

Sygn. akt IV P 73/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lutego 2018 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Lucyna Gurbin
Sędziowie/Ławnicy:	Judyta Konieczna; Ewa Ściborowska
Protokolant:	stażysta Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 lutego 2018 roku

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko (...) S.A. w W.

o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko (...) S.A. w W.

o wydanie świadectwa pracy

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko (...) S.A. w W.

o wydanie PIT

O R Z E K Ł:

1. Nakazuje pozwanemu wydanie powodowi M. B. świadectwa pracy z ustaleniem okresu pracy od dnia 1.02.2016r. do 31.08.2016r. na stanowisku pracownika ochrony w pełnym wymiarze czasu pracy.
2. Zasądzić od pozwanego na rzecz powoda M. B. kwotę 610 zł (sześćset dziesięć złotych) tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1.09.2016r. do dnia zapłaty.
3. Oddalić powództwo w pozostałym zakresie.
4. Oplatą od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony, obciążyć Skarb Państwa.

Sygn. akt IVP 73/17

UZASADNIENIE

Powód M. B. wniósł pozwy przeciwko (...) S.A. w W. o zapłatę kwoty 610,00 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni za 2016 rok, oraz pozew o wydanie świadectwa pracy i ustalenie okresu zatrudnienia i wydanie dokumentu PIT za okres zatrudnienia od lutego 2016r do sierpnia 2016r.

Pozwany złożył odpowiedzi na pozwy. W odpowiedzi na pozew w zakresie żądania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wniósł o oddalenie powództwa wskazując, że nie łączył go z powodem stosunek pracy, a powód dochodzi zapłaty kwot pieniężnych w związku z czym sprawa winna być rozpoznana przez sąd właściwości ogólnej pozwanego tj. Sąd Rejonowy dla Warszawy Ż. Wydział Cywilny. Ponadto pozwany powołał się na umowy zlecenia, z której wynikało, że sądem właściwym do rozpoznania sporów z tej umowy jest sąd siedziby zleceniodawcy. Pozwany podtrzymywał, że łączyła strony umowa zlecenia i roszczenie o zapłatę ekwiwalentu jest zupełnie nieuzasadnione. W odpowiedzi na pozew w zakresie żądania wydania świadectwa pracy pozwany podniósł te same okoliczności dotyczące właściwości Sądu Rejonowego dla Warszawy Ż.. Ponadto pozwany podtrzymywał, że powód świadczył czynności wyłącznie w ramach umowy zlecenia. W zakresie żądania powoda w zakresie wydania dokumentu PIT pozwany podniósł te same okoliczności dotyczące właściwości Sądu Rejonowego dla Warszawy Ż. wskazując, że PIT 11 został wysłany powodowi 28 lutego 2017r.

Na rozprawie w dniu 13 kwietnia 2017r sąd połączył sprawy powoda celem łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia (k. 24 - IVP 73/17 oraz k. 19 - IVP 75/17, k. 26 - IVP 74/17).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. B. zawarł z pozwanym dwie umowy zlecenia. Pozwany przedłożył umowę zlecenia z dnia 1 lutego 2016r polegającą na wykonywaniu zadań ochrony osób oraz mienia znajdującego się na terenie chronionych przez pozwanego obiektów. W istocie powód był pracownikiem ochrony obiektów wojskowych. Powód na podstawie umowy zlecenie otrzymywał wynagrodzenie 2 zł netto za jedną godzinę świadczenia usługi. Umowa została zawarta na okres od 1 lutego 2016r do 31 grudnia 2018r. Do umowy zlecenia zostało załączone pouczenie zawierające opis różnic pomiędzy umową o pracę, a umową zlecenia. Przełożonym powoda była Ż. C., M. M. i S. K., którzy pełnili funkcje dowódców zmiany. Powód świadczył pracę według grafiku. Faktycznie powód wykonywał czynności na rzecz pozwanego od dnia 1 lutego 2016r do 31 sierpnia 2016r. (...) były pełnione zgodnie z grafikiem w godzinach od 6.00 do 18.00 i od 18.00 do 6.00. Ubiór dla powoda jako pracownika ochrony przekazał pozwany. Według praktyki pozwanego były osoby, z którymi pozwany zawarł umowę o pracę tj. wartownicy stali i tzw. najemnicy którzy mieli umowy zlecenie. Powodowi broń była wydawana po odprawie, którą przechodził zawsze przed rozpoczęciem służby.

Sąd zważył co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie umowy zlecenia z dnia 1 lutego 2016r oraz z zeznań świadków Ż. C., M. M. i S. K. oraz z zeznań powoda. Sąd uznał za wiarygodną umowę zlecenia przedłożoną przez strony. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków Ż. C., M. M. i S. K., albowiem były logiczne i spójne. Sąd dał też wiarę zeznaniom powoda, albowiem korespondowały z zeznaniami świadków.

