

Sygn. akt IV Pa 50/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 stycznia 2017r.

**Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Jerzy Zalasinski (spr.)

Sędziowie: SO Katarzyna Antoniak

SO Jacek Witkowski

Protokolant: st. sekr. sądowy Anna Wąsak

po rozpoznaniu w dniu 17 stycznia 2017 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa D. M.

przeciwko Spółdzielni (...) w K.

o ustalenie istnienia stosunku pracy i inne

na skutek apelacji pozwanej Spółdzielni (...) w K.

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 30 września 2016r. sygn. akt IV P 447/15

**oddala apelację.**

K. A. J. Z. J. W.

Sygn. akt IV Pa 50/16

## UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym w dniu 25.08.2016 r. skierowanym przeciwko Spółdzielni (...) w K., powódka D. M. domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy od 25 maja 2013 r. do 30 listopada 2013 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku salowej, zasądzenia od pozwanej na jej rzecz kwoty 4.600 zł brutto tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za pracę świadczoną w porze nocnej oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz zasądzenia na jej rzecz kosztów postępowania. Powódka wskazała, iż w przywołanym okresie wykonywała na rzecz pozwanej pracę na podstawie zawieranych umów zlecenia. Podała, iż jej czynności były zbieżne z obowiązkami salowych, które zatrudnione były na podstawie umów o pracę. Powódka podpisywała listy obecności, pracowała według sporządzonego grafiku oraz zgodnie z wskazaniami pozwanej, wykonując jej polecenia. D. M. stwierdziła, iż otrzymywana przez nią pensja była niższa niż wynagrodzenie minimalne i nie uwzględniało świadczonej przez nią pracy w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Argumentowała, iż zgodnie z wolą stron powódka wykonywała pracę na podstawie umowy zlecenia. Powódka nie podlegała kierownictwu ze strony pozwanej, nie była również zobowiązana do pomocy pielęgniarcom przy pacjentach. Nie musiała wykonywać poleceń personelu szpitala. Powódka nie musiała wykonywać osobiście swoich czynności, gdyż mogła powierzyć je osobie trzeciej posiadającej określone uprawnienia.

W wyroku z dnia 30.09.2016 r. Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w pkt I zasądził od pozwanej na rzecz powódki następujące kwoty: a) 1.940,67 zł netto tytułem wyrównania wynagrodzenia; b) 1.447,52 zł brutto tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, w pkt II oddalił powództwo w pozostałym zakresie, w pkt III nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa- Sądu Rejonowego w Siedlcach kwotę 750,75 zł tytułem kosztów sporządzenia opinii przez biegłego księgowego, w pkt IV wyrokowi w pkt I pierwszym nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.600,00 zł.

Powyższe rozstrzygnięcie Sądu było wynikiem następujących ustaleń faktycznych.

D. M. w okresie od 23 maja 2013 r. do 30 listopada 2013 r. była zatrudniona w Spółdzielni (...) w K. na podstawie umów zlecenia: z dnia 23 maja 2013 r. zawartej na okres od 23 maja 2013 r. do 30 czerwca 2013 r., z dnia 1 lipca 2013 r. zawartej na okres od 1 lipca 2013 r. do 31 lipca 2013 r. oraz z dnia 1 sierpnia 2013 r. zawartej na okres od 1 sierpnia 2013 r. do 31 grudnia 2013 r., która została rozwiązana za porozumieniem stron z dniem 30 listopada 2013 r. (odpis skrócony aktu małżeństwa k. 4, umowy zlecenia k. 5-16, podanie k. 30).

