

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 września 2015 roku

Sąd Rejonowy w Chełmie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia SR Anna Górna
Ławnicy:	Franciszek Onyszko Elżbieta Podjadek
Protokolant:	starszy sekr. sądowy Marzena Seniuk

po rozpoznaniu w dniu 9 września 2015 roku w Chełmie

sprawy z powództwa K. B.

przeciwko R. G. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Handlowo Usługowe (...) R. G.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. ustala, iż powódka K. B. na podstawie umowy o pracę w okresie od 1 grudnia 2011 roku do 28 lutego 2015 roku była zatrudniona przez pozwaną R. G. prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Handlowo Usługowe (...) R. G.;

II. nie obciąża pozwanego kosztami procesu.

Sygn. akt IV P 44/15

UZASADNIENIE

W dniu 9 kwietnia 2015 roku do Sądu Rejonowego w Chełmie wpłynął pozew K. B. przeciwko R. G. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstw Handlowo-Usługowe (...) o ustalenie, że umowa zlecenia zawarta w okresie od 1 grudnia 2011 roku do 28 lutego 2015 roku była stosunkiem pracy zawartym na podstawie umowy o pracę.

W uzasadnieniu powódka podkreśliła, iż pracowała u pozwanej na stanowisku sprzątaczkki w okresie od 1 grudnia 2011 roku do 28 lutego 2015 roku. Zaznaczyła, iż pracowała w miejscu wyznaczonym, przez pozwaną w okresie od poniedziałku do piątku. Podniosła, iż w okresie zimowym pracowała od godziny 6 do 15.30 z przerwą od godziny 11.30 do 13.00, zaś w okresie letnim pracowała w godzinach od 7.00 do 10.00 i 14.30 do 15.30. Wskazała, iż do jej głównych obowiązków należało sprzątanie pomieszczeń budynku i przynależnego mu terenu, w którym znajduje się Wschodni Bank Spółdzielczy w C. filia w S.. (pozew k. 2-3)

W odpowiedzi na pozew datowany na dzień 13 maja 2015 roku pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu. Pozwana podkreśliła, że powódka przez okres trzech lat godziła się na zatrudnianie jej na podstawie umowy zlecenia. Zaznaczyła, że praca powódki odbywała się bez jakiegokolwiek kierownictwa pozwanej i pozostawaniu powódki do dyspozycji pozwanej. Wskazała, że powódka nie podpisywała listy obecności, nie podlegała żadnym regulaminom, nie wykonywała poleceń przełożonych. (odpowiedź na pozew k. 52-55)

Na rozprawie powódka popierała powództwo, zaś pozwana wносиła o jego oddalenie. (k.79, 87, 105)

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

K. B. świadczyła pracę na rzecz R. G. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Handlowo – Usługowe (...). Strony w okresie od 1grudnia 2011 roku do dnia 28 lutego 2015 roku, co miesiąc zawierały umowę nazwaną umową zlecenia, w ramach, której K. B. miała sprzątać pomieszczenia wskazane przez R. G.. (dowód: umowy zlecenia i rachunki k. 4-43; 56-75)

R. G. w ramach prowadzonej działalności gospodarczej świadczyła na rzecz Wschodniego Banku Spółdzielczego w C. usługi sprzątania. We wskazanym wyżej okresie K. B. wykonywała powierzone jej obowiązki wyłącznie w miejscowości S., sprząając pomieszczenia budynku i przynależnego mu terenu, w którym znajduje się Wschodni Bank Spółdzielczy w C. filia w S.. K. B. powierzone jej czynności wykonywała od poniedziałku do piątku. Usługi sprzątania, co do zasady wykonywane miały być w godzinach pracy filii banku w S., w rzeczywistości K. B. w okresie zimowym pracowała od godziny 6 do 15.30 z przerwą od godziny 11.30 do 13.00, zaś w okresie letnim pracowała w godzinach od 7.00 do 10.00 i 14.30 do 15.30. Czas pracy K. B. nie był ewidencjonowany, materiały służące do pracy dostarczała R. G., która także poinformowała K. B. w jakim zakresie ma świadczyć usługi sprzątania.

Ustalając powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy zaaprobował w pełni zeznania powódki K. B. (k. 79, 107), która wskazała godziny swojej pracy, jej stałą powtarzalność oraz organizację pracy. Powyższe potwierdzili świadkowie M. W. (k. 105v), T. M. (k. 105v), I. M. (k. 106), Z. P. (k.106v), Z. W. (k. 106v). Świadczenie ci choć nie są pracownikami ani pozwanej, ani banku – to są klientami banku bądź pracują w pobliżu banku i mogli zaobserwować codzienne czynności powódki i ewentualny czas ich trwania.

Sąd Rejonowy podzielił także zeznania świadka E. D. (k. 87v) będącej pracownikiem banku, która wskazała jakie czynności wykonywała powódka i w jakim okresie. W tej mierze Sąd podzielił także zeznania świadka J. N. (k. 88).

