

Sygn. akt VI P 564/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lipca 2019 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Joanna Napiórkowska – Kasa

Ławnicy: Marek Kośny

Elżbieta Godlewska

Protokolant: protokolant sądowy Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 02 lipca 2019 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa W. M.

przeciwko M. (...) z siedzibą w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

1. oddała powództwo;
2. przejmuje na rachunek Skarbu Państwa koszty poniesione tymczasowo przez Skarb Państwa w toku postępowania.

Elżbieta Godlewska Joanna Napiórkowska – Kasa Marek Kośny

Sygn. akt VI P 564/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 24 października 2016 roku (data prezentaty) powód W. M. wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy nim, a pozwaną (...)z siedzibą w W. w okresie od dnia 1 maja 2002 roku do dnia 31 marca 2015 roku, a także o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki kwoty łącznie 4.105,24 zł wraz z odpowiednio liczonymi odsetkami tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że wykonywał na rzecz pozwanej spółki od dnia 1 maja 2002 roku pracę w stałym miejscu i czasie, był zobowiązany do osobistego świadczenia pracy, pomiędzy stronami istniał stosunek podporządkowania, bowiem wskazówki pozwanego co do sposobu świadczenia umowy były dla powoda wiążące. Powód dodał, że otrzymywał skierowania na badania okresowe od pozwanej spółki, gdzie było wskazane, że jest zatrudniony na pełen etat na stanowisku pracownika ochrony.

(pozew – k. 1 - 4)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Pozwana wskazała, że powód był zatrudniony na podstawie zawieranych umów cywilnoprawnych, co było objęte zgodną wolą stron. Ponadto pozwana dodała, że w przypadku powoda bezpośredni nadzór nad świadczoną przez niego pracą sprawowało kierownictwo B. R..

(odpowiedź na pozew – k. 172 – 173)

Pismem procesowym z dnia 12 marca 2019 roku powód zmodyfikował powództwo, wnosząc o zasądzenie na jego rzecz tytułem ekwiwalentu za urlop kwoty łącznie 6.608,68 zł wraz z odpowiednio liczonymi odsetkami ustawowymi.

(pismo procesowe z dnia 12.03.2019r. – k. 340)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana spółka zajmowała się ochroną B. R. w W.. Odpowiednia umowa została podpisana pomiędzy pozwaną, a Stowarzyszeniem (...) w W. dnia 10 kwietnia 2002 roku. Na mocy §4 pkt 3 tej umowy osoby dozorujące obiekt podlegają bezpośrednio zleceniobiorcy (czyli pozwanej spółce) i tylko od niego mogą otrzymywać polecenia. Zleceniodawca (czyli Stowarzyszenie (...) w W.) lub upoważniony przez niego przedstawiciel, może wydać dozoruującym dyspozycje z pominięciem zleceniobiorcy, pod warunkiem odnotowania ich w książce dyżuru. Dyspozycje te będą wykonywane tylko w przypadku jeżeli mieszczą się w przedmiocie umowy i nie kolidują z przepisami prawa oraz nie wpływają na stan bezpieczeństwa chronionego obiektu. Wszelkie uwagi ze strony Stowarzyszenia (...) w W. co do ochrony obiektu były przekazywane pozwanej spółce. Jednak prezes Stowarzyszenia, albo inni jego członkowie mogli zwrócić się z prośbą bezpośrednio do pracowników ochrony o podjęcie interwencji.

(dowód: umowa z dnia 10.04.2002r. wraz z załącznikami – k. 208 – 212 verte, zeznania świadka Z. J. – protokół rozprawy z dnia 23.05.2017r. od 00:06:34 do 00:26:04, zeznania świadka H. S. – protokół rozprawy z dnia 07.12.2017r. od 00:03:21 do 00:15:38,