W ramach tych umów powódka zajmowała się czyszczeniem i dezynfekowaniem sprzętu, pomocą pielęgniarcom przy pacjentach, w szczególności przebierała ich, myła, karmiła, pomagała przy toalecie, zmianie pozycji na łóżku, zmieniała pościel. Powyższe czynności powódka wykonywała za wynagrodzeniem, osobiście, w miejscu wskazanym przez pozwaną, tj. w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w S., na różnych oddziałach szpitala. Powódka pracowała według miesięcznych grafików układanych przez pracownika pozwanej Ż. C., która była jej przełożonym, wprowadziła ją w obowiązki i wydawała polecenia dotyczące pracy. Powódka wykonywała je pracując w godzinach od 19:00 do 7:00, w systemie 12 godzin pracy, po których następowały 24 godziny przerwy. Wynagrodzenie wypłacone przez pozwaną powódce przelewem na rachunek bankowy wyniosło: za maj 2013 r. – 370,25 zł, za czerwiec 2013 r. – 1.002,75 zł, za lipiec 2013 r. – 1.171,75 zł, za sierpień 2013 r. – 1.086,75 zł, za wrzesień 2013 r. – 1.086,75 zł, za październik 2013 r. – 1.086,75 zł, za listopad 2013 r. – 1.086,75 zł (raport (...) k. 17-20, 22, potwierdzenie przelewu k. 21, 23, grafiki k. 24-29, karta wynagrodzeń k. 40, zeznania powódki k. 133 w zw. z k. 43-44, zeznania świadków T. S. k. 46v, H. B. k. 46v-47, L. G. k. 47-47v, Ż. C. k. 47v).

W okresie zatrudnienia w Spółdzielni (...) w K. D. M. nie korzystała z urlopu wypoczynkowego, który przysługiwał jej w wymiarze 16 dni. Ekwiwalent pieniężny z tego tytułu, z którym pozwana jej zalega to kwota 1.447,52 zł brutto. Poza tym pozwana nie wypłaciła powódce pełnego należnego jej wynagrodzenia za pracę, uwzględniającego pracę w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych. Kwota zaległości z tego tytułu to 1.940,67 zł netto (opinia biegłego księgowego k. 66-72, 112-119, świadectwa pracy k. 51-52v).

Sąd Rejonowy przypomniał, iż istotą stosunku zobowiązaniowego jakim jest umowa o pracę jest zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy za wynagrodzeniem. Jest to umowa starannego działania. Elementem odróżniającym tę umowę od innych umów cywilnoprawnych jest świadczenie pracy pod kierownictwem pracodawcy oraz obowiązek osobistego świadczenia pracy.

Specyfika umów o pracę jednoznacznie wynika z brzmienia art. 22 par. 1 kp. Zgodnie z nim przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 par. 1<sup>1</sup> kp).

Stosownie do dyspozycji zawartej w par. 1<sup>2</sup> nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w par. 1.

W rozważaniach prawnych Sąd Rejonowy przywołując stanowisko wyrażone w orzecznictwie podał, iż decydujące znaczenie dla oceny rodzaju stosunku prawnego jest ustalenie, które z cech właściwych dla stosunku pracy czy stosunku zobowiązaniowego wynikającego z umowy zlecenie, ma charakter przeważający. Dla stosunku pracy podstawowymi cechami właściwymi są: osobisty charakter świadczenia pracy, odpłatność pracy, podporządkowanie pracownika w procesie wykonywania pracy, ciągły charakter (trwałość) wzajemnych zobowiązań podmiotów, swoisty rozkład odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązań (ryzyko podmiotu zatrudniającego).

Sąd I instancji uznał, iż cechy charakteryzujące stosunek prawny łączący strony były właściwe dla stosunku pracy.

Z zeznań powódki oraz świadków jasno wynika, że wykonywała ona czynności charakterystyczne dla stanowiska salowej, znacznie wykraczające poza ramy umów zlecenia, które zawierała z pozwaną. Obok czyszczenia i dezynfekowania sprzętu zajmowała się bowiem pomocą pielęgniarkom przy pacjentach, w szczególności przebierała ich, myła, karmiła, pomagała przy toalecie, zmianie pozycji na łóżku, zmieniała pościel. Pozwana inne salowe zatrudniała zaś na podstawie umowy o pracę. Praca powódki niczym natomiast nie różniła się od pracy tychże salowych. Obowiązywał ją przy tym ten sam grafik, co inne salowe. Pracowała na zmiany w parze z inną salową. Również, tak jak salowe zatrudniane przez pozwanego dysponowała służbowym telefonem, w razie, gdyby jej pomoc była potrzebna na innym oddziale szpitala. Sama Ż. C., pracownik pozwanej spółdzielni, nadzorująca wszystkie salowe wskazała, że powódka również wykonywała obowiązki charakterystyczne dla tego stanowiska. Zakres obowiązków powódki był przy tym zasadniczo stały i niezmienny. Świadkowie zeznający w sprawie byli dobrze zorientowani co do tego czym zajmowała się powódka i w jaki sposób swoje zadania realizowała.

