

Sygn. akt V P 114/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

20 maja 2021 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Sonia Lasota-Zawisza

Sędziowie

Ławnicy: Romana Olszewska, Robert Rudziński

Protokolant: Tomasz Kałuża-Herok

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 6 maja 2021 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództwa M. Ż.

przeciwko Agencji (...)Sp. z o.o. z siedzibą w K.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

1. oddała powództwo;
2. odstępuje od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego.

Sędzia Sonia Lasota-Zawisza

Romana Olszewska Robert Rudziński

Sygn. akt V P 114/20

UZASADNIENIE

Powódka M. Ż. wniosła pozew o ustalenie, iż między nią, a pozwaną Agencją (...)sp. z o.o. z siedzibą w K. od 28 lutego 2019 roku do 30 kwietnia 2020 roku istniał stosunek pracy. Nadto, wniosła o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że charakter i rodzaj obowiązków został dokładnie wskazany przez pozwaną w umowie. Powódka podkreśliła, że pozwana wymagała od niej, aby osobiście świadczyła pracę. Powódka dodała, że przebywała w pracy każdego dnia średnio około 10 godzin dziennie. Powódka zaznaczyła też, że pracowała w miejscach zamieszkania każdego z podopiecznych, które znajdowały się na terenie Ż.. W ocenie powódki, skoro pozwana wypowiedziała jej umowę 10 marca 2020 roku i przyjmując, że strony łączyła umowa o pracę, to stosunek pracy trwał do 30 kwietnia 2020 roku. Powódka dodała, że ustalenie istnienia stosunku pracy będzie miało bezpośredni wpływ na szereg jej uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

vide: k.3-8v.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że zamiarem stron było zawarcie umowy o świadczenie usług opiekuńczych tj. umowy cywilnoprawnej. Pozwana dodała, że usługi wykonywane przez powódkę nie nosiły cech umowy o pracę. Pozwana wskazała, że nie narzucała powódce czasu w jakim ta miała świadczyć usługi, a jedynym wyznacznikiem był wymiar opieki. Pozwana dodała, że powódka nie podpisywała list obecności. Zaznaczyła, że powódka nie posiadała bezpośredniego przełożonego, a ona jako zleceniodawca nie nadzorowała wykonywanych przez powódkę czynności. Pozwana wskazała też, że powódka nie ponosiła odpowiedzialności dyscyplinarnej. Pozwana podkreśliła, że miejsce świadczenia usług wynikało wyłącznie z istoty zleconych czynności.

vide: k.55-57

Sąd ustalił co następuje:

Pozwana Agencja (...)sp. z o.o. z siedzibą w K. w celu wykonania łączącej ją umowy z Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Ż. w zakresie usług opiekuńczych zlecała wykonanie przedmiotowych usług osobom trzecim. Osoby objęte pomocą MOPS w Ż. były wskazywane w decyzji przyznającej świadczenie usług opiekuńczych wraz z podaniem wymiaru godzinowego pomocy. Decyzja MOPS zawierała też ogólny zakres koniecznych do wykonania czynności.

28 lutego 2019 roku pozwana zawarła z powódką M. Ż. umowę określoną przez strony jako umowa zlecenie (...), na podstawie której powódka zobowiązana była do świadczenia podstawowych usług opiekuńczych na rzecz osób wskazanych przez zleceniodawcę w okresie od 28 lutego 2019 roku do 31 grudnia 2019 roku za wynagrodzeniem w kwocie 16 zł brutto/godz. (18 zł brutto/ godz. za usługi świadczone w soboty, niedziele i święta). Następnie, strony zawarły kolejną umowę określoną jako umowa zlecenie (...), która miała obowiązywać od 1 stycznia 2020 roku do 31 grudnia 2020 roku i dotyczyła świadczenia przez powódkę tego samego rodzaju usług opiekuńczych co poprzednio, za co przysługiwało jej wynagrodzenie w kwocie 18,50 zł brutto/godz. (21 zł brutto./ godz. za usługi świadczone w soboty, niedziele i święta). Zgodnie z treścią ww. umów, zleceniobiorca samodzielnie ustalał z osobą wymagającą opieki dni i godziny świadczenia usług, przy czym zleceniodawca miał prawo wglądu, kontroli i weryfikacji dokonanych ustaleń (§1 pkt 3 umów). Zleceniobiorca miał obowiązek dostarczyć komplet kart pracy wraz z harmonogramem pracy w środowiskach ostatniego dnia miesiąca (§1 pkt 6 umów). Zleceniobiorca miał obowiązek wypisywać kartę pracy w każdym dniu realizacji usług opiekuńczych zgodnie z przedziałem czasowym, ilości faktycznie świadczonych godzin (§1 pkt 7 umów). Każda ze stron miała prawo rozwiązać umowę z zachowaniem 10-dniowego okresu wypowiedzenia (§2 pkt 2 zd. 1 umów). Z wynagrodzenia brutto zleceniodawcy były potrącane: zaliczka na podatek dochodowy i należne składki na ZUS (§3 pkt 4 umowy z 8.02.2019r. oraz §3 pkt 5 umowy z 31.12.2019r.). Wynagrodzenie było płatne do 20 dnia następnego miesiąca (§3 pkt 5 umów). W sprawach nieuregulowanych zastosowanie miały przepisy Kodeksu Cywilnego (§5 pkt 1 umów).

