

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 stycznia 2015 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV. Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Alicja Wiśniewska
Ławnicy:	Małgorzata Zarzecka Irena Żurniewicz - Furmanik
Protokolant:	sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 13 stycznia 2015 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa Okręgowego Inspektoratu Pracy w B. Oddział w S. występującego na rzecz M. G. (1)

przeciwko (...) Sp. z o.o. w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy wnoszone przez inspektorów pracy

I. Ustala , iż pomiędzy **M. G. (1)**, a pozwaną **(...) Sp. z o.o. w W.** w okresie od 01.12.2011 r. do 07.08.2014 r. istniał stosunek pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy z minimalnym wynagrodzeniem za pracę.

II. Nakazuje pobrać od pozwanej **(...) Sp. z o.o. w W.** na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Suwałkach) kwotę 1058,15 zł (jeden tysiąc pięćdziesiąt osiem złotych 15/100) tytułem kosztów sądowych.

UZASADNIENIE

Inspektor Pracy działający w imieniu Okręgowego Inspektoratu Pracy w B. Oddział w S. w pozwie wniesionym na rzecz M. G. (1) przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy M. G. (1) a pozwaną w okresie od dnia 01 grudnia 2011r. do dnia 07 sierpnia 2014r. na podstawie umowy o pracę na czas określony.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż w trakcie kontroli przeprowadzonej u pozwanej, stwierdzono iż od dnia 01 grudnia 2011r. pracę na jej rzecz, na stanowisku pracownika ochrony fizycznej stałej na terenie obiektu B. (...) w A. przy ulicy (...), świadczy M. G. (1). Na potwierdzenie zatrudnienia M. G. (1) pozwana przedstawiła umowę zlecenia z dnia 01 grudnia 2011r. zawartą między stronami na czas nieokreślony oraz umowę zlecenie z dnia 01 listopada 2012r. do realizacji zleceń krótkoterminowych.

Jak wynika z ustaleń dokonanych podczas kontroli, stosunek prawny pomiędzy stronami ma typowe cechy stosunku pracy: praca była świadczona osobiście, w określonym przez pracodawcę miejscu i czasie, pod kierownictwem szefa ochrony obiektu. Ponadto M. G. (1) świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy według ustalonych z góry

harmonogramów czasu pracy, sporządzanych przez szefa ochrony na poszczególne okresy rozliczeniowe. W tych okolicznościach zasadne jest domaganie się ustalenia, iż pomiędzy M. G. (1) a pozwaną we wskazanym okresie istniał stosunek pracy.

Uzasadniając interes prawny powód wskazał, iż ustalenie istnienia stosunku pracy będzie miało bezpośredni wpływ na szereg uprawnień M. G. (1) wynikających z przepisów prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych.

W toku procesu inspektor pracy sprecyzował roszczenie wywiedzione na rzecz M. G. (1), wskazując iż domaga się ustalenia istnienia stosunku pracy w pełnym wymiarze, za minimalnym wynagrodzeniem za pracę (k.1022v).

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powołując się na autonomiczną wolę stron przy wyborze podstawy zatrudnienia wskazała, iż łącząca strony umowa miała charakter cywilnoprawny i nie przeważały w nich cechy stosunku pracy.

M. G. (1) dobrowolnie wyraziła zgodę na taką formę zatrudnienia i wykonywała zlecone jej czynności w sposób samodzielny z należytą starannością bez bezpośredniego nadzoru i kierownictwa ze strony zleceniodawcy. Wyznaczenie przez zleceniodawcę dni i godzin czynności w grafikach był konieczny ze względów organizacyjnych aby spółka miała pewność ciągłości ochrony obiektu. Jednakże zdaniem pozwanego nie może być wystarczające do uznania kierownictwa pracodawcy w rozumieniu art. 22 k.p.