Natomiast Sąd Rejonowy nie podzielił zeznań świadka G. G. (k. 88) będącego mężem pozwanej w tej części, w której zaprzecza okolicznościom wskazanym przez powódkę.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie powołanych dowodów. Wiarygodność dowodów z dokumentów nie była kwestionowana przez strony. Nie budzą one także wątpliwości Sądu Rejonowego co do swojej wiarygodności.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo jako zasadne podlegało uwzględnieniu.

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 w oparciu o treść art. 189 k.p.c. Przepis ten wprowadza istnienie interesu prawnego jako materialnoprawną podstawę zasadności powództwa o ustalenie stosunku prawnego lub prawa. Sąd Rejonowy miał na uwadze stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 5.12.2002 r. (I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194), że pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy, jeżeli wynikające z niego roszczenia majątkowe mogą powstać dopiero w przyszłości. Z uwagi na daleko idące konsekwencje zatrudnienia pracowniczego dla przyszłych uprawnień pracownika, Sąd Rejonowy badał cechy łączącego strony w spornym okresie stosunku.

Zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Treścią umowy o pracę jest więc zobowiązanie się pracownika do wykonywania określonej pracy za wynagrodzeniem. Umowa o pracę posiada cechy stosunku zobowiązaniowego – jest dobrowolna, dwustronnie zobowiązująca, odpłatna i konsensualna. Cechy stosunku pracy, wynikające z art. 22 k.p. wyróżniają go spośród innych stosunków prawnych do niego zbliżonych, w szczególności od umowy o dzieło (art. 627 i nast. k.c.) agencyjnej (art. 758 i nast. k.c.) oraz umowy zlecenia (art. 734 i nast. k.c.), a mianowicie charakteryzuje się on koniecznością osobistego wykonania pracy określonego rodzaju w ustalonym miejscu i czasie, 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 (np. brak podporządkowania, brak obowiązku osobistego jej wykonywania, konieczność „odpracowania” urlopu), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Podkreślenia wymaga to, iż wykonywanie takich samych czynności może występować zarówno w ramach umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej, przez co kwalifikacja czy zawarta przez strony umowa jest umową o pracę czy umową cywilnoprawną budzi w praktyce istotne trudności. Bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym przedmiocie wyjaśnia niektóre praktyczne wątpliwości.

Podejmując się odróżnienia stosunku pracy od stosunków o charakterze cywilnoprawnym w pierwszej kolejności należy wskazać, że o wyborze podstawy zatrudnienia decyduje przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron. Jak wskazał SN w wyroku z 26.3.2008 r., I UK 282/07 (LEX nr 411051), o rodzaju zawartej umowy decyduje nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron. Nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (np. umowę o pracę) niż tę, którą zawarły (np. umowę zlecenia) - (wyrok SN z dnia 5.9.1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998, nr 11, poz. 329). Przepisy nie kreują domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę w każdym przypadku świadczenia pracy, a fakt zawarcia umowy o pracę a nie np. umowy zlecenia, trzeba dopiero wykazać.

Wymaga podkreślenia, że najistotniejszą cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy - może ono bowiem występować również w umowach cywilnoprawnych - lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, czyli wykonywanie pracy podporządkowanej. Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy i jest decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej, stała dyspozycyjność czy dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 roku, I UK 68/05) (wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 roku, I UK 68/05).

W odróżnieniu od umów o charakterze cywilnoprawnym, charakterystyczną cechą umowy o pracę jest również to, że ryzyko przedsięwzięcia ciąży na podmiocie zatrudniającym, w konsekwencji czego niemożność wykonywania pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nie pozbawia pracownika roszczenia o zapłatę wynagrodzenia.

Sąd Najwyższy w wyroku z 15.10.1999 r., I PKN 307/99 (OSNP 2001/7/214) stwierdził, że przy ocenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony (umowa o pracę, umowa zlecenia) należy uwzględnić specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego. Umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu przez zleceniobiorcę w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do potrzeb zlecającego czynności zlecanych na bieżąco.

Zatrudnienie na podstawie treści art. 22 § 1 k.p., mające cechy opisane wyżej, jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Sąd Najwyższy wielokrotnie w swoich orzeczeniach podkreślał, że nie nazwa umowy, ale jej treść i sposób wykonywania decydują o zakwalifikowaniu danej

umowy jako umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 11.09.1997 r., OSNAPiUS z 1998 r., nr 13, poz. 407; wyrok SN z dnia 11.04.1997 r., OSNAPiUS z 1998 r., nr 2, poz. 35).

W sytuacji, gdy te same zadania mogły być wykonywane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej, kwalifikacji prawnej umowy łączącej strony należy dokonać za pomocą metody typologicznej, tj. przez rozpoznanie i wskazanie jej cech dominujących. Ustalenie, że przeważały elementy umowy o pracę prowadzi do oceny – nawet wbrew nazwie umowy zawartej przez strony i wbrew treści jej poszczególnych postanowień, że strony łączył stosunek pracy. Z kolei w razie ustalenia, że zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygający o jej typie powinien być zgodny zamiar stron i cel umowy (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.), który może być także wyrażony w nazwie umowy (por. wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 14, poz. 449).

