

Sygnatura akt IV P 491/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 27-02-2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Martyna Daniłowicz

Ławnicy: U. O., W. A.

Protokolant: Paulina Machowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27-02-2013 r. we W.

sprawy z powództwa **J. K.**

przeciwko **W. N., I. K. wspólnikom spółki cywilnej (...) w Z.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. oddała powództwo,

II. nie obciąża powoda kosztami procesu.

UZASADNIENIE

Powód J. K. pozew /k.2/ skierowanym przeciwko W. N. i I. K., wspólnikom spółki cywilnej (...) s.c. w Z., domagał się ustalenia przez Sąd, że był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę w okresie od dnia 17 czerwca 2011 r. do dnia 7 października 2011 r. a także zasądzenia na jego rzecz od strony pozwanej kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej mimo zawartej umowy zlecenia. Praca powoda była wykonywana pod nadzorem i polegała na całodobowym dozorcze obiektów. Powód wykonywał pracę na Dworcu N., przy Pl. (...), w B. K. (...) przy ul. (...) we W..

Powód podał, że wykonywał obowiązki określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Pozwani – W. N., I. K. w odpowiedzi na pozew /k.9/ wnieśli o oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie na ich rzecz od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego.

W uzasadnieniu podali, że nie ma podstaw aby niniejsza sprawa, wynikająca z łączącej strony umowy cywilnoprawnej, miała być toczyć przed Sądem we Wrocławiu.

Pozwani zaprzeczyli, aby powód wykonywał pracę w sposób charakterystyczny dla umowy o pracę. Z § 4 umowy, która łączyła strony wynika, że „3. Zleceniobiorca oświadcza, iż ma pełną świadomość, że niniejsza umowa nie jest umową o pracę i nie stosuje się do niej przepisów prawa pracy. 4. Zleceniobiorca zdaje sobie sprawę, że niniejsza umowa nie rodzi żadnych skutków w zakresie uprawnień pracowniczych wynikających ze stosunku pracy, w tym w zakresie świadczeń pracowniczych (jak np. prawo do urlopu, świadczenia chorobowego)”.

Również z § 5 wynika, że strony wyłączyły stosowanie kodeksu pracy, na co powód dobrowolnie się zgodził. Umowa spełniała wszystkie przesłanki umowy zlecenia o jakich mowa w kodeksie cywilnym. Umowa była realizowana zgodnie z jej treścią.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. K. zawarł ze stroną pozwaną (...) spółka cywilna W. N., I. K. z siedzibą w Z. umowę zlecenia, z dnia 17.06.2011 r. na okres od 17.06.2011 r. do 31.12.2011 r.;

Zgodnie z treścią powyższych umów strona pozwana powierzyła powodowi świadczenie usług w zakresie ochrony fizycznej obiektu (urządzeń) i osób oraz mienia związanego z tymi obiektami i urządzeniami; świadczenie usług porządkowych.

W § 2 powyższej umowy ustalono, że wykonawca będzie wykonywał wszystkie czynności związane z przedmiotem umowy w sposób samodzielny z należytą starannością bez pośredniego nadzoru i kierowania ze strony Zleceniodawcy. Wykonanie umowy zlecenia mogło być powierzone przez Zleceniobiorcę osobie trzeciej, która posiada wymagane uprawnienia.

W przedmiotowej umowie powód oświadczył, że jego wolą i zamiarem nie było nawiązanie stosunku pracy, a uregulowanie wzajemnych praw i obowiązków następuje na gruncie cywilnoprawnym oraz że ma świadomość zawarcia umowy o charakterze cywilnoprawnym, która nie rodzi żadnych skutków w zakresie uprawnień pracowniczych wynikających ze stosunku pracy, w tym w zakresie świadczeń pracowniczych (jak np. prawo do urlopu, świadczenia chorobowego) (§ 4).

Powód oświadczył także, że zapoznał się z treścią § 4 ze szczególną uwagą i nie będzie dochodził w tym zakresie żadnych roszczeń.

Dowód: - umowa zlecenia z dnia 17.06.2011 r. /k.3/;

Powód zdawał sobie sprawę z różnicy pomiędzy umową o pracę, a umową zlecenia,. Zawarł umowę zlecenia świadomie.

Dowód: - przesłuchanie powoda /k.56, 74/;

Powód wykonywał na rzecz strony pozwanej, w ramach zawartej umowy zlecenia, usługi polegające ochronie obiektu. Powód patrolował chronione obiekty, prowadził książkę służb, zawiadamiał policję w sytuacjach zagrażających bezpieczeństwu.