Sąd Pracy ustalił, co następuje:

W dniu 01 grudnia 2011r. M. G. (1) zawarła z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. umowę zlecenia na czas nieokreślony, na mocy której miała świadczyć czynności polegające na zabezpieczeniu mienia przed kradzieżą z włamaniem na terenie obiektu chronionego. Strony ustaliły, że za wykonane czynności zleceniobiorca otrzyma wynagrodzenie w wysokości 6,90 zł brutto za godzinę pracy, które zostanie wypłacone do 5-go dnia następnego miesiąca. Zleceniobiorca zobowiązał się do wykonywania umowy z należytą starannością oraz chronić interesy zleceniodawcy w zakresie powierzonych czynności. Ponadto w umowie postanowiono, iż zleceniobiorca może powierzyć wykonywanie umowy osobie trzeciej pod warunkiem, że wskazana osoba będzie posiadać stosowne kwalifikacje i uprawnienia. Następnie w dniu 01 listopada 2012r. strony zawarły umowę zlecenie na realizacją zleceń krótkoterminowych związanych z ochroną osób i mienia. Z dniem 07 sierpnia 2014r. umowa zlecenia z dnia 01 grudnia 2011r. została rozwiązana (dowód: umowy zlecenia k.5-6, 7-8, podanie k.89).

W okresie od 01 grudnia 2011r. do 07 sierpnia 2014r. M. G. (2) świadczyła pracę na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na terenie obiektu (...) S.A. w A. jako pracownik ochrony. Pracowała według harmonogramów czasu pracy ustalanych przez szefa ochrony obiektu dla osób zatrudnionych zarówno na podstawie umów o pracę jak i umów zlecenie. Pracodawca nie ustalał indywidualnie dni i godzin, w których miała pracować M. G. (1). Do dnia 20-go danego miesiąca pracownicy mogli zarezerwować w grafiku dni wolne na przyszły miesiąc, które były udzielane w razie możliwości pracodawcy. Czas pracy M. G. (1) w czasie zatrudnienia wynosił nie mniej niż 196 godzin (grudzień 2012r.) i nie więcej niż 272 godziny (styczeń 2012r.) w pełnym miesiącu pracy. Posterunek, na którym w danym dniu miała świadczyć pracę był ustalany wcześniej bądź ustalał go na bieżąco dowódca zmiany i kierował ją do pracy. W czasie zmiany dowódca zmiany wydawał M. G. (1), tak jak innym pracownikom ochrony, bieżące polecenia polegające na przejściu na inny posterunek, nadzorze załadunku śmieciarki, załadunku drewna, rozładunku narzędzi. Praca M. G. (2) była nadzorowana zarówno przez kamery znajdujące się na obiekcie jak i przez dowódców zmiany. W razie popełniania błędów w pracy była ona dyscyplinowana przez szefa ochrony obiektu (dowód: zeznania świadków: M. G. (1) k.1003v-1004, E. J. k.1004v-1005, W. K. k.1022v-1023, grafiki służby k.18-50, dzienniki służby k.91-1002).

Zmiana ustalonych godzin i dni pracy oraz miejsca świadczenia pracy wymagała wcześniejszego ustalenia z szefem ochrony. Opuszczenie bądź zmiana odcinka pracy, na którym M. G. (1) w danym momencie pracowała wymagały zgody dowódcy zmiany. Podczas nieobecności w pracy M. G. (1) nie mógł jej zastąpić żaden inny pracownik z zewnątrz

posiadający uprawnienia do ochrony, zastępcą mógł być wyłącznie pracownik z obiektu (...) S.A. w A.. Zgłaszając się do pracy M. G. (1) była zobowiązana potwierdzić obecność podpisem na liście obecności. W okresie jej pracy na terenie obiektu (...) S.A. w A. na stanowisku pracowników ochrony pracowało około 15-17 osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę. Czynności przez nich wykonywane były takie same jak czynności osób zatrudnionych na umowę zlecenie (dowód: zeznania świadków: M. G. (1) k.1003v-1004, E. J. k.1004v-1005, W. K. k.1022v-1023, B. W. k.1023-1023v).

Sąd Pracy zważył, co następuje:

Stosownie do treści art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Wprawdzie pojęcie interesu prawnego nie zostało zdefiniowane przez ustawodawcę, niemniej jednak na gruncie orzecznictwa ugruntował się pogląd, iż interes prawny w ustaleniu występuje zawsze, gdy istnieje swoista niepewność, co do stanu prawnego lub prawa. Interes prawny zachodzi bowiem wówczas, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości. Powództwo o ustalenie nie może służyć uzyskaniu dowodów niezbędnych do realizacji konkretnych roszczeń bądź ustalenia stanu prawnego dla takiej realizacji.