Powódka swoje czynności wykonywała osobiście, nikt obcy nie mógł jej w nich zastąpić. Samo zawarcie wzmianki w umowie zawartej z powódką o dopuszczalności zastąpienia jej w wykonywaniu czynności, za zgodą pozwanego, przez osobę trzecią nie może być co do tego przesądzające, jeśli nie było obiektywnej możliwości wykonywania danej pracy przez osobę trzecią. Wszyscy świadkowie jednoznacznie stwierdzili, że nie było realnej możliwości, żeby osoba trzecia zastępowała powódkę w realizacji jej zadań.

Za swoją pracę powódka otrzymywała wynagrodzenie, które było niezależne od osiągniętych wyników. Wynagrodzenie było wypłacane w stałych odstępach czasu, w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy.

W ramach stosunku pracy pracownik wykonuje czynności o charakterze ciągłym, powtarzającym się. Takie też czynności wykonywała powódka, która swoje czynności wykonywała w stałych odstępach czasu, bo w systemie 12 godzin pracy, po których następowały 24 godziny przerwy, w stałych godzinach od 19:00 do 7:00, a nie doraźnie i były to czynności powtarzalne.

Ryzyko zatrudnienia powódki ponosił pozwany, gdyż od pracy powódki zależało czy będzie zapewniona obsada kadrowa wśród salowych na oddziałach szpitala w S. w godzinach nocnych dyżurów.

Miejscem, w którym powódka miała obowiązek wykonywać swoje czynności był Szpital (...) w S.. Tylko tam pozostawała do dyspozycji pracodawcy. Nie było przy tym możliwości, żeby powódka wywiązywała się ze swoich obowiązków w innym miejscu np. u siebie w domu.

Sąd I instancji oddalił sformułowane w pozwie powództwo o ustalenie istnienia między stronami procesu stosunku pracy. Sąd ten doszedł do wniosku, że powódka nie ma interesu prawnego w ustalaniu istnienia stosunku pracy, skoro może wystąpić z roszczeniem dalej idącym, o konkretne świadczenie. Tak też D. M. uczyniła, wnosząc w punkcie drugim pozwu o zasądzenie na jej rzecz kwoty 4.600 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę, w tym za pracę w porze nocnej oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, które to świadczenia ściśle wiążą się ze stosunkiem pracy. Zbędne więc było w jej przypadku występowanie z żądaniem ustalenia istnienia stosunku

pracy, skoro wystąpiła o należności ze stosunku pracy, więc istnienie tego stosunku prawnego Sąd i tak musiał ustalić wpańkowo.

Konsekwencją przyjęcia, że strony niniejszego postępowania w spornym okresie łączył stosunek pracy, było ustalenie, że powódka ma prawo do wynagrodzenia za pracę oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, zgodnie z właściwymi przepisami.

Wysokość tych należności wyliczyła biegła księgową ustalając, że w ramach stosunku pracy powódka w 2013 r. powinna mieć zapewnione wynagrodzenie w wysokości co najmniej wynagrodzenia minimalnego za pracę, tj. w kwocie 1.600 zł brutto, zatem mając na uwadze kwoty wypłacone jej przez pozwaną spółdzielnię, tytułem wyrównania tego wynagrodzenia, uwzględniając wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej biegła obliczyła, że D. M. powinna dodatkowo otrzymać od pozwanego kwotę 1.940,67 zł netto. Przysługiwał jej również ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 16 dni, tj. kwota 1.447,52 zł brutto. Powyższe kwoty Sąd Rejonowy zasądził więc od pozwanej na rzecz powódki odpowiednio na podstawie art. 22 § 1 kp, art. 151<sup>1</sup> § 1 i 2 kp, art. 151<sup>8</sup> § 1 kp oraz art. 171 § 1 kp, oddalając powództwo ponad kwoty wyliczone przez biegłą księgową.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o art. 98 par. 1 kpc i obciążył pozwaną wydatkami tymczasowo pokrytymi przez Skarb Państwa w związku z opinią zasadniczą i uzupełniającą biegłego księgowego. O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd ten orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> par. 1 kpc.

Od wyroku tego apelację złożyła pozwana. Zaskarżyła ona wskazane orzeczenie w części, tj. w zakresie pkt I i III. Zarzuciła błąd w ustaleniach faktycznych polegający na ustaleniu, iż powódka podlegała bieżącemu podporządkowaniu ze strony pracowników pozwanego oraz nie mogła korzystać z zastępstwa innych osób, co skutkowało ustaleniem, że powódka świadczyła pracę w warunkach przewidzianych dla stosunku pracy. Powyższy błąd skutkował naruszeniem prawa materialnego:

- a) art. 22 par. 1 kp poprzez jego zastosowanie, tj. ustalenie, że powódka świadczyła pracę w ramach stosunku pracy;
- b) art. 22 par. 1<sup>1</sup> kp w zw. z art. 353<sup>1</sup> kc w zw. z art. 65 kc poprzez ich zastosowanie, tj. ustalenie, że powódka pozostawała w stosunku pracy, pomimo, iż wolą stron było ukształtowanie stosunku cywilnoprawnego;
- c) art. 151<sup>1</sup> par. 1 kp w zw. z art. 151<sup>8</sup> par. 1 kp w zw. z art. 171 par. 1 kp poprzez ich zastosowanie, pomimo braku warunków do przyznania powódce (zleceniobiorcy) uprawnień przewidzianych w kodeksie pracy.

Na tej podstawie apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu apelacji jej autor wskazał, iż nie ma podstaw do uznania, iż strony łączył stosunek pracy. Artykuł 22 par. 1<sup>1</sup> kp nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. Przy kwalifikacji danego stosunku prawnego należy mieć na uwadze cel i zgodny zamiar stron. Paragraf 6 zawieranych przez strony procesu umów zlecenie wprost przewidywał, iż kontrakty te nie są umowami o pracę. Powódka oświadczyła, iż jest świadoma, iż zawarte przez nią z pozwaną umowy nie rodzą jakichkolwiek skutków w zakresie uprawnień pracowniczych wynikających ze stosunku pracy. Z kolei z par. 4 tych umów stanowił, iż powódka przy wykonywaniu zleconych jej czynności nie podlega kierownictwu pozwanego. Udzielanie przez zleceniodawcę wskazówek związanych z wykonywaniem zleconych czynności nie może być jednoznaczne z wykonywaniem pracy pod kierownictwem pracodawcy. Umowa zlecenia nie wyłącza całkowitej kontroli. Sprawowana przez pozwaną kontrola sprowadzała się jedynie do sprawdzenia post factum, czy powódka prawidłowo wykonała czynności. Pozwana nie ingerowała na bieżąco w proces wykonywania obowiązków powódki. Apelujący podniósł, iż w toku postępowania nie zostało potwierdzone, że powódka podlegała bieżącemu podporządkowaniu pracowników pozwanej. Świadczenie usług na podstawie grafików sporządzonych

przez pracownika pozwanej nie jest wystarczające do przyjęcia, iż strony łączył stosunek pracy. Powódka świadczyła usługi w warunkach przewidzianych w art. 750 kc.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja jest niezasadna i jako taka nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Ponadto Sąd Rejonowy logicznie uzasadnił swoje stanowisko. Dlatego też Sąd Okręgowy w całej rozciągłości podziela zarówno ustalenia faktyczne, jak i ocenę prawną Sądu I instancji, zatem nie zachodzi konieczność ich powtarzania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 października 1998r. II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

Odnosząc się do zarzutów apelacji podnieść należy, że w żaden sposób nie podważają one prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu I instancji.

Nie można przyznać racji apelującemu, który zarzucał, iż Sąd I instancji poczynił błąd w ustaleniach faktycznych, tj. ustalił, iż powódka podlegała bieżącemu podporządkowaniu ze strony pracowników pozwanego oraz nie mogła korzystać z zastępstwa innych osób. Ustalenia te są prawidłowe i wynikają z należytej oceny zgromadzonych w sprawie dowodów, tj. zeznań świadków T. S., H. B., L. G. oraz Ż. C. jak również zeznań powódki. Z treści tych zeznań wyłania się obraz, zgodnie z którym przy wykonywaniu powierzonych obowiązków powódka nie mogła być zastąpiona przez osobę trzecią. Powódka wykonywała obowiązki tożsame z zadaniami salowej i tak jak inne salowe, które zatrudnione były na podstawie umowy o pracę, podlegała kierownictwu Ż. C.. Podkreślić należy, iż to właśnie Ż. C. sprawowała nadzór nad salowymi i ustalała grafik, który obowiązywał również powódkę. W tym miejscu zaznaczyć należy, iż Sąd Rejonowy dokonując powyższych ustaleń zasadnie nie oprął się na literalnym brzmieniu umów zlecenia. Regulacje zawarte w par. 4 ust. 1 tych umów jak również par. 6 ust. 1 i 2, dotyczące niepodlegania kierownictwu zleceniodawcy oraz wyłączeniu stosowania do stosunku prawnego, stworzonego w wyniku zawarcia tych umów, przepisów prawa pracy, stoją w sprzeczności z treścią art. 22 par. 1<sup>1</sup> i 1<sup>2</sup> kp. Stąd też omawiane postanowienia umowne nie wywierają skutku prawnego. Niezależnie od powyższego stwierdzić należy, iż regulacja zawarta w par. 4 ust. 1 tych umów stoi w sprzeczności z relacją wynikającą z zeznań przywołanych osób, które, jak już zostało zaznaczone, potwierdziły, iż powódka przy wykonywaniu powierzonych obowiązków podlegała kierownictwu pracodawcy, tj. pozwanej.

Tym samym, na gruncie niniejszej sprawy zostały wypełnione wszystkie cechy stosunku pracy, tj. powódka wykonywała pracę określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, za co otrzymywała stosowne wynagrodzenie. W konsekwencji stwierdzić należy, iż Sąd Rejonowy ustalił prawidłowy stan faktyczny i odpowiednio zastosował art. 22 § 1 kp.

Na marginesie przypomnieć należy, iż regulacje kodeksu pracy, w tym art. 151<sup>1</sup> par. 1 i 2 kp, art. 151<sup>8</sup> par. 1 kp oraz art. 171 par. 1 kp mają charakter norm semiimperatywnych. Oznacza to, iż są one wiążące dla stron i mogą być modyfikowane jedynie w taki sposób, by zwiększyć sferę uprawnień pracownika. Na gruncie niniejszej sprawy pozwana starała się wywieść, iż strony wyrażając taką wolę (co miało objawić się w ukształtowaniu postanowień par. 6 umów zlecenia), mogą wyłączyć obowiązywanie tych norm. Stanowisko takie jest błędne. Wyłączenie stosowania norm kodeksu pracy jest niedopuszczalne, co wyraźnie wynika z brzmienia art. 22 par. 1<sup>2</sup> kp. Tym samym rozstrzygając tę sprawę Sąd Rejonowy trafnie zastosował przywołany przepis. Jednocześnie, przywołany przez apelującą art. 353<sup>1</sup> kc nie ma zastosowania w niniejszej sprawie. Wskazać należy, iż art. 300 kp przewiduje, że sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Tymczasem wyrażona w art. 353<sup>1</sup> kc zasada swobody umów jest sprzeczna z semiimperatywnym charakterem przywołanych norm zawartych w kodeksie pracy. W konsekwencji, nieuprawnionym było więc również powoływanie się przez pozwaną na reguły wykładni oświadczeń woli, o których mowa w art. 65 kc.

W tej sytuacji wyrok Sądu I instancji należy uznać za prawidłowy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na mocy art. 385 kpc orzekł jak w wyroku.