

Sygn. akt XP 572/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 października 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: I. W., G. M.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 11 października 2019 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **R. J.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. w W.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy, zapłatę wynagrodzenia

I. oddala powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy;

II. wyłącza do odrębnego rozpoznania roszczenie o zapłatę wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia i sprawę w tym zakresie przekazuje Sądowi Rejonowemu dla miasta stołecznego Warszawy w Warszawie wydziałowi cywilnemu jako właściwemu funkcjonalnie i miejscowo;

III. przyznaje r.pr K. S. od Skarbu Państwa kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia kwotę 110,70 zł (w tym VAT) tytułem nieopłaconych kosztów pomocy prawnej udzielonych powodowi z urzędu;

IV. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 9.11.2018 r., uzupełnionym w dniu 4.12.2018 r., a następnie ostatecznie sprecyzowanym w piśmie z dnia 27.05.2019 r., powód **R. J.** domagał się zasądzenia od pozwanego (...) sp. z o.o. w W. (następcy prawnego (...) sp. z o.o. w W., będącego następcą prawnym (...) sp. z o.o. w W.) kwoty 1000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie 28.11.2015-31.01.2016 oraz ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy nim a pozwanym w okresie od 28.11.2015 r. do 31.01.2016 r.

W uzasadnieniu wskazał, że był zatrudniony u pozwanego w okresie 28.11.2015-31.01.2016 r. Nie otrzymał umowy o pracę. Pracował w godzinach nadliczbowych, za które nie otrzymał zapłaty. W grudniu 2015 r. powód przepracował 61 godzin, zaś w styczniu 2016 r. – 30 godzin ponad obowiązujący go czas pracy. Powód nie jest w stanie określić dni i godzin pracy w godzinach nadliczbowych. Powód jest osobą niepełnosprawną od dziecka, przebywa w Domu Pomocy Społecznej w O., jego sytuacja jest bardzo trudna.

Uzasadniając swoje stanowisko powód wskazał również, że świadczył pracę w miejscu i czasie wyznaczonym przez zleceniodawcę, nie miał swobody w decydowaniu o ilości pełnionych zmian, czasu ich rozpoczęcia i zakończenia. Wykonywał obowiązki zgodnie z Planem Ochrony. Powód otrzymał wynagrodzenie, przy czym to pozwana

przedstawiała powodowi dokumenty, na których musiał jedynie złożyć podpis. Powód nie posiada wiedzy na temat wystawiania rachunków i obliczania danin publicznoprawnych.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) **sp. z o.o. w W.** (następca prawny (...) sp. z o.o. w W., będącego następcą prawnym (...) sp. z o.o. w W.) domagała się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, że powód zawarł z pozwanym umowę zlecenia. Powód jako zleceniobiorca miał zapewnić ochronę i obchody terenów obiektu. Zlecenie zawarto na czas oznaczony od dnia 28.11.2015 r. do 31.01.2016 r. Powód otrzymał umówione wynagrodzenie. Pozwana podniosła, że nie posiada ewidencji czasu pracy powoda, ponieważ nie miała obowiązku ewidencjonowania godzin w ramach umowy zlecenia. Wskazała, że powód otrzymał za wykonanie zlecenia wynagrodzenie na poziomie 100-168 zł, co wskazuje na okoliczność, że powód u pozwanej jedynie dorabiał, a umowę o pracę miał zawartą, jak wynika z wiedzy pozwanej, z (...) sp. z o.o. w W.. Podkreśliła, że powód mógł podzlecać wykonanie zlecenia i uzgadniać dogodnie dla siebie terminy świadczenia usługi na obiekcie. Wykonywał obowiązki samodzielnie, bez kierowania ich wykonaniem poleceniami. Koordynator jedynie sporządzał w uzgodnieniu ze zleceniobiorcami grafiki robocze z góry na dany miesiąc. Jakikolwiek ewentualne zalecenia koordynatora stanowiły jedynie wskazówki. Każdy ze zleceniobiorców miał możliwość wymiany dyżurów lub podzlecenia obowiązków osobom trzecim. Strona pozwana podkreśliła, że w treści umowy jednoznacznie wskazano, że nie jest ona umową o pracę. Powód złożył pod tą klauzulą dodatkowy podpis. Strony zgodnie zatem wyraziły zamiar zawarcia umowy cywilnoprawnej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Poprzednie nazwisko powoda R. J. brzmiało R. F..