Ustalenie, że umowa nazwana umową zlecenia spowodowała w istocie nawiązanie stosunku pracy (art. 189 k.p.c. w związku z art. 22 § 1 i § 1¹ k.p.) służy ochronie osoby, która świadcząc pracę na warunkach umowy o pracę, została pozbawiona pracowniczego statusu wskutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej przewagi jej pracodawcy, a nie przełamaniu zasady pacta sunt servanta (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 03.06.1998 r., I PKN 170/98, OSN 1999/11/369).

W opinii Sądu w niniejszej sprawie powód wykazał, iż istnieje interes prawny w ustaleniu, iż w okresie od dnia 01 grudnia 2011r. do dnia 07 sierpnia 2014r. istniał pomiędzy M. G. (1), na rzecz której wystąpił z roszczeniem, a pozwaną stosunek pracy na podstawie umowy o pracę albowiem ustalenie takie ma wpływ na uprawnienia wynikające z przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Zakwalifikowaniu umowy zlecenia, z czym mamy do czynienia w niniejszej sprawie, jako umowy o pracę nie stoi na przeszkodzie ani nazwa umowy, określająca ją jako umowę cywilnoprawną, ani też postanowienia umowy wskazujące na charakter stosunku cywilnoprawnego. O takim zakwalifikowaniu umowy decyduje jedynie sposób wykonywania pracy, a szczególnie realizowanie przez strony - nawet wbrew postanowieniom zawartej umowy - tych cech, które charakteryzują umowę o pracę i odróżniają tę umowę od innych umów o zlecenie. Niezbędnym warunkiem zakwalifikowania umowy zlecenia 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. Istotą regulacji zawartej w art. 22§1 i §1¹ k.p., jest to, że sąd może ustalić istnienie stosunku pracy nawet wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, jeśli jej treść i sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy.

Bezspornym w sprawie pozostaje fakt, iż w dniu 01 grudnia 2011r. M. G. (1) i pozwana zawały umowę zlecenia, na mocy której M. G. (1) świadczyła na rzecz pozwanej pracę na stanowisku pracownika ochrony fizycznej stałej na terenie obiektu (...) S.A. w A. przy ulicy (...).

Zasada swobody umów określona w art. 353¹ k.c. polega w pierwszej kolejności na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie ich łączył, a więc dotyczy to również wykonywania zatrudnienia. Zatrudnienie może być bowiem wykonywane na podstawie stosunku cywilnoprawnego (umowa zlecenia) lub stosunku pracy. Jeżeli jednak w treści stosunku prawnego łączącego strony ocenianego przede wszystkim przez sposób jego wykonywania 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, bez względu

na nazwę umowy zawartej przez strony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 417).

Dokonując oceny sposobu wykonywania przez M. G. (1) umowy zlecenia zawartej w dniu 01 grudnia 2011r., Sąd doszedł do przekonania, iż w tym stosunku prawnym przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy.

Przed przystąpieniem do analizy poszczególnych elementów świadczących o istnieniu stosunku pracy między stronami należy wskazać, iż M. G. (1) decydując się na zatrudnienie u pozwanej nie miała pełnej swobody w wyborze formy zatrudnienia. W pierwszej kolejności należy wskazać, iż M. G. (1) zależało na zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę i obietnicę takiego zatrudnienia uzyskała od szefa ochrony obiektu podejmując zatrudnienie. Zgodziła się na propozycję pozwanej zawarcia umowy zlecenia i kontynuowała zatrudnienie w takiej formie mając na uwadze brak perspektyw lepszego zatrudnienia na lokalnym rynku pracy. Przesłuchana w charakterze świadka wskazała, iż „...Pan B. W., który prowadził ze mną rozmowę powiedział, że umowa zlecenie będzie na początek, a po trzech miesiącach będzie umowa o pracę, bo nie szuka on pracowników na krótki okres czasu. Zgodziłam się na taką formę, bo spodziewałam się, że to będzie dłuższa współpraca. Po trzech miesiącach mój szef pan W. powiedział, że na razie musi zostać tak jak jest, bo są starsi pracownicy, którzy też czekają na umowę. Dalej pracowałam na umowę zlecenie, bo przeprowadziłam się do A., żeby być bardziej dyspozycyjną, potrzebowałam pieniędzy, żeby zapłacić za mieszanie..” (k.1004v).