Przed podpisaniem umowy pomiędzy pozwaną a Stowarzyszeniem (...) w W. dnia 10 kwietnia 2002 roku ochroną obiektu targowiska i parkingu zajmowała się spółka (...). Powód pracował dla tej spółki (...), zajmował się wówczas również ochroną obiektu. Po przejęciu zadań ochrony przez spółkę pozwaną powód zaczął pracować dla pozwanej spółki od 1 maja 2002 roku. W spółce (...) powód pracował na podstawie umowy zlecenie, ze stawką w wysokości 5,00 zł netto za godzinę pracy. Powód ustalił z pozwaną spółką, że od 1 maja 2002 roku będzie pracował dla pozwanej na takich samych zasadach, jak wcześniej dla spółki (...). Na początku od 1 maja 2002 roku do końca kwietnia 2005 roku powód pracował na podstawie ustnej umowy zlecenia zawartej z pozwaną spółką. Nie podpisywał on wówczas żadnej umowy. Dopiero od dnia 1 maja 2005 roku powód zaczął podpisywać umowy zlecenie. Powód pracował dla pozwanej spółki do dnia 31 marca 2015 roku. Przez ten czas powód co miesiąc podpisywał umowy zlecenie, na mocy których zobowiązywał się do wykonania czynności ochrony obiektu. Powód co miesiąc podpisywał również rachunki do każdorazowej umowy zlecenia, na podstawie tych rachunków miał on wypłacane wynagrodzenie. Z tytułu umowy zlecenia powód był zgłoszony do ubezpieczeń społecznych. Przez cały okres pracy dla pozwanej spółki powód tylko jeden raz zapytał się osoby działającej w imieniu spółki o zamianę umowy zlecenie na umowę o pracę. Po tym zdarzeniu powód nie zgłaszał już nikomu więcej chęci zamiany umowy zlecenie na umowę o pracę, w szczególności nie zgłaszał tego K. K., który kilka razy w miesiącu przyjeżdżał na teren bazaru.

(dowód: zeznania świadka Z. J. – protokół rozprawy z dnia 23.05.2017r. od 00:06:34 do 00:26:04, umowy zlecenie – k. 20 – 39, umowy zlecenie wraz z rachunkami – k. 40 – 94, rachunki do umów zlecenie – k. 95 – 164, dokumenty (...) i (...) k. 174 – 175, zeznania powoda W. M. – protokół rozprawy z dnia 06.09.2018r. od 00:04:08 do 00:31:02 oraz protokół rozprawy z dnia 02.07.2019r. od 00:06:20 do 00:28:47, zeznania pozwanej P. G. – protokół rozprawy z dnia 06.09.2018r. od 00:31:02 do 00:49:11, zeznania świadka K. K. - protokół rozprawy z dnia 07.12.2017r. od 00:15:43 do 00:35:39)

Powód zajmował się całodobową ochroną terenu targowiska oraz parkingu, częściej pracował na parkingu. Powód pracował na parkingu przy ul. (...), a później na parkingu przy ul. (...). Pracował na podstawie grafików sporządzanych przez pozwaną spółkę. Grafik był z góry ustalony, powód jeśli chciał dokonać w nim jakichś zmian to musiał kontaktować się z K. K. lub R. N., którzy działali z ramienia pozwanej spółki. Grafik pracy był sporządzany przez

pozwaną spółkę w porozumieniu z zarządem Stowarzyszenia (...) w W.. Prezes zarządu Stowarzyszenia często miał uwagi do grafiku i polecał pozwanej, aby na daną zmianę, czy na dany obiekt dała konkretnego pracownika.

Czasem na teren targowiska przyjeżdżał z ramienia pozwanej spółki (...). Kontrolował on wówczas pracę pracowników ochrony, mógł wydawać tym pracownikom jakieś polecenia. Kontrola ta sprowadzała się to tego, czy pracownicy są trzeźwi, czy są umundurowani oraz czy prawidłowo pełnią służbę. K. K. kontaktował się również z prezesem Stowarzyszenia (...) w W. w sprawie jakichkolwiek uwag do wykonywanej przez pracowników ochrony pracy. Takie wizyty K. K. nie były codziennie, odbywały się kilka razy w miesiącu. Na parkingu, na którym pracował powód przy ul. (...) nie pojawiał się często.

Na każdej zmianie był również dowódca zmiany, który miał obowiązek pilnowania pracowników ochrony. W sytuacji, gdyby coś się działo na bazarze dowódca zmiany miał obowiązek zawiadomić albo prezesa pozwanej spółki, albo prezesa Stowarzyszenia (...) w W..

Powodowi polecenia wydawał również prezes Stowarzyszenia (...) w W., czasem powód podczas swojej zmiany wykonywał jakieś usługi dla prezesa Stowarzyszenia, które nie były objęte jego umową zlecenie zawartą z pozwaną spółką.