Okolicznością bezsporną było zawarcie przez powoda z pozwanym umowy zlecenie. Do umowy zlecenie zostało załączone pouczenie dotyczące opisu różnic pomiędzy umową o pracę a umową zlecenie i oświadczenie, iż powód ma świadomość charakteru umowy podpisanej z pozwanym. Powód nie zaprzeczył, iż miał świadomość zawierania z pozwanym umowy zlecenie, ale wskazywał na przebieg wykonywania służby na rzecz pozwanego. Powód podnosił, iż wykonywał pracę ściśle pod kierownictwem, w wyznaczonym miejscu, godzinie rozpoczęcia i zakończenia służby. Miał obowiązek stawiennictwa 15 minut przed służbą tak aby być gotowym na przebranie i rozpoczęcie służby o ściśle określonej godzinie. Ponadto powód podnosił, że w istocie jego praca była na bieżąco kontrolowana zarówno ze strony pozwanego za pośrednictwem dowódców zmiany, a także strony Jednostki Wojskowej - oficera dyżurnego. W niniejszym stanie faktycznym powyższe okoliczności w ocenie Sądu mają istotne znaczenie. Świadek S. K. dowódca

zmiany potwierdził, że kontrolował pracę powoda pod względem czy powód chodzi w danych godzinach na dany posterunek. To właśnie świadek S. K. wskazywał na praktykę istniejącą u pozwanego, że stali wartownicy mają zawarte umowy o pracę, a tzw. najemnicy mają zawsze umowy zlecenie. W rozumieniu świadka posiadanie grupy inwalidzkiej kwalifikowało do zawarcia umowy o pracę. Pozwany nie stawiał się na przesłuchanie w charakterze strony (zwrot odezwy bez wykonania k. 51).

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.

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 statuuje cywilnoprawny czy też pracowniczy stosunek zatrudnienia.

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”, do akt załączona jest tylko jedna umowa zlecenie. 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).

Postępowanie dowodowe całkowicie dowiodło, że pozwany zatrudnia do wykonywania tych samych czynności tj. ochrona obiektów, osoby na umowę o pracę i umowę zlecenie. Powód pracował zgodnie z grafikiem po 12 godzin, miał obowiązek świadczyć pracę osobiście. Praca wykonywana była pod stałym, ścisłym nadzorem wytypowanych osób - dowódcę zmiany, dodatkowo oficera dyżurnego Jednostki Wojskowej. Wykluczona była możliwość świadczenia pracy wykonywanej przez powoda przez osoby trzecie. Należy odnieść się także do istotnej przesłanki dotyczącej podporządkowania powoda pozwanemu i kierownictwa pozwanego przy świadczeniu usługi. Świadek S. K. był przełożonym powoda i wyraźnie wskazywał, że kontrolował pracę powoda. Takie kontrole zdarzały się też przez koordynatora i kierownika pozwanego.

Świadczeniowi S. K. i M. M. potwierdzali, że pozwany zatrudniał osoby do ochrony obiektów zarówno na umowy zlecenie jak i na umowy o pracę.

Formalnie strony zawarły umowę zlecenia, 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 zlecenia 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 i podpisał pouczenie, że automatycznie powód w takich okolicznościach miał pełną wolę zawarcia takiej umowy. Przeciwnie należy uznać że, faktyczny sposób wykonywania umowy zlecenie pozwolił na ustalenie wykonywania pracy w warunkach umowy o pracę.

W ocenie Sądu zeznania świadków jednoznacznie potwierdzają pracowniczny 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 S. K..

Pozwany był powiadamiany o każdym terminie rozprawy. Łącznie Sąd wyznaczył 7 terminów rozpraw. Sąd uwzględnił wniosek o przesłuchanie w drodze pomocy sądowej pozwanego M. S., który zajmował stanowisko prezesa zarządu. Pozwany nie zgłaszał żadnych wniosków dowodowych, oprócz przeprowadzenia dowodu z dokumentów. Sąd uwzględnił wnioski o przeprowadzenie dowodu z dokumentów.

Na tej podstawie Sąd uznał, że istnieją podstawy do uwzględnienia żądań powoda i orzeczono jak w wyroku. Sąd uznał za zasadne nakazanie pozwanemu wydanie powodowi świadectwa pracy z ustaleniem jego okresu pracy od 1 lutego 2016r do 31 sierpnia 2016r na stanowisku pracownika ochrony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Konsekwentnie Sąd uznał za zasadne zasądzenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Powód wskazywał, że w roku 2016 miał 7-8 lat pracy zawodowej, dlatego biorąc pod uwagę proporcjonalny wymiar urlopu przysługującego powodowi i stawkę minimalnego wynagrodzenia Sąd przyjął, że kwota wskazana w pozwie nie jest zawyżona. Co do wydania PIT Sąd uznał roszczenie za przedwczesne.

O kosztach sądowych orzeczono po myśli art. 102 k.p.c. Art. 102 k.p.c upoważnia sąd do zaniechania obciążenia kosztami strony przegrywającej proces o ile zajdzie „szczególnie uzasadniony wypadek”. Ustawodawca nie sprecyzował powyższego pojęcia dlatego na sądzie spoczywa każdorazowo zbadanie, czy w danej sprawie przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności sprawy ma on miejsce. Sąd uznał, że sprawa ma charakter precedensowy i niejednoznaczny i dlatego w tych warunkach nie obciążał pozwanego kosztami procesu.