Dopiero w przypadku, gdy w stosunku prawnym nie można ustalić przeważających cech stosunku pracy, o jego charakterze powinna decydować formalna nazwa lub sposób realizowania zobowiązania cywilnoprawnego (wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 18, poz. 582).

Należy zauważyć, iż sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy nastrożają wiele trudności natury dowodowej i ustalenie stanu faktycznego w takich sprawach jest niezmiernie trudne. W przedmiotowej sprawie poza umowami zlecenia i rachunkami do tych umów nie znajdują się żadne inne dowody z dokumentów. Treść zaś tych dokumentów jest bardzo pobieżna i oprócz wskazania obowiązków powódki nie zawiera żadnych istotnych rozstrzygnięć przydatnych dla sprawy. Stąd Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny oparł się przede wszystkim na zeznaniach przywołanych przez strony świadków, które należało ocenić ze szczególnym uwzględnieniem zasad doświadczenia życiowego.

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy w postaci zeznań stron oraz świadków pozwala uznać roszczenie powódki o ustalenie istnienia między nią a stroną pozwaną stosunku pracy w spornych okresach za uzasadnione.

Jak wyżej wskazano, konstrukcyjny charakter dla istnienia stosunku pracy ma cecha wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy, która jest decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego wskazuje się min. podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa i wykonywanie zadań pod nadzorem kierownika, ponadto badaniu podlega okoliczność czy praca była wykonywana w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, za pomocą udostępnionych przez niego narzędzi oraz czy była wykonywana osobiście i czy ryzyko nieosiągnięcia rezultatu spoczywało na wykonującym pracę czy zlecającym jej wykonanie.

Niewątpliwie w celu wykonywania pracy powódka musiała wstawiać się w dniach i godzinach, co do zasady wskazanych przez pozwaną. Pozwana wykonywała na rzecz Wschodniego Banku Spółdzielczego w C. filii w S. czynności sprzątające. Zatem z uwagi na charakter zleconych czynności powódka musiała dostosować swoją pracę do godzin otwarcia banku. Stąd powódka nie mogła samodzielnie kształtować czasu wykonywania pracy. Co więcej w okresie zimowym powódka pracę zaczynała przed otwarciem banku, celem napalenia w piecu.

Jak wynika z zeznań powódki, jak również korelujących z jej zeznaniami świadków I. M., T. M., Z. P., M. W. - pracę wykonywała, co do zasady od poniedziałku do piątku, wykonywała stałe czynności związane ze sprzątaniem obiektu bankowego. Posiadała stałe miejsce pracy, gdzie wykonywała powierzone jej przez pozwaną czynności, w powtarzających się odstępach czasu, co świadczy o ciągłości pracy.

Co prawda powódka nie podlegała żadnemu regulaminowi pracy, nie podpisywała żadnej listy obecności poza listą wejść do budynku banku wymaganą jego potrzebami. Okoliczności te jednakże nie przesądzają, iż świadczona przez nią praca nie stanowiła stosunku pracy. Otóż zgromadzony materiał dowodowy wskazuje, że strona pozwana zapewniała powódce materiały i narzędzia do wykonywania zlecenia w banku. Wbrew twierdzeniom świadka G. G. (k. 88) powódka nie miała dobrowolności w świadczeniu pracy zawłaszcza nie mogła decydować o godzinach pracy, o

podejmowanych czynnościach albowiem jak wynika z zeznań świadka J. N. (k.88), która obecnie wykonuje czynności powódki w budynku banku w S. - sprząta tam podobnie jak powódka codziennie i dostosowując swój czas pracy do czasu pracy banku.

Należy także zauważyć, iż umowy zawierane przez powódkę nie przewidywały bezwzględnego obowiązku osobistego wykonywania zlecenia - podkreślenia jednak wymaga, że powinność osobistego świadczenia pracy nie jest cechą charakterystyczną jedynie dla stosunków pracy, wybór wykonawcy w umowach cywilnoprawnych niejednokrotnie zależy od jego osobistych przymiotów i umiejętności.

Powódka pracę wykonywała odpłatnie. Brak jest dowodów wskazujących, że wynagrodzenie ukształtowane zostało od osiągnięcia rezultatu. Zatem ryzyko świadczenia pracy na rzecz banku nie spoczywało na powódce ale na pozwanej, nie wyłączał tego fakt, wystawiania rachunków za wykonaną pracę.

Nadto zadaniem Sądu Rejonowego pozwana oczekiwała wykonywania przez powódkę usługi sprzątnięcia w odpowiednim terminie i odpowiedniej jakości. Musiała przy tym choćby sporadycznie wydawać powódce polecenia dotyczące bieżącej organizacji pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego powyższe okoliczności wskazują, że w okresie wykonywania zlecenia powódka miała „przełożonego” i pozostawała w stosunku podporządkowania typowego dla stosunków pracy.

Mając na uwadze, iż powódka nie poniosła żadnych kosztów procesu, słusznym było nie obciążanie nimi strony pozwanej.