

Sygn. akt VII Pa 8/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 marca 2013 r.

Sąd Okręgowy w J. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSO Anna Rej-Żuk

Sędziowie: SSO Liliana Gambal SSO Izabela Głowacka-Damaszko

Protokolant: Joanna Pajorska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 marca 2013 r. w J.

sprawy z powództwa R. B.

przeciwko W. K.prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...)w K.

o ustalenie istnienia stosunku pracy i zapłatę

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w J.

z dnia 23 października 2012 r. sygn. akt IV P 20/12

I. apelację oddala,

II. nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej w instancji odwoławczej.

Sygn. akt VII Pa 8/13

UZASADNIENIE

R. B.w pozwie przeciwko W. K.prowadzącemu działalności gospodarczą pod nazwą (...)w K. po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy, nakazanie wydania świadectwa pracy oraz o zapłatę kwot: 3240 zł tytułem dodatku za przekroczenie norm średniotygodniowych czasu pracy, 1600 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, 400 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę oraz 15000 zł tytułem nieopłaconych składek na ubezpieczenie społeczne.

Pozwany W. K. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania nie godząc się z twierdzeniami powoda, że stosunek prawny łączący strony był stosunkiem pracy.

Wyrokiem z dnia 23.10.2012 r. Sąd Rejonowy w J. Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo zasądając od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.860 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że:

W. K. jest właścicielem obiektu poszpitalnego położonego w J.. W lutym 2009 r. ukazało się ogłoszenie o możliwości podjęcia dodatkowej pracy na tym obiekcie. Zgłosiły się 3 osoby: E. K., A. B. i B. J.. W imieniu pozwanego rozmowy z kandydatami prowadził J. K.. Określił on zasady wykonywania pracy oraz pulę pieniędzy przeznaczoną na ochronę

obiektu – ok. 3000 zł miesięcznie. Nie było mowy, by ochrona obiektu odbywała się w ramach stosunku pracy. Wszystkie przyjęte osoby wykonywały pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Pozwany nie był informowany o grafikach służb ani o czasie pracy. Nie nadzorował także ich pracy oraz nie wydawał poleceń. Z uwagi na możliwość wyższych zarobków osoby te postanowiły pracować w zespole trzyosobowym. Wynagrodzenie wynosiło 5 zł za godzinę pracy. Przez pierwsze 6 miesięcy obiekt był chroniony w dni powszednie od 15 do 7 rano, a w soboty i niedziele przez 24 godziny. Później doszedł jeszcze K. O., który nie zaliczał się do zespołu. Zajmował się porządkami i dozorem obiektów. Przekazywał też pozwanemu informacje o przepracowanych przez osoby zajmujące się ochroną obiektu godzinach pracy oraz wypłacał co miesiąc wynagrodzenia. Później wypłatą wynagrodzenia zajmował się J. K.. Zakres obowiązków został sporządzony przez E. K. w 2010 r., aby zmobilizować powoda do lepszego wykonywania pracy. Także grafiki służb przygotowywał E. K.. Istniała możliwość zamiany dyżurów, co jednak zdarzało się sporadycznie, z uwagi na wcześniejsze wspólne ich ustalanie. O zamianie dyżurów nie informowano pozwanego.

R. B. zawarł z pozwanym umowy o dzieło od dnia 01.01.2010 r. do 31.12.2010 r. i od dnia 01.01.2011 r. do dnia 31.12.2011 r. Został przyjęty do zespołu w miejsce A. B.. Zgodnie z zawartymi umowami, powód zobowiązany był do wykonania dzieła w postaci ochrony obiektu w godzinach nocnych w okresie od 01.01.2010 r. do 21.12.2010 r. oraz 01.01.2011 r. do dnia 31.12.2011 r., zaś zamawiający do wydania mu na jego żądanie wszelkich materiałów i narzędzi niezbędnych do wykonania dzieła i wypłaty wynagrodzenia w wysokości 500 zł brutto za każdy miesiąc w terminie 7 dni od daty złożenia rachunku. Do zakresu obowiązków powoda należało w szczególności wykonywanie obchodów obiektu, natychmiastowe reagowanie na zagrożenie obiektu, sprzątanie odpadów wzdłuż ogrodzenia obiektu, odśnieżanie ścieżek obchodowych w okresie zimowym, otwieranie i zamykanie bram w ustalonych godzinach, prowadzenie dziennika służb, meldowania przelozonym o stwierdzonych nieprawidłowościach. Powód faktycznie otrzymywał jednak wynagrodzenie w wysokości 5 zł za godzinę pracy. Wszelkie należności wg tej stawki zostały mu przez pozwanego wypłacone. Powód podpisał umowy o dzieło, ponieważ miał świadomość tego, że gdyby tego nie zrobił, to nie otrzymałby tej pracy.

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd Rejonowy zważył, że przedmiotem powództwa było przede wszystkim żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy. Istnienie pozostałych roszczeń z uwagi na ich pracowniczy charakter może podlegać badaniu jedynie w przypadku pozytywnego rozstrzygnięcia w tym zakresie. Opierając się na materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie Sąd Rejonowy ustalił, że strony nie łączył stosunek pracy, lecz umowa o dzieło. Sąd I instancji podkreślił, że tym co nie pozwala na zakwalifikowanie ocenianej umowy jako stosunku pracowniczego jest brak zgodnej woli stron zawarcia takiego stosunku prawnego. Do nawiązania stosunku pracy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymagane jest zgodne oświadczenie woli pracodawcy i pracownika, albowiem praca może być również świadczona na podstawie umów cywilnoprawnych (art. 11 k.p.). Sąd Rejonowy ustalił, że powód w chwili zawierania umów o dzieło miał pełną świadomość, że nie są to umowy o pracę w rozumieniu przepisów kodeksu pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego z zeznań powoda wynika, że był on w pełni świadomy różnic pomiędzy umową o pracę a umową cywilną. Wolę zawarcia umowy o dzieło powód wyraził przy podjęciu zatrudnienia podpisując umowę o dzieło. O różnicach tych powód dowiedział się m.in. przy okazji wcześniejszego postępowania prowadzonego z jego udziałem, którego przedmiotem było także ustalenie istnienia stosunku pracy. Także zeznania świadków jednoznacznie wskazują, że zgodna wola stron pozwalała na zawieranie umów cywilnoprawnych.

Sąd I instancji zważył, że powód wykonywał swoje obowiązki wynikające z umowy o dzieło w ścisłych ramach organizacyjnych. Pełnił służbę w ściśle określonym miejscu i czasie, musiał uzupełniać się z pozostałymi osobami pełniącymi służbę i stosować się do poleceń osoby koordynującej pracę tych osób. Powyższe uwarunkowania nie wynikały jednak z podporządkowania pozwanemu, lecz z pracy w zespole, do którego trafił powód. Okoliczności te nie przesądzały zatem o istnieniu stosunku pracy. Strony nie wyrażały zgodnej woli nawiązania stosunku pracy. O ile ze strony pozwanego wynikało to raczej ze względów ekonomicznych (obniżenie kosztów pracy i w konsekwencji większa konkurencyjność), o tyle ze strony powoda motywów zawarcia takiej umowy należało, w ocenie Sądu Rejonowego, upatrywać potrzebą uzyskania dodatkowych dochodów, wynikających z łączącej strony umowy. Powód zeznał, że gdyby nie zgodził się na zawarcie umowy o dzieło, to nie dostałby tej pracy. Powyższe okoliczności jednoznacznie

dowodzą, że strony łączył stosunek cywilnoprawny. Tym samym roszczenie powoda uznać należało za bezpodstawne, czego konsekwencją było ponadto oddalenie pozostałych roszczeń powiązanych ze stosunkiem pracy.

Od powyższego wyroku apelację wniósł powód wnosząc o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia celem ustalenia stanu faktycznego wskazującego, iż powoda i pozwanego łączył stosunek o pracę, w konsekwencji czego powodowi należne były dodatkowe świadczenia pieniężne z tym związane.

Powód zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez niepoprawną wykładnię przepisów prawa pracy w szczególności art.22 Kodeksu Pracy, a także nieprawidłową ocenę stanu faktycznego, w szczególności błędną ocenę cech zawartych przez strony umów o dzieło oraz zakresu obowiązków i odpowiedzialności, które zgodnie z przepisami prawa są cechami charakterystycznymi dla stosunku pracy, jednoznacznie go potwierdzającymi.

Ponadto zdaniem powoda przesłuchani w sprawie świadkowie potwierdzili, że zawarte pomiędzy powodem a pozwanym umowy o dzieło uległy w istocie unieważnieniu na podstawie paragrafu 1 i 4 tych umów. W odniesieniu do wymienionych paragrafów paragraf 6. stwierdzał bowiem, że zmiany w umowie wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności. W paragrafie 1. umów ustalono zaś, że zamawiający zamawia wykonanie, a wykonawca zobowiązuje się wykonać dzieło polegające na ochronie obiektu w godzinach nocnych. Tymczasem na podstawie zeznań świadków zostało stwierdzone, że dozór obiektu powód pełnił też w święta i dni wolne od pracy, zaś 24 godziny na dobę obejmują pracę nie tylko w nocy ale również w godzinach dziennych. Ta zmiana w umowie wymagała zatem formy pisemnej pod rygorem nieważności. Podobnie, skoro zgodnie z par.4 wykonawcy za wykonanie dzieła przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 500 zł za każdy miesiąc, to zmiana wynagrodzenia na stawkę 5 złotych na godzinę (co wg przepracowanych godzin równało się przeciętnie 1000,00 zł), również wymagała zmiany pisemnej pod rygorem nieważności. Zdaniem powoda w wyniku niezastosowania się pozwanego do wymienionych warunków ustalonych paragrafami umowy wyrok podlega kasacji, ponieważ został wydany na podstawie nieważnych umów o dzieło.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda nie zasługiwała na uwzględnienie.