W przypadku przewidywanej nieobecności w miejscu świadczenia usług powód zawiadamiał o tym fakcie stronę pozwaną. Nieobecnego powoda zastępowała w jego obowiązkach inna osoba. Powód nie był zobowiązany do przedkładania zaświadczeń lekarskich stwierdzających niezdolność do pracy z powodu choroby. Powód nie miał wypłacanego wynagrodzenia za czas nieświadczenia usług z powodu choroby. Świadczył usługi w różnych godzinach. Powód mógł ułożyć sobie harmonogram dyżurów wg własnych potrzeb.

Praca powoda nie była na bieżąco nadzorowana.

Wysokość wynagrodzenia powoda za wykonane usługi wynikała z ilości świadczonych godzin.

A. B. kontrolował czy zleceniobiorcy nie spożywają alkoholu podczas wykonywania umowy i czy stawiają się na dyżur.

Dowód: - zeznania świadka A. B. /k.56/;

- zeznania świadka A. M. /k.56/;

- zeznania świadka K. M. /k.66/;

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, albowiem żadna ze stron nie podważyła skutecznie ich prawdziwości i autentyczności.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków A. B., A. M., K. M. albowiem były one spójne, rzeczowe, logiczne i korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie.

Oceniając przesłuchanie powoda Sąd zważył, iż jego wypowiedź korespondowała z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, a zatem zasługiwała na danie jej wiary.

Zgodnie z przepisem art. 189 KPC powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Z kolei art. 22 § 1 KP stanowi, że 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. Wskazówkę interpretacyjną do powyższego przepisu zawiera art. 22 § 1¹ KP, zgodnie z którym zatrudnienie w warunkach określonych w przepisie art. 22 § 1 KP jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego „interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie wyczerpuje się w żądaniu świadczeń należnych ze stosunku pracy. Ustalenie bowiem 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)” (postanowienie SN z 20.01.2004 r. I PK 521/03, opubl. L.), a więc należy przyjąć, że powód miał w niniejszym procesie interes prawny w ustaleniu istnienia pomiędzy nim, a stroną pozwaną, stosunku pracy.

Aby możliwym było ustalenie, czy łączący strony stosunek prawny, o opisanych powyżej cechach, był stosunkiem pracy, koniecznym było dokonanie przez Sąd wykładni pojęcia „stosunek pracy”, a zatem stosunku prawnego, polegającego na świadczeniu pracy. Zgodnie z poglądem doktryny pojęcie „praca” oznacza działalność: 1) zarobkową, czyli wykonywaną przez pracownika za wynagrodzeniem i 2) wykonywaną przez pracownika osobiście oraz 3) rozumianą czynnościowo, czyli powtarzaną w codziennych lub dłuższych odstępach czasu i 4) wykonywaną na „ryzyko” pracodawcy oraz 5) świadczoną pod kierownictwem pracodawcy, co oznacza, że pracownik powinien stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy i pozostawać do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy (T. Zieliński, G. Goździewicz [w:] Kodeks Pracy. Komentarz [red.] L. Florek, Warszawa 2011, str. 144). Sąd ponadto podziela stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym „o ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych” (wyrok SN z 07.10.2009 r. III PK 38/09, OSP 2000, z. 9, poz. 130).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego o tym, czy strony łączy umowa o pracę, czy też cywilnoprawna, decyduje wola osób podpisujących takie kontrakty (wyrok SN z dnia 24.11.2011 r., I PK 62/11, opubl. G.Prawna 2012/36/8, patrz też: wyrok SN z 27.05.2010 r., II PK 354/09, opubl. LEX nr 598002). Sąd podziela powyższy pogląd w całości. Ustalony w niniejszej sprawie stan faktyczny pozwala stwierdzić, że łączący strony stosunek prawny miał charakter cywilnoprawny (umowa zobowiązania), a nie stosunku pracy, ponieważ taka była wola stron. O charakterze tego stosunku decydował zatem ich zgodny zamiar. Powód, nawet jeżeli nie od niego wyszła inicjatywa nawiązania ze stroną pozwaną współpracy na takich właśnie zasadach, to się na te zasady co najmniej godził. Miał świadomość, że świadczy na rzecz strony pozwanej usługi, a nie pracę. Sąd doszedł zatem do przekonania, że wolą powoda było zawarcie

ze stroną pozwaną umowy cywilnoprawnej, a dopiero po rozwiązaniu łączącego go ze stroną pozwaną stosunku prawnego uznał, że chciałby, aby to był stosunek pracy. Jak wielokrotnie wyjaśniał Sąd Najwyższy, zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca - w tym wykonywana przy dozorze mienia - może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 310). O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują same zainteresowane strony w oparciu o zasadę swobody kontraktowania (art. 353¹ k.c.),