Fakt, iż to pozwana dyktowała warunki zatrudnienia potwierdził świadek E. J., który zeznał, iż w początkowym okresie pracował u pozwanej jako pracownik ochrony na podstawie umowy o pracę, po czym pozwana zmieniła formę zatrudnienia – proponując umowę zlecenie bądź też zakończenie współpracy.

Oceniając postępowanie pozwanej należy zatem uznać, iż wykorzystywała ona słabszą pozycję osób starających się o pracę w regionie, gdzie rynek pracy jest bardzo ubogi w oferty zatrudnienia, dyktując im warunki zatrudnienia według swego uznania, jednocześnie omijając przepisy dotyczące zawierania umów o pracę.

Analizując zapisy umowy zlecenia wiążącej M. G. (1) z pozwaną należy stwierdzić, iż umowa ta poza ogólnym określeniem czynności do wykonania – zabezpieczenie mienia przed kradzieżą z włamaniem na terenie obiektu chronionego - nie określała szczegółowo na czym ta kontrola miała polegać. Natomiast z zeznań świadków przesłuchanych w sprawie wynika, że M. G. (1) pozostawała w dyspozycji zlecającego w określonych przez niego godzinach (od – do) i wykonywała czynności w miejscu (pomieszczeniu) przez niego określonym. Ponadto stosownie do jego potrzeb wykonywała czynności zlecane na bieżąco, co stanowi typowy element dla stosunku pracy - podporządkowanie pracownika i obowiązek osobistego świadczenia pracy. Co prawda w umowie zlecenia znalazł się zapis, że zleceniobiorca może powierzyć wykonywanie umowy osobie trzeciej pod warunkiem, iż wskazana osoba będzie posiadać stosowne kwalifikacje i uprawnienia, jednakże z zeznań świadków wynika, że nie było mowy o zastępstwie przez dowolne osoby z zewnątrz posiadające uprawnienia do wykonywania czynności ochrony. M. G. (3), podobnie jak innych pracowników, mogli zastępować tylko inni pracownicy pozwanej świadczący pracę na obiekcie w A.. M. G. (1) nie miała swobody w wyborze godzin pracy oraz rodzaju czynności wykonywanych w danym dniu. Świadczyła pracę w godzinach i w miejscu ściśle określonym przez pozwanego, według zapisów w grafiku pracy sporządzanym na okres miesiąca przez szefa ochrony. Jej praca odbywała na posterunkach, do których bardzo często była kierowana dopiero po rozpoczęciu pracy w danym dniu. Nie mogła swobodnie kształtować czasu pracy w danym dniu, jak również dokonywać wyboru miejsca świadczenia pracy. Decyzję w tym zakresie podejmował szef ochrony, który również udzielał ewentualnych dni wolnych. Również jemu należało zgłosić wcześniej nieplanowaną nieobecność w pracy. Natomiast dowódcy zmiany, w razie potrzeby, na bieżąco zlecali M. G. (1) wykonywanie czynności polegających na zmianie posterunku, nadzorze załadunku śmieciarki, załadunku drewna, rozładunku narzędzi. Ponadto kontrolowali jej pracę i zobowiązywali do pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Powyższe potwierdzają mi. in. zeznania świadka M. G. (1), która stwierdziła „...Pan W. nie ustalał ze mną, w które dni chcę pracować, były przydzielane odgórnie. Nad nami byli dowódcy zmiany a nad nimi szef. Moją pracę nadzorował dowódca zmiany. Dowódca zmiany zgłaszał mi co mam zrobić i od razu była na mnie kierowana kamera. Przez motorolkę upominali mnie co źle robiłam. Jak przychodziłam do pracy to wiedziałam co mam robić w danym dniu,