Dowód: okoliczność bezsporna

(...) sp. z o.o. w W. jest następcą prawnym (...) sp. z o.o. w W., będącego następcą prawnym (...) sp. z o.o. w W..

Dowód: okoliczność bezsporna, a nadto:

wydruk z KRS k. 35-37

W dniu 27.11.2015 r. powód zawarł umowę zlecenia z (...) sp. z o.o. umowę zlecenia, w której zobowiązał się do ochrony mienia uzgodnionych obiektów, polegającej na obserwacji i obchodach terenu, w czasie których sprawdzeniu podlegają zamknięcia do pomieszczeń, okna, kraty, kłódki, plomby i stan ogrodzenia i monitorowania ruchu osobowego i towarowego i nie wpuszczanie na teren obiektu osób nieuprawnionych oraz wykonywanie innych czynności mających na celu wykonywanie zlecenia. Zleceniobiorca ma prawo powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej pod warunkiem, że osoba ta spełnia warunki wymagane od zleceniobiorcy, a także dokonać zmiany terminów, w których będzie wykonywał zlecenie z innymi zleceniobiorcami wykonującymi podobne czynności dla zleceniodawcy (par. 2). W umowie wskazano, że zleceniobiorca nie wykonuje zlecenia pod kierownictwem zleceniodawcy i nie jest mu podporządkowany, wykonuje zlecenie z zachowaniem zasady starannego działania, samodzielnie lub za pomocą zastępcy, jeżeli zleceniodawca nie wyraził sprzeciwu co do osoby zastępcy (par. 5 pkt 6). W umowie wskazano również, że zleceniobiorca oświadcza, iż jest w pełni świadomy tego, że umowa niniejsza nie jest umową o pracę (par. 6).

Dowód: umowa zlecenia k. 49

Powód zawarł umowę o pracę od tego samego dnia, od którego umowę z tym samym podmiotem zawarł jego brat A. F.. Umowa została podpisana kilka dni przed wskazaną w niej datą. A. F. zaczął pracę od dnia 28.11.2015 r., powód według grafiku dzień później. R. J. i A. F. pracowali jako ochroniarze na budowie przy Galerii (...) we W., przez cały czas w tym samym miejscu. Była to praca dwuzmianowa, po 12 godzin, od 7.00 do 19.00, kolejnego dnia od 19.00 do 7.00, następnie dwa dni przerwy. Na budowie był jeden ochroniarz na zmianie. Osoby zatrudnione w charakterze ochroniarzy same, w porozumieniu, ustalały swój grafik, tak, żeby zawsze była jedna osoba. Ostateczny

grafik kierownik pan P. wręczał zatrudnionym osobom. A. F. był pytany, jakie dni pracy mu odpowiadają. Spółka (...) zapewniała ubrania robocze. Gdyby coś się wydarzyło, ochroniarz miał się skontaktować z kierownikiem lub policją. Wypłata wynagrodzenia miała miejsce raz w miesiącu. Dwa lub trzy razy w miesiącu kierownik pan P. przyjeżdżał na budowę i sprawdzał wpisy w książce raportów. Nieobecności należało zgłosić kierownikowi i kolegom z pracy. Kierownik nie wydawał ochroniarzom poleceń.

Dowód: zeznania świadka A. F. k. 96-97 i płyta CD

wyjaśnienia powoda k.139v-140, płyta CD

Powód otrzymał od pozwanego z tytułu wykonania umowy kwotę 108,23 zł. Ponadto otrzymał kwotę 48 zł przelewem na konto, obie kwoty w grudniu 2015 r.