Dowód: umowa zlecenia (...) z 28.02.2019r. k.13-15, oświadczenie powódki k. 16, umowa zlecenia nr (...) z 31.12.2019r. k.17-19, zaświadczenie k.44

Zakres czynności powódki obejmował:

- 1) pomoc w zaspokajaniu codziennych potrzeb życiowych, a w szczególności: utrzymanie czystości w pomieszczeniach osoby wymagającej opieki, zmywanie naczyń, mycie okien, mycie podłóg, wynoszenie śmieci, zakup artykułów spożywczych, higieniczno-sanitarnych i innych stosownie do potrzeb, dostarczanie posiłków z uwzględnieniem diety w tym zapewnienie gorącego posiłku, pranie odzieży, bielizny pościelowej itp.,
- 2) opieka higieniczna, a w szczególności: mycie, kąpiel osoby wymagającej opieki, przesłanie łóżka, pomoc w załatwianiu potrzeb fizjologicznych,

3) pielęgnacja zalecona przez lekarza, a w szczególności: zapobieganie powstawaniu odparzeń i odleżyn, podawanie przepisanych przez lekarza leków, udzielanie pierwszej pomocy w przypadkach nagłych i zagrażających życiu podopiecznego,

4) zapewnianie kontaktów z otoczeniem w miarę możliwości, a w szczególności pomoc w załatwianiu spraw urzędowych, podtrzymywanie indywidualnych zainteresowań.

Powódka wykonywała czynności z tytułu zawartych umów od poniedziałku do piątku, a czasem także w weekendy. Pracę w konkretnych dniach i godzinach powódka na bieżąco zaznaczała w kartach pracy oraz w miesięcznych harmonogramach pracy. Dzienny wymiar godzin pracy powódki nie był stały - wahał się od 2 do 12 godzin i przypadał na różne pory dnia. Harmonogram pracy był uzależniony od potrzeb podopiecznego. Konkretnie czynności powódka ustalała z podopiecznym bądź jego opiekunem np. wybór posiłku czy wyjście na spacer. Końcem miesiąca podopieczny bądź jego opiekun podpisywał harmonogram pracy. Powódka nie podpisywała list obecności. Zdarzało się, że do jednego podopiecznego w ciągu doby przychodziły różne opiekunki, w tym jedną z nich była powódka. Powódka miała obowiązek wykonywania czynności osobiście. Za zgodą koordynatorki M. S., obowiązki mogła wyjątkowo, zastępczo wykonywać inna opiekunka. W czasie zajmowania się podopiecznymi, powódka nie była kontrolowana osobiście czy telefonicznie przez agencję. M. S. ani inna osoba działająca w imieniu pozwanej nie wydawały powódce poleceń. M. S. kontaktowała się z podopiecznymi albo ich opiekunami w celu potwierdzenia ilości godzin i dni opieki co do których posiadała wstępną informację z MOPS. Kontakt M. S. dotyczył też ewentualnych uwag co do czynności wykonywanych przez opiekunki. Charakter prac wykonywanych przez powódkę nie wymagał potrzeby kierownictwa, a jedynie koordynacji działań. Podczas sprawowania opieki, powódka korzystała ze sprzętów i materiałów podopiecznych. Sporadycznie zdarzało się, że powódka korzystała z rękawiczek potrzebnych do opieki przekazanych jej przez M. S.. Nie było zastrzeżeń co do czynności wykonywanych przez powódkę. Powódce nie przysługiwał płatny urlop. Powódka czasowo podlegała dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu.

W trakcie obowiązywania umowy zlecenia z 28 lutego 2019 roku powódka kontaktowała się z M. S. w sprawie możliwości zawarcia umowy o pracę. M. S. niezobowiązująco poinformowała powódkę, że porozmawia na temat z szefostwem. Końcem 2019 roku M. S. powiadomiła powódkę, że nie ma możliwości zawarcia umowy o pracę. Powódka dobrowolnie zdecydowała się podpisać kolejną umowę zlecenia.