Powód pracował w systemie trzech zmian po 24 godziny i 48 godzin wolnego. Powód otrzymywał umundurowanie, latarkę, gaz pieprzowy oraz krótkofalówkę od pozwanej spółki. Powód otrzymał też identyfikator ze swoim numerem. Powód nie mógł być zastąpiony w grafiku przez osobę z zewnątrz, nie związaną umową z pozwaną. Mógł jednak zamienić się na zmiany z innym kolegą pracującym dla pozwanej spółki, wymagało to uprzedniego zgłoszenia takiej zamiany K. K.. Wynagrodzenie było wypłacane powodowi cyklicznie co miesiąc, do 9 lub 10 dnia następnego miesiąca za miesiąc przepracowany. Pieniądze były przywożone w gotowce na targowisko przez K. K.. Powód kwitował odbiór tych pieniędzy na rachunku do umowy zlecenia, który to rachunek był sporządzany każdorazowo przez pozwaną spółkę. Powód nie miał żadnego urlopu wypoczynkowego, jeśli wziął w danym dniu wolne to nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia za ten dzień.

(dowód: zeznania świadka Z. J. – protokół rozprawy z dnia 23.05.2017r. od 00:06:34 do 00:26:04, zeznania świadka H. P. - protokół rozprawy z dnia 23.05.2017r. od 00:26:10 do 00:49:08, zeznania świadka H. S. – protokół rozprawy z dnia 07.12.2017r. od 00:03:21 do 00:15:38, zeznania świadka K. K. - protokół rozprawy z dnia 07.12.2017r. od 00:15:43 do 00:35:39, zeznania świadka K. W. - protokół rozprawy z dnia 07.12.2017r. od 00:35:42 do 00:48:22, zeznania powoda W. M. – protokół rozprawy z dnia 06.09.2018r. od 00:04:08 do 00:31:02, grafiki obiektu – k. 16 i k. 217 - 218, miesięczny arkusz pracy – k. 15)

Na targowisku funkcjonowała książka ochrony, do której dany dowódca zmiany wpisywał, że służbę objęto w konkretnym dniu o konkretnej godzinie i do konkretnej godziny pracowali określone pracownicy. Oprócz tego każdy pracownik ochrony wypełniał swoją kartę pracy, w której było wpisane ile godzin przepracował w jakim dniu. Na podstawie tych kart, przechowywanych w pomieszczeniu socjalnym na bazarze, pozwana spółka wyliczała potem wynagrodzenie.

(dowód: zeznania świadka K. K. - protokół rozprawy z dnia 07.12.2017r. od 00:15:43 do 00:35:39, zeznania świadka K. W. - protokół rozprawy z dnia 07.12.2017r. od 00:35:42 do 00:48:22,

Powód w pewnym momencie miał zawarte jednocześnie umowy zlecenie z pozwaną spółką oraz umowy zlecenie ze spółką (...), trwało to od 1 lutego 2014 roku aż do 31 marca 2015 roku, kiedy to powód zakończył współpracę z pozwaną. Powód nie wykonywał żadnych dodatkowych czynności na rzecz spółki (...).

(dowód: zeznania powoda W. M. - protokół rozprawy z dnia 02.07.2019r. od 00:06:20 do 00:28:47 oraz od 00:41:37 do 00:43:19, umowy zlecenie – k. 359 - 369 verte i k. 371 – 372 verte i k. 375 – 375 verte)

Po zakończeniu współpracy pomiędzy Stowarzyszeniem (...) w W., a pozwaną spółką powód został zatrudniony przez samo Stowarzyszenie na podstawie umowy zlecenia. Powód pracował dla Stowarzyszenia od 1 kwietnia 2015 roku.

(dowód: zeznania świadka H. S. – protokół rozprawy z dnia 07.12.2017r. od 00:03:21 do 00:15:38, zeznania powoda W. M. – protokół rozprawy z dnia 06.09.2018r. od 00:04:08 do 00:31:02)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana w toku postępowania przez strony. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i stron, różnie jednak oceniając ich wiarygodność.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka Z. J. jedynie w zakresie, w jakim twierdzi, że nie wydawał poleceń powodowi, z zeznań bowiem świadków H. P. i K. W. wynika, że powód podczas swej zmiany wykonywał jakieś czynności na polecenie prezesa Stowarzyszenia, czyli Z. J.. Potwierdza tę okoliczność również zarządzenie nr 5 z dnia 28 sierpnia 2002 roku, a więc z okresu, gdy ochrona na terenie bazaru była już wykonywana przez pozwaną spółkę i przez powoda jako jej zleceniobiorcę. Zgodnie z tym zarządzeniem prezes Stowarzyszenia kierował polecenia co do warunków dotyczących zabezpieczenia targowiska i parkingu bezpośrednio do dowódcy ochrony bazaru (k. 178 – 178 verte). W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania świadka Z. J. za wiarygodne.

Jeśli zaś chodzi o zeznania świadka K. K. Sąd nie dał im wiary w zakresie, w jakim świadek twierdzi, że wszelkie polecenia pracownikom ochrony wydawał jedynie prezes Stowarzyszenia, nie znajduje to bowiem potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. W ocenie Sądu K. K. mógł wydawać polecenia pracownikom wówczas, gdy akurat był na terenie ochranianego obiektu, pracownicy ochrony mogli również przyjmować polecenia od samego prezesa Stowarzyszenia. Nie było jednak takiej sytuacji, aby możliwość wydawania poleceń została zarezerwowana tylko dla jednej z tych osób. Nie są również wiarygodne zeznania świadka K. K. oraz świadka K. W., że pracownicy ochrony nie musieli zawiadamiać nikogo o zamianie między sobą na dyżury. Z zeznań pozostałych świadków wynika bowiem, że przed zamianą pracownicy musieli o niej poinformować K. K., znajduje to potwierdzenie również w treści łączącej strony umowy zlecenie. W pozostałym zakresie Sąd dał wiarę zeznaniom świadków K. K. i K. W..

Odnosnie zeznań świadka H. S. Sąd dał im wiarę w całości, mając jednak na uwadze, że twierdzenia świadka o tym, że K. K. kontrolował pracownik ochrony nie oznaczają, że był on tam codziennie, ale jedynie, że kontrolował on ich wówczas, gdy przebywał na terenie bazaru. Z zeznań zaś innych świadków wynika, że K. K. przyjeżdżał na teren bazaru raz lub dwa razy w tygodniu, kilka razy w miesiącu.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadka H. P., znajdują one bowiem potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

Sąd nie dał wiary zeznaniom prezesa pozwanej spółki (...) w zakresie, w jakim twierdzi ona, że powód wykonywał jakieś czynności na rzecz spółki (...), nie znajduje to bowiem potwierdzenia ani w zeznaniach powoda, ani w zeznaniach jakiegokolwiek innego świadka. Nie są również wiarygodne zeznania prezesa pozwanej spółki w zakresie, w jaki twierdzi, że powód nie informował nikogo o zamianie na dyżury z innym pracownikiem, w tym zakresie bowiem Sąd oparł się na zeznaniach powoda, popartych zeznaniami świadka H. P. oraz treścią zawieranych z powodem umów zlecenie, z których wynika, że powód musiał wcześniej zgłosić fakt takiej zmiany osobom działającym w imieniu pozwanej spółki.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie, w jakim twierdzi, że przysługiwało mu prawo do 26 dni urlopu, taki zapis nie widnieje bowiem nigdzie w zawieranych przez powoda umowach zlecenie, nie znajduje to również potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. Sąd dał wiarę zeznaniom powoda W. M. w zakresie, w jakim powód potwierdził, że zgodził się pracować dla pozwanej spółki na umowę zlecenie, tak jak w poprzedniej spółce zajmującej się ochroną bazaru i parkingu, a także, że po ustaniu współpracy z pozwaną spółką powód nadal zajmował się ochroną na podstawie kolejnej umowy zlecenia, tyle że tym razem zawartej bezpośrednio ze Stowarzyszeniem. Powód potwierdził również, że K. K. nie był często na parkingu, gdzie pracował powód, a tym samym nie nadzorował

on jego pracy. Ponadto powód zeznał, że tylko raz zwracał się do osoby działającej w imieniu spółki o zawarcie umowy o pracę. Sam fakt, że powód nie ponawiał tych próśb, a także, że nie zwrócił się z takim pytaniem do osoby, z którą miał największy kontakt z ramienia pozwanej spółki, czyli do K. K. potwierdza w ocenie Sądu zeznania samego świadka K. K., że strony nie miały zamiaru zawarcia umowy o pracę. Potwierdza to również wiarygodność zeznań prezesa pozwanej P. G., która wskazała, że nie było woli zawarcia umowy o pracę między stronami, Sąd miał bowiem na uwadze, że powód nie zgłaszał do niej jakiegokolwiek pytania w tej sprawie.

Sąd nie oparł się przy ustalaniu stanu faktycznego na wyliczeniach zawartych we wnioskach opinii biegłego (k. 276 – 281), bowiem Sąd uznał, że w niniejszej sprawie stron nie łączył stosunek pracy, wobec czego powód nie nabył prawa do ekwiwalentu za urlop. Tym samym stan faktyczny nie zawiera ustaleń odnośnie wysokości ewentualnego ekwiwalentu, gdyż nie przysługiwał on powodowi. Stąd też Sąd nie oparł się również na dowodach, które zostały powołane jedynie w celu wykazania wysokości wynagrodzenia powoda pod kątem obliczenia należnego mu ekwiwalentu za urlop. Sąd nie oparł się również na dowodach przywołanych jedynie w celu wykazania, że powód przebywał na terenie ochranianego parkingu pod wpływem alkoholu, ta okoliczność nie była bowiem istotna dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz zasądzenie odpowiedniej kwoty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W pierwszej kolejności Sąd zajął się rozpoznaniem roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy. Na wstępie należy zauważyć, że podstawą prawną dla powództwa o ustalenie istnienia prawa bądź stosunku prawnego jest regulacja z art. 189 KPC. Zgodnie z tym przepisem powód musi wykazać dodatkowo istnienie interesu prawnego uzasadniającego jego roszczenie. Interes ten stanowi więc podstawową przesłankę materialnoprawną powództwa o ustalenie, a jednocześnie jest on kryterium zasadności wyboru tej formy ochrony praw podmiotowych. Przez „interes” należy rozumieć potrzebę wynikającą z sytuacji, w jakiej powód się znalazł, natomiast „prawny” dotyczy szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych podmiotu. Powództwo o ustalenie zmierza do usunięcia stanu niepewności w łączącym strony stosunku prawnym. W orzecznictwie podkreśla się, że na podstawie art. 189 KPC pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub sprawia, iż oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą się zaktualizować dopiero w przyszłości (wyrok SN z dnia 5 grudnia 2002 roku, sygn. akt I PKN 629/01). Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, przez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy jest w takim przypadku sposobem ochrony praw i uprawnień pracowniczych, gdy jeszcze nie jest możliwe dochodzenie świadczeń od pracodawcy albo z ubezpieczeń społecznych (wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2017 roku, sygn. akt I PK 132/16). Jak słusznie wskazał SN w wyroku z dnia 15 grudnia 2009 roku, sygn. akt II PK 156/09, skoro sam ustawodawca wyodrębnia jako samodzielną sprawę o ustalenie stosunku pracy (art. 23¹ KPC, art. 461 § 1¹ KPC, art. 63¹ KPC), to oznacza to, że są to regulacje szczególne do art. 189 KPC i potwierdzają jedynie, że w takim powództwie o ustalenie zawsze zawiera się interes prawny, o który chodzi w tym przepisie. W sporze o istnienie stosunku pracy, żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda pracownika nie tylko aktualnym lecz i przyszłym, nie tylko w sferze zatrudnienia lecz i ubezpieczenia społecznego. W niniejszej sprawie należy więc uznać, że powód ma interes prawny w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia między nim, a pozwaną spółką stosunku pracy.

W tym miejscu należy przejść do oceny zawartej między stronami umowy. Zgodnie z art. 22 § 1 KP 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. Jednocześnie zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 §1¹ KP), zaś zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 nie jest dopuszczalne (art. 22 §1² KP). Wobec powyższego należy uznać, że jeśli praca wykonywana przez powoda wykazywała cechy z art. 22 § 1

KP to bez względu na nazwę łączącej strony umowy, będzie ona uznana za pracę wykonywaną na podstawie umowy o pracę. Cechami stosunku pracy są: wykonywanie przez pracownika pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, wykonywanie tej pracy osobiście i pod kierownictwem pracodawcy, a także wyznaczenie przez pracodawcę miejsca i czasu pracy, zaś sam pracodawca zobowiązuje się w ramach tego stosunku do zapłaty pracownikowi wynagrodzenia (tak też: wyrok SN z dnia 07.10.2009r., sygn. akt III PK 39/09, wyrok SN z dnia 09.01.2001r., sygn. akt I PKN 872/00). Warto też dodać, że art. 22 KP nie stwarza domniemania zawarcia umowy o pracę (tak też wyrok SN z dnia 19 listopada 2013 roku, sygn. akt I PK 153/13).

W niniejszej sprawie Sąd ustalił, że powód miał określone miejsce i czas świadczenia pracy. Były one określone w grafikach, sporządzanych przez pozwaną spółkę i przekazywanych pracownikom, w tym powodowi. Powód miał również określone wynagrodzenie za swą pracę, które otrzymywał cyklicznie co miesiąc. Powyższe stanowią cechy stosunku pracy, jednak występują one również w stosunku cywilnoprawnym, jakim jest stosunek zlecenia powstający na podstawie umowy zlecenia. Należy więc zauważyć, że w praktyce praca może być świadczona nie tylko na podstawie umowy o pracę, ale także na podstawie umowy zlecenia, czy innej umowy cywilnoprawnej. W umowie zlecenia zleceniodawca również może wyznaczyć miejsce i czas świadczenia pracy, niewątpliwie też jednym z istotnych elementów umowy zlecenia jest umówione przez strony wynagrodzenie. W praktyce więc rozróżnienie pomiędzy umową zlecenia, a umową o pracę może stwarzać istotne trudności. Aby dokonać takiego rozróżnienia wskazuje się na dwie kluczowe kwestie – kierownictwo pracodawcy oraz zgodną wolę stron.

Jeśli chodzi o kierownictwo pracodawcy to niewątpliwie musi ono się wyróżniać od zwykłego kontrolowania wyników pracy przez zleceniodawcę. Jeśli pracownik jest podporządkowany pracodawcy w ramach umowy o pracę, to takie podporządkowanie jest silniejsze niż jakiekolwiek podporządkowanie, czy kierownictwo w stosunkach cywilnoprawnych. Należy zauważyć, że wypełnianie wszelkich poleceń pracodawcy jest jednym z podstawowych obowiązków pracownika (art. 100 §1 KP). Chodzi tu więc o ściśle podporządkowanie pracownika, wydawanie przez pracodawcę poleceń organizujących pracę przez niego wykonywaną, a także kontrolę tej pracy przez pracodawcę, która łączy ze sobą większe możliwości ingerencji pracodawcy w pracę wykonywaną przez pracownika. Jednocześnie, jak słusznie wskazał SN w wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 roku, sygn. akt II PK 153/14, ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia, dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczym. W niniejszej sprawie z ustaleń Sądu wynika, że powód był kontrolowany z ramienia pozwanej spółki głównie przez K. K., który nie przyjeżdżał codziennie na miejsce świadczenia pracy przez powoda. Nawet sam powód przyznał, że na parking, gdzie pracował powód, K. K. nie przychodził często. Ogólnie zaś K. K. kontrolował pracę ochroniarzy nie częściej niż raz – dwa razy w tygodniu. W ocenie Sądu tak ogólna kontrola nie może przemawiać jednoznacznie za stosunkiem pracy, jest ona możliwa również w ramach umowy zlecenia. Ponadto powód wykonywał również polecenia od osób działających w imieniu podmiotu zarządzającego bazarem. Przy podporządkowaniu pracowniczym powód powinien otrzymywać polecenia wyłącznie od pracodawcy, a nie od podmiotów zewnętrznych. Nie można również zapominać o tym, że powód nie był ściśle kontrolowany co do swojego czasu pracy przez pozwaną spółkę. Z ustaleń Sądu wynika, że wypełniał on jedynie kartę pracy, która jednak służyła jedynie wyliczeniu godzin, za które powodowi należy się wynagrodzenie, nie miała zaś na celu kontroli jego czasu pracy przez pozwaną. Wobec tego w ocenie Sądu brak jest charakterystycznej dla stosunku pracy kontroli i ścisłego pracowniczego podporządkowania powoda pozwanej spółce. Ponadto przeciwko uznaniu umowy zawartej między stronami za umowę o pracę przemawia również fakt braku płatnych urlopów udzielanych powodowi.

Ponadto należy zauważyć, że przeciwko uznaniu umowy zawartej między stronami za umowę o pracę świadczy również brak obowiązku osobistego świadczenia pracy przez powoda. Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć realizacji czynności, jakie wynikają z umowy o pracę osobom trzecim. Brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (SN w wyroku z dnia 28 października 1998 roku, sygn. akt I PKN 416/98). W niniejszej sprawie Sąd ustalił, że powód w ramach umów zlecenia nie mógł powierzyć wykonania pracy innej osobie bez powiadomienia zleceniodawcy. Oznacza to więc, że co do zasady powód miał możliwość powierzenia pracy innej osobie, ale możliwość

ta była zastrzeżona pod warunkiem uzyskania zgody pozwanej spółki. Klóci się to z charakterem umowy o pracę, która zakłada bezwarunkowy zakaz powierzania przez pracownika pracy do wykonania innej osobie, praca ta bowiem musi być świadczona przez pracownika osobiście.

Wobec powyższego należy uznać, że w umowie zawartej między stronami znajdują się elementy wspólne dla umowy o pracę oraz umowy zlecenia. W obu umowach bowiem jedna strona (zleceniodawca lub pracodawca) może wyznaczyć drugiej stronie (zleceniobiorcy lub pracownikowi) miejsce i czas świadczenia pracy, ustalić odpowiednie wynagrodzenie za tę pracę, a także prowadzić ogólną kontrolę wykonywanej pracy. Należy w tym miejscu wskazać, że przepis art. 22 § 1¹ KP nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę, ani też nie pozbawia stron swobody decydowania o treści i charakterze łączącego je stosunku prawnego (wyrok SN z dnia 23 września 1998 roku, sygn. akt II UKN 229/98). Zatrudnienie nie musi mieć zatem charakteru pracowniczego. Praca może być wykonywana nie tylko na podstawie umowy o pracę, ale również na podstawie umowy cywilnoprawnej, takiej jak chociażby umowa zlecenia. W umowie zlecenia mogą bowiem wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same, jak w zależności właściwej dla stosunku pracy (art. 22 § 1 i § 1¹ KP oraz art. 750 KC) (wyrok SN z dnia 11 września 2013 roku, sygn. akt II PK 372/12). W takiej sytuacji jaka zaistniała w niniejszej sprawie, kiedy to umowa wykazuje zarówno cechy umowy o pracę, jak i cechy umowy zlecenia, nie zawierając jednocześnie ścisłego kierownictwa i podporządkowania pracownika charakterystycznego tylko dla stosunku pracy, aby przesądzić o tym jaka umowa w rzeczywistości łączyła strony należy odwołać się do zgodnej woli stron. Tak też wskazał SN w wyroku z dnia 8 lutego 2017 roku, sygn. akt I PK 63/16, twierdząc, że spośród elementów mających istotne znaczenie dla oceny charakteru umowy o świadczenie pracy niewątpliwie nie można wyeliminować woli stron. Szczególne znaczenie tego elementu całości należy przypisać w sytuacji, kiedy nie jest oczywiste, które z cech umowy mają charakter przeważający.

W tym miejscu należy też wskazać na słuszny pogląd wyrażony w orzecznictwie, z którym Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni się zgadza. Otóż zgodnie z tezą wyroku SN z dnia 28 marca 2017 roku, sygn. akt II PK 15/16, art. 22 KP nie koliduje z art. 353¹ KC, bo prócz określonej pracy podstawowym elementem stosunku prawnego jest też wola zawarcia określonego zatrudnienia. Stosunek pracy nie może zostać nawiązany bez zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Jest to podstawowa zasada prawa pracy (art. 11 KP).

W ocenie Sądu zgodna wola powoda i pozwanej obejmowała zawarcie między stronami umowy zlecenia, na podstawie której powód będzie świadczył usługi ochrony mienia. Sąd miał w szczególności na uwadze, że sam powód w swych zeznaniach przyznał, że pozwana spółka przejmując po poprzedniej spółce ochronę terenu bazaru R. i parkingu zaproponowała powodowi dalsze zatrudnienie przy ochronie bazaru i parkingu na takich samych warunkach jak dotychczas, a on je przyjął. Te warunki dotyczyły umowy zlecenia i określonej stawki godzinowej. Powód następnie przez trzy lata pracował na podstawie ustnej umowy zlecenie, a przez kolejne 10 lat cyklicznie podpisywał co miesiąc kolejne umowy zlecenia, na podstawie których pracował. Powód nie dopominał się u pozwanej o zawarcie umowy o pracę. Nie można bowiem uznać braku zgody powoda na zawieranie umów zlecenia jednorazowego zapytania przez niego o umowę o pracę. Powód przez szereg lat podpisywał umowy zlecenia i tylko raz zapytał o zawarcie umowy o pracę, a po usłyszeniu wymijającej odpowiedzi nie kontynuował już pytania później i upominania się o zawarcie takiej umowy. Powyższe przemawia w ocenie Sądu jednoznacznie za uznaniem, że wolą stron, zarówno pozwanej jak i powoda, który wyraził zgodę podpisując się na każdorazowo, comiesięcznie, na proponowanych mu umowach, było zawarcie między nimi umów zlecenia. Ponadto powód nie podnosił żadnych okoliczności, które mogłyby przemawiać za uchyleniem się przez niego od skutków jego oświadczeń woli. Powód każdorazowo dobrowolnie podpisywał umowy zlecenia, był on świadom tego jaką umowę podpisuje. Powód miał pełną świadomość charakteru dokonywanej czynności, postanowienia podpisywanych umów zlecenia były sformułowane w sposób jasny. Przez szereg lat podpisywał co miesiąc umowy zlecenia własnoręcznie, następnie wykonywał swoje obowiązki z tych umów zlecenia, podpisywał rachunki do tych umów i nie protestował przeciwko takim umowom. Wobec powyższego należy uznać, że w niniejszej sprawie zgodną wolą stron było zawarcie umów zlecenia, a nie umowy o pracę.

Należy również zwrócić uwagę na fakt, że powód dopiero po zakończeniu pracy dla pozwanej spółki wniósł pozew do Sądu o ustalenie istnienia stosunku pracy. Wcześniej nie składał pozwu do Sądu, nie oponował przeciwko zawieraniu

kolejnych umów zlecenia i przez wiele lat wykonywał pracę na podstawie tych umów. Powyższe wskazuje, że umowy zlecenia były dla powoda z pewnych względów korzystne. Gdyby bowiem powodowi zależało faktycznie na umowie o pracę to mógłby albo zdecydować się wcześniej na wniesienie pozwu do sądu pracy, albo zdecydować się na poszukanie pracy u innego pracodawcy. Wobec braku takich działań z jego strony należy niewątpliwie uznać, że jego wolą było objęcie zawarcie umów zlecenia z pozwaną spółką.

Reasumując, Sąd uznał, że strony łączyły umowy zlecenia, wobec czego powództwo w zakresie roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy podlega oddaleniu.

Przechodząc do roszczenia powoda o zasądzenie na jego rzecz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy należy wskazać, że zgodnie z art. 171 § 1 KP w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Roszczenie o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop jest roszczeniem wynikającym ze stosunku pracy. W niniejszej zaś sprawie, co już wyżej przesądzono, strony łączył stosunek cywilnoprawny, a nie stosunek pracy. Wobec tego należy zauważyć, że umowa zlecenie nie kreuje prawa do urlopu, czy ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy zleceniobiorcy. Tym samym roszczenie podniesione przez powoda nie powstało, wobec czego jego powództwo w tym zakresie podlega oddaleniu.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

Odnośnie kosztów poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa w toku postępowania Sąd przejął je w całości na rachunek Skarbu Państwa. Sąd miał na uwadze, że stroną przegrywającą w niniejszej sprawie jest powód. Jednocześnie jednak Sąd nie uznał na gruncie art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych możliwości obciążenia tymi kosztami powoda, wobec czego zaistniała konieczność przejęcia ich na rachunek Skarbu Państwa w całości.