Dowód: zaświadczenie k. 120

wyjaśnienia powoda k.139v-140, płyta CD

W okresie od 1.12.2015 r. do 31.01.2016 r. powód, jeszcze pod nazwiskiem R. F., był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny przez (...) sp. z o.o. w W..

Dowód: zaświadczenie k. 125

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy podlegało oddaleniu jako nieuzasadnione.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy oparł się na dowodach z dokumentów powołanych w sprawie, których wiarygodności i mocy dowodowej żadna ze stron nie kwestionowała. Sąd dał również co do zasady wiarę zeznaniom świadka A. F. – brata powoda oraz, w przeważającej części, dał wiarę wyjaśnieniom powoda R. J..

Zeznania świadka i powoda w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia wzajemnie się pokrywały i uzupełniały, były spontaniczne i logiczne, a przez to wiarygodne.

Przesłuchanie w charakterze świadka A. S. było niemożliwe z uwagi na brak możliwości ustalenia jego adresu. Ponadto w świetle wyników postępowania dowodowego, było ono zbędne dla rozstrzygnięcia. Za zbędne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy Sąd uznał również wnioski składane przez stronę powodową dotyczące wzajemnych rozliczeń stron.

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 dalekoidące konsekwencje zatrudnienia pracowniczego dla przyszłych uprawnień pracownika, Sąd Rejonowy badał cechy łączące 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 (por. wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 roku, I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26) (por. wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 roku, I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26).

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 pozostawianiu przez zleceniobiorcę w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do potrzeb zlecającego czynności zleczanych 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 18, poz. 582).

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy nie pozwala uznać roszczenia powoda o ustalenie istnienia między stronami stosunku pracy w spornym okresie od 28.11.2015 r. do 31.01.2016 r. za uzasadnione. Zarówno przebieg współpracy między stronami, jak i okoliczności rozpoczęcia przez nie współpracy, wskazują bowiem niewątpliwie na cywilnoprawny charakter łączącego strony stosunku zobowiązaniowego.

W złożonych wyjaśnieniach powód przyznał, iż strona pozwana przedstawiła mu na piśmie umowę, jaka została złożona do akt. Powód umowę tę podpisał. Z treści umowy wynika wprost, że ma ona charakter cywilnoprawny i nie jest mową o pracę (par. 6 umowy). Powód miał możliwość zapoznania się z treścią umowy i zdecydowania, czy chce podjąć zatrudnienie w oferowanych warunkach. Okoliczność, że powód ewentualnie niedokładnie zapoznał się z umową lub nie zrozumiał jej, a nie zwrócił się o wyjaśnienie wątpliwości, nie uzasadnia przyjęcia, że powód nie wiedział, na jakich warunkach został zatrudniony, skoro umowę podpisał, jak wynika z jego zeznań – przed rozpoczęciem wykonywania zlecenia.

W ocenie Sądu Rejonowego powód był w pełni świadomy cywilnoprawnego, a nie pracowniczego charakteru umowy, jaką podpisał ze stroną pozwaną. Postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie ponad wszelką wątpliwość wykazało również, iż wolą strony pozwanej nie było zawarcie z powodem w spornym okresie umowy o pracę, co ewidentnie wynika z ustalonych okoliczności sprawy.

Nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zawrzeć umowę o innej treści niż tą którą zawarły (por. wyrok SN z dnia 5 września 1997 r. I PKN 229/97, OSNAP i US 1998 r. Nr 11, poz. 329). Każda ze stron musi ponosić odpowiedzialność za podejmowane w tym względzie decyzje (wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 r. I PKN 191/98).

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 na: określony czas pracy, 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.