Dowód: paski wypłat powódki k.21-31, rachunki do umowy zlecenia k.32-34, referencje k.41-42, zeznania świadka M. J. k. 75-75v., zeznania świadka K. L. (1) k.75v.-76, zeznana świadka K. L. (2) k. 76v.-77, zeznania świadka M. S. k.77-78, przesłuchanie powódki k.91-92v., karty pracy powódki

W piśmie z 10 marca 2020 roku pozwana wskazała, że wypowiedza powódce umowę zlecenia z dniem 13 marca 2020 roku z zachowaniem 10 – dniowego okresu wypowiedzenia.

M. S. zdecydowała się wypowiedzieć powódce umowę, gdyż nie była w stanie sprostać oczekiwaniom powódki co do zmian warunków umowy np. terminu wypłaty wynagrodzenia.

Dowód: wypowiedzenie umowy zlecenia k.43, zeznania świadka M. S. k.77-78

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków i z co do zasady z przesłuchania powódki, które wraz z dowodami z dokumentów tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

Na rozprawie 6 maja 2021 roku Sąd postanowił ograniczyć dowód z przesłuchania stron do przesłuchania powódki, gdyż mimo dopuszczenia dowodu z przesłuchaniu w imieniu pozwanej prezesa zarządu A. S. nie stawiała się ona na rozprawę pomimo wezwania i nie usprawiedliwiła nieobecności, a pełnomocnik pozwanej oświadczył, że A. S. nie będzie składać zeznań.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Na podstawie art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Jak słusznie wskazuje Sąd Najwyższy z powołanego przepisu nie wynika żadne ograniczenie w wytaczaniu powództwa o ustalenie stosunku prawnego, poza interesem prawnym powoda w żądaniu tego rodzaju. Nie ma interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego ten kto może skorzystać równocześnie z innej istniejącej formy ochrony swych praw. Jakkolwiek przyjmuje się niemal powszechnie, że możliwość dochodzenia przez powoda świadczeń z określonego stosunku prawnego wyklucza istnienie interesu prawnego w ustaleniu tego stosunku, to pogładowi temu należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. W szczególności decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego. Swoistość stosunku pracy polega na tym, że jego byt stanowi przesłankę powstania innych stosunków prawnych (i to ex lege, jak np. stosunku ubezpieczenia społecznego). Świadczenia wynikające ze stosunku pracy nie obejmują ogółu świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu zatrudnienia (np. należnych ze stosunków prawnych związanych ze stosunkiem pracy). Interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie wyczerpuje się przeto w żądaniu świadczeń należnych z tego stosunku prawnego. Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Może mieć znaczenie dla uzależnionych od okresu zatrudnienia przyszłych świadczeń – prawa do nich lub ich wymiaru – z kolejnych stosunków pracy (np. dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej). Art. 189 k.p.c. nie ma przy tym charakteru wyłącznie prewencyjnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 333/00).

Wobec powyższego uznać należało, iż powódka miała interes prawny w domaganiu się ustalenia istnienia stosunku pracy.

Zgodnie z normą art. 22 § 1 k.p. 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 myśl regulacji art. 22 § 1¹ k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, a z mocy § 1² nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

Stosunek pracy posiada szczególne cechy, które pozwalają na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych, a mianowicie umowy o świadczenie usług (do której z mocy art. 750 k.c. stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu) oraz umowy o dzieło. Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, a ponadto odpłatnością pracy. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Jednocześnie Sąd rozpoznający niniejszą sprawę podziela orzecznictwo Sądu Najwyższego zgodnie z którym w razie wątpliwości czy dana umowa jest umową o pracę czy umową cywilnoprawną należy ustalić czy w treści i sposobie jej wykonywania przeważają cechy umowy o pracę czy też umowy cywilnoprawnej. Dopiero wówczas, gdy umowa poddawana analizie (w swej treści, a zwłaszcza w sposobie wykonywania) wykazuje z ich jednakowym nasileniem cechy wspólne dla co najmniej dwóch różnych wzorców umownych, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może (ale wcale nie musi) wyrażać się także w nazwie umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.07.2019r. III PK 87/18)

Regulacja z art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. nie oznacza prawnego domniemania stosunku pracy. Podporządkowanie zatrudniającemu nie stanowi przesłanki właściwej tylko stosunkowi pracy. **W razie wątpliwości w kwalifikacji zatrudnienia jako umowy zlecenia albo umowy o pracę, to wola stron może mieć znaczenie w ustaleniu (wyborze) podstawy zatrudnienia. Wola stron może więc decydować, jako że nie można**

zakładać, iż strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści - umowę o pracę niż tę, którą zawarły - umowę zlecenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.01.2021r. III PSKP 3/21).

