnia 1975 r., II U 2867/75, Służba (...) 1976 nr 10, s. 28); podpisywanie listy obecności (wyrok (...) w Ł. z dnia 25 listopada 1975 r., I P 848/75, Służba (...) 1976 nr 4, s. 38);

podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy (wyrok z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 82); obowiązek wykonywania poleceń przełożonych (wyrok z dnia 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998 nr 2, poz. 35); wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność (wyrok z dnia 11 września 1997 r., II UKN 232/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 407); dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (wyrok z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 138), obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyręczania się osobami trzecimi (por. wyrok SN z 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157; wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 595; wyrok SN z 26 listopada 1998 r., I PKN 458/98, OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 94; wyrok SN z 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 718; wyrok SN z 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 775), pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu, oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności (por. wyrok SN z 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157; wyrok SN z 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, Służba (...) 1976 nr 2, s. 28), występowanie pewnych cech charakterystycznych dla stosunku pracy, np. wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (por. wyrok SN z 4 grudnia 1998 r., I PKN 484/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 62).

Podkreślić trzeba, że obowiązująca zasada swobody umów (art. 353¹ k.c.) polega na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył. Dotyczy to także wykonywania stale i za wynagrodzeniem określonych czynności, a więc stosunku prawnego określanego jako wykonywanie zatrudnienia w szerokim tego słowa znaczeniu. Zatrudnienie może być wykonywane na podstawie stosunku cywilnoprawnego (umowy typu zlecenia, umowa o dzieło, kontraktu menedżerskiego) lub stosunku pracy. Tylko wówczas jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy. Oczywiście stosunek cywilnoprawny może "przekształcić się" w stosunek pracy, jeżeli strony zaczną go wykonywać w sposób charakterystyczny dla tego stosunku prawnego (por. wyrok z dnia 14 listopada 1965 r., III PU 17/65, OSNCP 1966 nr 4, poz. 66; uchwała z dnia 11 maja 1976 r., I PZP 18/76, OSNCP 1976 nr 11, poz. 241; OSPiKA 1976 nr 12, poz. 225 z głosem W. Masewicza; Przegląd orzecznictwa z zakresu prawa spółdzielczego za 1976 r., s. 103 z komentarzem T. Stawskiego). Podstawową, konstrukcyjną cechą stosunku pracy jest świadczenie pracy podporządkowanej (por. wyrok z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157).

W ocenie Sądu powód nie wykazał, że współpraca między stronami miała cechy stosunku pracy i że taki był zamiar stron. Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie nie daje w ocenie Sądu wystarczających podstaw, aby przyjąć, że współpracę tę cechowały istotne elementy stosunku pracy. Okolicznością bezsporną było to, że umowa, którą zawarły strony, była umową odpłatną, i że powód faktycznie wykonywał czynności ochrony osobiście, choć nie miał takiego obowiązku. Czynności ochrony mógł bowiem powierzyć osobie trzeciej. Jednakże pozostałe elementy, mogące zidentyfikować łączący strony stosunek prawny, nie były jednoznaczne.

Nie została wykazana podstawowa cecha stosunku nawiązanego w oparciu umowy o pracę tj. kierownicze podporządkowanie pracownika. Umowy cywilnoprawne, które przewidują wykonanie pewnych czynności na rzecz zleceniodawcy, dopuszczają możliwość bieżącego kontrolowania przez zlecającego sposobu jej wykonywania, przy czym nie jest to równoznaczne z kierowniczą rolą pracodawcy. Pracodawcy przysługuje uprawnienie do określania czasu, miejsca i sposobu wykonywania obowiązków przez pracownika, wyznaczania mu zakresu obowiązków oraz ustalania regulaminów i procedur wewnątrzzakładowych, a nadto do wydawania na bieżąco pracownikowi poleceń. Pracodawca ma prawo również stosować sankcje porządkowe typowe dla stosunku pracy i niewystępujące na gruncie innych umów tj. kary upomnienia i nagany, pozbawienie niektórych świadczeń.

W niniejszej sprawie niewątpliwie istniał między stronami pewien element kierownictwa – w takim znaczeniu, w jakim mógł istnieć w stosunkach między zleceniodawcą a zleceniobiorcą. Praca wykonywana przez powoda podlegała kontroli P. B.. Uprawnienia te były przy tym bardzo ograniczone i sprowadzały się do kontroli grafiku w zakresie

zmian dokonywanych przez pracowników ochrony oraz wydawania powodowi poleceń w zakresie sposobu wykonania obowiązków, czy podniesienia jakości pracy. Co do zasady pracodawca zastrzega sobie możliwość wyznaczania w sposób szczegółowy sposobu wykonywania pracy. Możliwe jest jednak również pozostawienie dużej swobody pracownikowi w ramach stosunku pracy na stanowisku pracownika ochrony, który jest dość specyficznym rodzajem pracy. Powód wraz z innymi pracownikami miał bowiem możliwość ustalenia grafiku, godzin pracy. Jednakże nie można przyjąć, że za każdym razem kiedy taka swoboda jest pozostawiona, nadal istnieje kierownictwo ze strony pracodawcy. Praca pracownika ochrony może być wykonywana w różny sposób i nie ma domniemania jej wykonywania w ramach li tylko stosunku pracy.

Kolejnym ważnym elementem stosunku pracy jest wyznaczanie pracownikowi przez pracodawcę miejsca i czasu wykonywania pracy. Powód w celu wykonywania pracy stawał się w obiekcie C. w O.. W ocenie Sądu jednak okoliczność ta, sama w sobie, nie oznacza, że czas i miejsce świadczenia przez powoda pracy zostały ustalone przez strony umowy w rozumieniu art. 22 k.p., a co za tym idzie nie przesądza o pracowniczym charakterze zatrudnienia. Skoro bowiem powód miał realizować prace polegające na ochronie fizycznej osób i mienia należącego do C. w O., to oczywistym jest, że musiał przebywać w tym obiekcie i nie ulega wątpliwości, że obecność ta musiała umiejscawiać się w czasie, w którym obiekt - zgodnie z umową na usługę ochrony fizycznej osób i mienia - podlegał ochronie. Tylko w tym czasie miał on możliwość realizacji przedmiotu umowy zawartej ze stroną pozwanymi. Choć powodowi były przekazywane polecenia co do miejsca wykonywania ochrony, to były to informacje przekazywane w ramach stosunków cywilnoprawnych, o treści i charakterze poszczególnych usług przewozowych, nie zaś polecenia służbowego pracodawcy.

Odnosząc się do czasu pracy, to wskazać należy, że powód samodzielnie wraz z innymi pracownikami ustalał grafik służb, nie zwracając się do pracodawcy o zgodę i nie będąc ograniczonym żadnym planem urlopowym czy też wymiarem przyznanego mu urlopu. Ponadto powód miał świadomość, że umowa łącząca strony jest umową cywilnoprawną. Wynika to z zeznań powoda, który wskazywał, że zwracał się do pozwanych o wskazanie czy istnieje możliwość zawarcia właśnie umowy o pracę.

Odnosząc się w dalszej części do kwestii należnego powodowi wynagrodzenia podkreślenia wymaga, iż wynagrodzenie to w pełni uzależnione zostało od zachowania i zakresu wykonania umowy przez powoda i ustalone według stawek indywidualnie oznaczanych. Tym samym to powód ponosił ryzyko w zakresie tego czy uzyska wynagrodzenie i w jakiej wysokości.

W związku z powyższym Sąd uznał, że stosunek zobowiązaniowy łączący strony nie miał jednoznacznych cech wskazujących na to, że był stosunkiem pracy. Zgromadzony materiał dowodowy potwierdził bowiem, że istniał zgodny zamiar stron co do zawarcia umowy o charakterze cywilnoprawnym.

Przedstawione wyżej okoliczności wskazują, że wybór rodzaju umowy, na podstawie którego świadczona była praca był całkowicie świadomy i wynikał z woli obu stron, nie zaś tylko z decyzji pozwanych, którym powód musiał się podporządkować.

Reasumując w ocenie Sądu w niniejszej sprawie łączący strony stosunek prawny miał w przeważającej mierze cechy stosunku cywilnoprawnego. Nadto powód jako osoba dorosła miał świadomość cywilnoprawnej podstawy zatrudnienia. Gdyby powód z góry wykluczał taką formę zatrudnienia z pewnością nie zgodziłby się na współpracę na takich warunkach.

W związku z ustaleniem, że stron nie łączyła umowa o pracę, bezzasadne okazało się żądanie zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W związku z powyższym sąd powództwo oddalił (pkt. 1,2,3,4 wyroku).

Żądanie powoda w zakresie zasądzenia wynagrodzenia za pracę za luty 2015 roku oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd przekazał do rozpoznania Wydziałowi Cywilnemu tutejszego Sądu. Wydanie wyroku

oddalającego powództwo o wynagrodzenie zamknęłoby powodowi możliwość wystąpienia z tym samym roszczeniem przeciwko temu samemu pozwanemu w postępowaniu przed sądem cywilnym.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego powszechnie przyjmuje się, że sąd pracy nie może oddalić powództwa o wynagrodzenie za pracę faktycznie wykonaną tylko z tej przyczyny, że zawarta przez strony umowa nie była umową o pracę, lecz umową prawa cywilnego (np. umową o dzieło, umową zlecenia, umową o świadczenie usług, umową agencyjną). Zgłoszenie na drodze postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy roszczeń o charakterze cywilnoprawnym nie może prowadzić do ich oddalenia, a jedynie do przekazania sprawy do rozpoznania w „zwykłym” postępowaniu cywilnym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 roku, w sprawie I PK 146/05, opublikowany w OSNP z 2007 roku, Nr 5-6, poz. 67). Stwierdzenie przez sąd pracy, że roszczenia zgłoszone przez powoda nie podlegają rozpoznaniu w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy, nie uzasadnia oddalenia powództwa, lecz nakazuje przekazanie sprawy do rozpoznania w postępowaniu procesowym „zwykłym” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2003 roku, w sprawie I PK 21/02, opublikowany w OSNP z 2004 roku, Nr 13, poz. 226). Niezależnie od tego, czy roszczenia cywilnoprawne podlegają, czy nie podlegają rozpoznaniu przez sąd pracy, oddalenie roszczeń z tej tylko przyczyny, że zostały błędnie skierowane na drogę postępowania przed sądem pracy zamiast na drogę postępowania przed „zwykłym” sądem cywilnym, jest nieprawidłowe (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2004 roku, w sprawie I PK 659/03, opublikowany w OSNP z 2005 roku, Nr 10, poz. 139).

Sąd nie obciążył powoda kosztami procesu stosując w tym zakresie art. 102 k.p.c., zgodnie z którym, w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Sposób skorzystania z art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym sądu i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstępnie, a jeśli tak, to w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążania kosztami procesu strony przegrywającej spór (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 03 lutego 2010r., II PK 192/09, Lex nr 584735 oraz z dnia 27 maja 2010r., II PK 359/09, Lex nr 603828). Przepis art. 102 k.p.c. nie konkretyzuje w żaden sposób pojęcia wypadków szczególnie uzasadnionych. Wskazanie w tym przepisie na dopuszczalność odstąpienia od zasady odpowiedzialności za wynik procesu jedynie w wypadkach wyjątkowych („szczególnie uzasadnionych”) wyłącza możliwość stosowania wykładni rozszerzającej. Ocena, czy taki wypadek rzeczywiście zachodzi, pozostawiona została uznaniu sądu. Musi ona mieć na względzie całokształt okoliczności sprawy. Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z punktu widzenia zasad współżycia społecznego. Kryteria pomocne przy rozstrzygnięciu o istnieniu, czy też nieistnieniu przesłanek zastosowania zasady słuszności, wskazane zostały w licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego. Do wypadków „szczególnie uzasadnionych” należą zarówno okoliczności związane z przebiegiem procesu, do których zalicza się sytuacje wynikające z charakteru żądania, jego znaczenia dla strony, subiektywne przekonanie strony o zasadności żądania itp., jak również leżące poza procesem. Wchodzi tu w grę sytuacja majątkowa i rodzinna strony (tak: Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z dnia 23 sierpnia 2012r., sygn. akt II CZ 93/12 , Lex nr 1219500).

W przedmiotowej sprawie za odstępniem od obciążania powoda kosztami procesu przemawiała nierówność ekonomiczna stron, z których powód był stroną zdecydowanie słabszą, jak również fakt, że powód utracił zatrudnienie u pozwanych, które stanowiło jego źródło utrzymania, co niewątpliwie wpłynęło negatywnie na jego sytuację materialną.