Sąd zważył, iż nawet, jeżeliby przyjąć, że powód zawierając ze stroną pozwaną umowę zlecenia, uważał, że zawiera umowę o pracę, to i tak łączący strony stosunek prawny nie mógłby zostać uznany za stosunek pracy. Co prawda świadczone przez powoda usługi miały charakter zarobkowy, jednak nie musiały być przez niego świadczone osobiście – powód mógł być w wykonywaniu swoich obowiązków zastępowany przez inne osoby. Nie był zobowiązany do przedkładania stronie pozwanej zaświadczeń lekarskich czy usprawiedliwiania nieobecności, co zasadniczo oznacza, że miał niezależność w ustalaniu grafiku świadczonych przez siebie usług. Nie wykonywał także usług pod kierownictwem strony pozwanej i choć ta mogła kontrolować jakość świadczonych przez niego usług, to nie można takiej kontroli porównywać do szerokiego z zasady zakresu podporządkowania pracowniczego. Sąd Najwyższy wskazywał już w swym orzecznictwie, że ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia, dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczemu (por. postanowienie SN z 23 maja 2003 r., I PK 47/03 - niepubl.).

Wreszcie powodowi strona pozwana płaciła tylko za faktycznie świadczone usługi, liczone stawką godzinową, zatem to powód, a nie strona pozwana, ponosił ryzyko ekonomiczne świadczonych przez niego usług. W takiej sytuacji nie można przyjąć, że powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę.

Skoro więc powód miał świadomość, że zawarł w pozwaną Spółką umowę o świadczenie usług, a sposób wykonywania tej umowy nie wykazywał dominujących cech właściwych stosunkowi pracy, to zgłoszone roszczenie nie mogło zostać uwzględnione.

W konsekwencji powyższych rozważań, na podstawie powołanych przepisów Sąd w pkt. I. wyroku oddalił powództwo.

W pkt. II. wyroku Sąd orzekł o kosztach procesu na zasadzie art. 102 KPC, zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. W orzecznictwie przyjmuje się, że podstawę do zastosowania art. 102 KPC stanowią konkretne okoliczności danej sprawy przekonujące o tym, że w danym przypadku obciążenie strony przegrywającej kosztami procesu na rzecz przeciwnika byłoby niesłuszne, niesprawiedliwe. Stanowią je zarówno fakty związane z samym procesem, jak i leżące poza nim, a dotyczące sytuacji życiowej, stanu majątkowego stron, które powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (postanowienie SN z dnia 14.09.2012 r., I UZ 86/12, opubl. LEX nr 1228427). Powód jest obecnie bez pracy lub innych źródeł dochodu, bez majątku, bezrobotny bez prawa do zasiłku, otrzymuje pomoc z MOPS w kwocie 350 zł i z tego się utrzymuje. W ocenie Sądu to sytuacja materialna skłoniła powoda do wytoczenia niniejszego powództwa, a mianowicie poszukiwał sposobów na polepszenie swojej fatalnej sytuacji materialnej poprzez uzyskanie świadczeń przysługujących osobom, które były zatrudnione na podstawie umowy o pracę (zasiłek dla bezrobotnych).

Należy mieć na uwadze, że sposób skorzystania z przepisu art. 102 KPC jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym Sądu orzekającego i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstępnie - a jeśli tak, to w jakim zakresie - od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 07.09.2012 r., I ACa 746/12, opubl. LEX nr 1223206). W niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, że dysproporcja majątkowa pomiędzy, z jednej strony znajdującego się w wyjątkowo trudnej sytuacji majątkowej powoda, a z drugiej pozwaną spółką jest bardzo duża. W takiej sytuacji zastosowanie przepisu art. 102 KPC jest w sprawie zasadne.

Zważywszy na powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

Zarządzenie:

1. Odnotować w repertorium;
2. Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi strony pozwanej; powodowi z pouczeniem,
3. Kalendarz 14 dni.