W umowie zlecenia mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same jak w zależności właściwej dla stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11.09.2013r. II PK 372/12).

Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, iż stosunek prawny łączący strony nie nosił znamion stosunku pracy, bowiem sposób wykonywania zawartej umowy nie odpowiadał cechom stosunku pracy. Strony były związane cywilnoprawną umową o świadczenie usług, do której zgodnie z art. 750 k.c. stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu.

Powódka zobowiązała się w zawartych z pozwaną umowach do świadczenia podstawowych usług opiekuńczych na rzecz osób objętych pomocą Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Ż., za co otrzymywała ustalone w umowach godzinowe wynagrodzenie. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że w relacji między stronami brak było przesłanki podporządkowania. Pozwana co prawda na podstawie informacji otrzymanych z MOPS, wskazała powódce miejsce wykonywania czynności oraz określiła ilość godzin, przy czym każdorazowo ustalano z powódką czy podejmie się opieki nad konkretną osobą. Wskazać należy, iż miejsce wykonania pracy oraz ilość godzin podyktowane były charakterem czynności oraz zakresem umowy z MOPS. Dzienna ilość godzin pracy nie była jednakowa, gdyż wynikała z zapotrzebowania podopiecznego i mogła przypadać na różne pory dnia. Powódka nie wykonywała też pracy w jednym, ustalonym z góry miejscu. Powódka realizowała czynności w miejscach zamieszkania podopiecznych, które nierzadko zmieniała kilka razy w ciągu jednej doby. Nadto, powódka indywidualnie porozumiewała się z podopiecznym co do wykonania konkretnych czynności w zależności od jego potrzeb. Wobec tego, powódka miała pewną samodzielność w określaniu bieżących zadań. W dodatku, stosunek pracy ma charakter ciągły, przez co pracownik jest zobowiązany do wykonywania pracy, a nie jak miał to miejsce w przypadku powódki do wykonania pracy. Co więcej, powódka nie otrzymywała poleceń co do sposobu wykonywania czynności. Takich poleceń nie wydawała w szczególności M. S., której rola sprowadzała się do koordynowania zapewnienia opieki nad osobami wskazanymi w decyzji Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w wymiarze przyznanym danemu podopiecznemu. Powódka co prawda miała obowiązek wykonywać obowiązki osobiście, jednakże wynikało to z charakteru wykonywanych czynności - czynności opiekuńcze wymagające odpowiedniego przygotowania i doświadczenia. Dodatkowo w toku procesu, czynności mogły być wykonywane zastępczo, za zgodą koordynatorki przez inną opiekunkę. W związku z tym, była możliwość posłużenia się zastępcą. Pozwana pozostawiła powódce swobodę co do ustalenia dokładnych godzin wykonywania umowy i rodzaju podejmowanych czynności, co było sprzeczne z istotą pracy umownie podporządkowanej którą charakteryzuje możliwość codziennego konkretyzowania obowiązków pracownika, a w szczególności określania czynności w ramach umówionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonania.

Ponadto, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że wolą stron było zawarcie umów zlecenia. Same nieudane próby rozmowy z pozwaną o nawiązaniu stosunku pracy nie świadczą o tym, że powódka wbrew swej woli zawarła umowę zlecenia. Powódka dobrowolnie zdecydowała się też podpisać kolejną umowę zlecenia. Nie ma przy tym znaczenia motywacja powódki (możliwość dalszego zarobkowania i szukanie innej pracy), gdyż jak sama przyznała posiadała wówczas podstawowe informacje (z artykułu o którym informowała M. S.) co do różnic między umową o pracę, a umową zlecenia. Jednocześnie pozwana w całym okresie współpracy wskazywała na brak możliwości zawarcia umowy o pracę, nie można więc przyjąć, iż zawierając umowy zlecenia faktycznie miała zamiar nawiązać stosunek pracy.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne i rozważania prawne w związku z brakiem przesłanek z przywołanych wyżej przepisów Sąd w pkt 1 oddalił powództwo.

Z kolei w pkt 2 Sąd odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego zgodnie z dyspozycją art. 102 k.p.c. Powódka mogła pozostawać w wewnętrznym uzasadnionym przekonaniu o zasadności zgłoszonego

roszczenia, bowiem ustalenia istnienia czy też braku istnienia stosunku pracy wymagały przeprowadzenia wnikliwego postępowania dowodowego. Nadto, powódka działała lojalnie i nie przedłużała postępowania.