Rozpoznając sprawę w granicach apelacji (art. 378 § 1 kpc), Sąd II instancji oparł swoje stanowisko na materiale dowodowym zgromadzonym w postępowaniu przed Sądem I instancji (art. 382 kpc).

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny, iż powoda oraz pozwanego nie łączył stosunek pracy w oparciu o umowę o pracę.

Należy zauważyć, że strony umów korzystają ze swobody w zakresie kształtowania łączących ich stosunków. Zgodnie z ogólną zasadą swobody umów wyrażoną w art.353(1) Kodeksu cywilnego, strony zawierające umowę mają prawo ułożyć stosunek prawny według własnego uznania, o ile jego treść lub cel nie sprzeciwiają się właściwości stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Mając powyższe na uwadze należy stwierdzić, że praca może być świadczona nie tylko na podstawie umowy o pracę, ale również na podstawie umowy cywilnoprawnej np. umowy zlecenia lub umowy o dzieło. Co do zasady to strony decydują zatem o tym jakiego rodzaju umowę chcą zawrzeć, jednakże przy spełnieniu określonych warunków strony mogą zawrzeć tylko i wyłącznie umowę o pracę. Istnieją bowiem pewne warunki charakterystyczne dla stosunku pracy i w przypadku ich zaistnienia nie jest dopuszczalne, zgodnie z art.22 § 1(1) Kodeksu pracy, zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną. Warunki te określa art.22 § 1 k.p., zgodnie z którym 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 rozpoznawanej sprawie strony podpisały umowy określone jako umowy o dzieło, gdzie dziełem miała być ochrona obiektu w godzinach nocnych. Wprawdzie, zdaniem Sądu Okręgowego budzi wątpliwości określenie tego typu umowy (biorąc pod uwagę jej przedmiot) jako umowy o dzieło, a nie jako umowy cywilnoprawnej innego

rodzaju (umowy zlecenia), jednakże w rozpoznawanej sprawie rzeczą Sądu nie było rozstrzygnięcie o prawidłowości zakwalifikowania zawartej umowy do określonego rodzaju umów cywilnoprawnych, ale stwierdzenie, czy rodzaj faktycznie wykonywanej przez powoda pracy można było uznać za pracę wykonywaną w ramach stosunku pracy w rozumieniu art.22 k.p. W przypadku bowiem stwierdzenia cech charakterystycznych dla stosunku pracy daną umowę – czy to zlecenia czy o dzieło – należy uznać za umowę o pracę a nie umowę cywilnoprawną. Natomiast w razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania, możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę. Jednocześnie dla ustalenia, że stron nie łączył stosunek pracy, nie jest konieczne precyzyjne nazwanie łączącej strony umowy cywilnoprawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14.02.2001 r., I PKN 256/00).

Sąd Okręgowy zważył zatem, że takim istotnym elementem stosunku pracy odróżniającym go od innych stosunków prawnych jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, co oznacza, że pracownik powinien stale stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, a także pozostawać do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy występuje wyłącznie w postaci podległości organizacyjnej pracownika jako wykonawcy obowiązków na rzecz pracodawcy, który organizuje proces pracy. W niniejszej sprawie powód nie wykazał, aby swoje obowiązki wykonywał pod kierownictwem pracodawcy, stale wykonując jego bezpośrednie polecenia. Istotnie praca wnioskodawcy podlegała pewnym sformalizowanym ograniczeniom, co do czasu, czy miejsca jej wykonywania, ale są to cechy, które posiadają w mniejszym lub większym zakresie także umowy cywilnoprawne, jak umowa zlecenia, o świadczenie usług, czy umowa o dzieło. Powód nie był jednak służbowo podległy pozwanemu, nie otrzymywał od niego żadnych poleceń odnośnie procesu pracy, posiadał swobodę co do sposobu wykonywania i organizacji swojej pracy, z której korzystał m. in. ustalając grafiki służb z innymi osobami pracującymi przy ochronie obiektu pozwanego na podstawie umów cywilnoprawnych. Nawet bowiem praca **pod nadzorem kierownika zespołu, czy brygady nie oznacza świadczenia pracy w ramach podporządkowania pracowniczego, jeżeli zlecający pracę nie określił zakresu obowiązków każdego z członków takiego zespołu i ich indywidualnego wynagrodzenia oraz miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania.**

Mając na uwadze powyższe, wobec braku podległości służbowej powoda w stosunku do pozwanego nie było możliwości ustalenia, że strony łączył stosunek pracy w rozumieniu art.22 k.p., co skutkowało oddaleniem apelacji powoda na podstawie art.385 k.p.c. jako bezzasadnej. Powyższej oceny nie zmieniloby również uznanie łączących strony umów za nieważne, ponieważ Sąd nie oceniał formalnych przesłanek ważności zawartych umów, a faktyczny sposób wykonywania pracy przez powoda, który nie mógł zostać zakwalifikowany jako stosunek pracy.

Orzeczenie o kosztach z uwagi na charakter sprawy znalazło oparcie w 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.