Jak wynika z zeznań świadka i wyjaśnień samego powoda, R. J. i A. F. pracowali jako ochroniarze na budowie przy Galerii (...) we W., przez cały czas w tym samym miejscu. Była to praca dwuzmianowa, po 12 godzin, od 7.00 do 19.00, kolejnego dnia od 19.00 do 7.00, następnie dwa dni przerwy. Na budowie był każdorazowo jeden ochroniarz na zmianie. Osoby zatrudnione w charakterze ochroniarzy same, w porozumieniu, ustalały swój grafik, tak, żeby zawsze była jedna osoba. Ostateczny grafik kierownik pan P. wręczał zatrudnionym osobom. A. F. był pytany, jakie dni pracy mu odpowiadają. Spółka (...) zapewniała ubrania robocze. Gdyby coś się wydarzyło, ochroniarz miał się skontaktować z kierownikiem lub policją. Wypłata wynagrodzenia miała miejsce raz w miesiącu. Dwa lub trzy razy w miesiącu kierownik pan P. przyjeżdżał na budowę i sprawdzał wpisy w książce raportów. Nieobecności należało zgłosić kierownikowi i kolegom z pracy. Kierownik nie wydawał ochroniarzom żadnych poleceń.

W umowie zlecenia nie było określonych dni i godzin, w jakich powód jako zleceniobiorca miał wykonywać czynności zlecenia, oczywistym jest jednak, że z uwagi na specyfikę usług, powód wykonywała je w ustalonym miejscu i w czasie

wynikającym z grafiku. Należy zauważyć, że w przypadku wielu usług, należących do grupy usług często zlecanych przez przedsiębiorców zleceniobiorcom lub firmom zewnętrznym, jak np. usługi sprzątnięcia czy ochrony, miejsce i czas świadczenia usług są w podobny sposób zdeterminowane przez działalność zleceniodawcy.

Jest rzeczą zrozumiałą, że strona pozwana oczekiwała wykonywania przez powoda usług wskazanych w umowie w terminie i odpowiedniej jakości. Przy umowach cywilnoprawnych zleceniobiorca lub świadczący usługi również podlegają jednak pewnej kontroli i nadzorowi ze strony zleceniodawcy. Powód był przez okres wykonywania zlecenia skontrolowany jednokrotnie – kierownik pan P. przyjechał sprawdzić wpisy w książce ochrony. Nikt, co potwierdził zarówno powód, jak i A. F., nie wydawał powodowi poleceń dotyczących wykonywania usług innych niż w umowie, nie wydawał mu poleceń służbowych w zakresie wykonywanych czynności ani nie nadzorował bieżąco jego pracy. Powód przyznał, że wykonywane przez niego obowiązki były tożsame z obowiązkami wskazanymi w par 1 pkt a i b umowy zlecenia, i że żadnych innych poleceń dotyczących wykonania pracy nie otrzymał. Okoliczność, że specyfika czynności zleconych przez pozwaną umożliwiała ściśle określenie tych czynności z góry i działanie osób zatrudnionych jako ochroniarze bez ścisłego nadzoru pracowniczego, potwierdzają również zeznania świadka A. F., brata powoda zatrudnionego w tym samym okresie przez stronę pozwaną na tym samym obiekcie.

Zgromadzony materiał dowody wskazuje, że koordynator, nazywany przez powoda i świadka „kierownikiem panem P.”, nie wydawał osobom zatrudnionym w ochronie żadnych poleceń, a jego rola ograniczała się, do sprawdzenia (w przypadku powoda raz, świadek mówił o dwóch wizytach pana P.) zapisów w książce ochrony oraz do przekazania zatrudnionym osobom grafiku, wcześniej z nimi ustalonego. Nadzór nad pracą ochroniarzy nie był potrzebny, ponieważ czynności osób wykonujących zadania zlecone zostały z góry precyzyjnie określone w umowie zlecenia.

Strona pozwana zapewniła powodowi i innym zatrudnionym ubranie robocze. Okoliczność zapewnienia zleceniobiorcy ubrań lub narzędzi roboczych sama w sobie nie przesądza o pracowniczym charakterze zatrudnienia.