bo każdy miał przydzielony posterunek... Dowódcy zmiany organizowali codzienną odprawę. Na odprawach pytano co się wcześniej działo i przekazywano nam obowiązki. Na odprawach były wydawane polecenia co mamy danego dnia zrobić..." (k.1003 (...)); świadek E. J., który zeznał „... Było kierowanie nas do poszczególnych zadań. W trakcie pracy na polecenia dowódcy zmiany wykonywałem inne zlecone obowiązki, biegaliśmy tak, że czasami nie było czasu zjeść. Był monitoring i jako pracownicy byliśmy śledzeni. Zdarzały się uwagi do mojej pracy. Była taka sytuacja, że był doładunek i ja nie sprawdziłem co tam jest, szef wziął mnie na dywanik i była rozmowa dyscyplinująca. Osoba z zewnątrz nie mogła mnie zastąpić w wykonywaniu obowiązków. W trakcie pracy nie mogłem opuścić miejsca pracy bez poinformowania..." (k.1004v) oraz W. K., który zeznał „...Dowódca zmiany miał prawo wydzielić pracownikowi dany posterunek. Jak pracowała pani G. to był okres, że miała wydzielony posterunek, a był okres, że przychodząc do pracy nie miała wydzielonego posterunku i wtedy to dowódca zmiany kierował ją na właściwy posterunek. Praca jej była nadzorowana przez kamery, przez dowódcę zmiany w terenie. Praca na naszym obiekcie jest specyficzna, bo mimo, iż dany pracownik jest przydzielony do posterunku to w trakcie zmiany zachodzi też potrzeba przeniesienia na inny posterunek. Wtedy pani G. na polecenie dowódcy zmiany przechodziła na inny posterunek. Ja wydawałem pani G. takie polecenia jak nadzór załadunku śmieciarki, załadunku drewna, rozładunku narzędzi dla firm podwykonawczych czy załadunku transportu, który opuszczał nasz teren....” (k.1022v-1023).

W świetle powyższych zeznań Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków B. W. i G. J. co do braku podporządkowania M. G. (3) w czasie wykonywania przez nią pracy na rzecz pozwanej. Obaj panowie zajmują stanowiska kierownicze w spółce, zarządzają i ponoszą odpowiedzialność za organizację pracy na obiekcie w A., dodatkowo B. W. przy rekrutacji M. G. (1) zaproponował jej stosunek zlecenia, stąd też są bezpośrednio zainteresowani rozstrzygnięciem korzystnym dla pozwanej.

Uwzględniając powyższe ustalenia nie sposób zakwestionować fakt, iż M. G. (1) nie miała swobody w wykonywaniu, jak twierdzi pozwany zlecenia, była zobowiązana wykonywać pracę osobiście, w sposób podporządkowany, w miejscu i czasie ściśle określonym przez pozwanego.

Powołane powyżej okoliczności takie jak obowiązek wykonywania konkretnych czynności osobiście, w konkretnych godzinach, nie możliwość opuszczenia zakładu pracy w dowolnym czasie jak też brak swobody w regulowaniu czasu pracy świadczą, iż w istocie ryzyko związane z wykonywaną przez M. G. (1) pracą ponosiła pozwana związana procedurami narzuconymi przez swojego zleceniodawcę – (...) S.A. w A.. Ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej po stronie pozwanego stanowi kolejną cechą stosunku pracy, który łączył strony niniejszego procesu.

Nie sposób pominąć fakt, iż czynności wykonywane przez M. G. (1) zatrudnioną na podstawie umowy zlecenia niczym nie różniły się od czynności innych pracowników ochrony, którzy byli zatrudnieni na umowę o pracę. Potwierdził to świadek W. K. zatrudniony w pozwanej Spółce na stanowisku dowódcy zmiany, który zeznał, iż wszyscy pracownicy ochrony bez względu na to czy byli na umowę o pracę czy na umowę zlecenie wykonywali takie same czynności (k.1023).

Mając powyższe na uwadze Sąd ustalił, iż w okresie od dnia 01 grudnia 2011r. do dnia 07 sierpnia 2014r. pomiędzy M. G. (1) i pozwaną istniał stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy z minimalnym wynagrodzeniem za pracę (pkt I. wyrok). Na zasadzie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.05.167.1398) obciążono pozwaną opłatą sądową w wysokości 1008,00 zł, od której powód był zwolniony oraz wydatkami w wysokości 50,15 zł (pkt II wyroku).

SSR Alicja Wiśniewska