Podkreślić również należy, że z treści zapisów umowy zlecenia wynika, że zleceniobiorca miał możliwość podzlecenia objętych umową czynności i zmiany terminów wykonania zlecenia wskazanych w grafiku po uzgodnieniu z innym zleceniobiorcą pozwanego. W stosunkach o charakterze pracowniczym odstępstwo od osobistego świadczenia pracy jest niemożliwe.

Reasumując stwierdzić należy, że w łączącym strony stosunku prawnym nie występowały podstawowe cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, czyli zgodna wola stron pozostawania w takim stosunku oraz wykonywanie przez powoda pracy podporządkowanej, pod kierownictwem pracodawcy. Wolą strony pozwanej było niewątpliwie zlecenie usług ochroniarskich na podstawie umowy cywilnoprawnej, nie zaś zawarcie umowy o pracę. Należy podkreślić, że zlecenie czynności, które mogłyby być wykonane w ramach zatrudnienia pracowniczego, osobom zatrudnianym na podstawie umów cywilnoprawnych, choćby w celu ograniczenia kosztów działalności, jest działaniem zgodnym z prawem i w pełni dopuszczalnym, jeśli tylko charakter czynności, jakie mają być wykonywane na podstawie umów cywilnoprawnych, nie wymaga działania przez pracownika w warunkach podporządkowania pracowniczego, i o ile taka podstawa prawna wykonywania czynności jest objęta zgodną wolą obu stron. W niniejszej sprawie, wobec braku woli stron i braku podporządkowania kierowniczego powoda stronie pozwanej w okresie wykonywania umowy, nie było podstaw do ustalenia istnienia między stronami stosunku pracy.

Wobec ustalenia, że stron nie łączył w spornym okresie stosunek pracy, Sąd Rejonowy rozważał jednoczesne oddalenie w wyroku roszczenia powoda o zapłatę kwoty 1000 zł z tytułu pracy w nadgodzinach. Zgodnie jednak z utrwalonym stanowiskiem, wyrażanym przez Sąd Okręgowy we Wrocławiu, Sąd pracy nie jest właściwy do rozstrzygnięcia w zakresie roszczeń o zapłatę z tytułu stosunku pracy w sytuacji, gdy oddała roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy i stwierdza, że strony łączyła umowa o charakterze cywilnoprawnym. W razie uprawomocnienia się wyroku oddalającego powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, sprawa o zapłatę podlega bowiem zdaniem Sądu Okręgowego rozpoznaniu przez właściwy dla rozstrzygnięcia w przedmiocie roszczeń z umów cywilnoprawnych sąd cywilny.

Z uwagi na powyższe Sąd **w punkcie I wyroku** oddalił powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, **w punkcie II** zaś przekazał roszczenie o zapłatę wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia Sądowi Rejonowemu dla miasta stołecznego Warszawy w Warszawie wydziałowi cywilnemu jako właściwemu funkcjonalnie i miejscowo.

Zgodnie z § 15 w zw. § 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. poz. 1805 ze zm.), koszty wynagrodzenia pełnomocnika z urzędu wynosiły w niniejszej sprawie 90 zł plus VAT, tj. 110,70 zł. Podkreślenia wymaga, że rozstrzygnięcie zawarte w wyroku, a tym samym rozstrzygnięcie o kosztach pełnomocnika z urzędu, dotyczy jedynie roszczenia ustalającego, roszczenie o zapłatę podlegało bowiem przekazaniu.

Wobec braku podstaw do obciążania strony pozwanej, która niniejszą sprawę wygrała, kosztami pełnomocnika powoda z urzędu, koszty te Sąd przyznał o d Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu.

W punkcie IV na podstawie art. 113 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c. nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd obciążył Skarb Państwa, jako że powód był od kosztów sądowych zwolniony z urzędu, strona pozwana wygrała zaś postępowanie w przedmiocie ustalenia istnienia stosunku pracy w całości.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku.