

Sygn. akt IV Pa 51/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2019r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący : SSO Jerzy Zalasiński

Sędziowie : SO Iwona Pawlukowska

SO Jacek Witkowski (spr.)

Protokolant : st.sekr.sądowy Marzena Mazurek

po rozpoznaniu w dniu 28 marca 2019 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa E. D.

przeciwko (...) + Sp. z o.o. w K. oraz Spółdzielni (...) w K.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji pozwanych

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

z dnia 24 września 2018r. sygn. akt IV P 403/17

I. oddala apelację,

II. zasądza od (...) + Sp. z o.o. w K. kwotę 161 (sto sześćdziesiąt jeden) zł oraz od Spółdzielni (...) w K. 398 (trzysta dziewięćdziesiąt osiem) zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Iwona Pawlukowska Jerzy Zalasiński Jacek Witkowski

Sygn. akt: IV Pa 51/18

UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym w dniu 24 lipca 2017 r. przeciwko I.+ sp. z o. o. w K. powódka E. D. domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy od 1 lipca 2014 r. do 31 sierpnia 2016 r.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa. Podniosła, że powódka była przez niego zatrudniona jedynie w okresie od 1 września 2016 r. do 31 grudnia 2016 r. na podstawie umów zlecenia, przedmiotem których było wysprzątanie wskazanych jej pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych oraz wyczyszczenie i zdezynfekowanie sprzętu w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w M.. Zdaniem pozwanej powódka była świadoma rodzaju zawieranych z nią umów i akceptowała ich warunki. W szczególności wiedziała, że nie są to umowy o pracę. Zdaniem pozwanej w procesie realizacji zawartych z powódką umów nie podlegała ona kierownictwu zleceniodawcy i nie musiała swoich czynności wykonywać osobiście. Pozwana kładła nacisk na

uzyskanie przez powódkę odpowiedniego rezultatu jej czynności. Powódka nie podlegała też żadnym regulaminom pozwanej. Spółka podkreśliła, że w okresie od 1 lipca 2014 r. do 31 sierpnia 2016 r. powódka była zatrudniona przez inny podmiot.

W piśmie procesowym z dnia 11 czerwca 2018 r. powódka wniosła o wezwanie do udziału w sprawie dodatkowo Spółdzielni (...) w K. i ustalenie, że powódkę łączył z nią stosunek pracy w okresie od 1 lipca 2014 r. do 31 sierpnia 2016 r., ustalenie istnienia stosunku pracy z pozwanym I.+ sp. z o. o. w K. w okresie od 1 września 2016 r. do 31 grudnia 2016 r., zasądzenie od pozwanych na rzecz powódki ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i zobowiązanie obu pozwanych do wydania powódce świadectw pracy za okresy jej zatrudnienia. Wysokość dochodzonych od pozwanych kwot z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powódka wskazała w piśmie procesowym z dnia 11 czerwca 2018 r.

Postanowieniem z dnia 13 lipca 2018 r. Sąd Rejonowy w Siedlcach wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego Spółdzielnię (...) w K..

W odpowiedzi na pozew pozwana Spółdzielnia (...) w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości. Argumentacja tego pozwanego była analogiczna jak w przypadku odpowiedzi na pozew wniesionej przez I.+ sp. z o. o. w K..

Na rozprawie powódka popierała powództwo, pozwani wnosili o jego oddalenie.

Wyrokiem z 24 września 2018r. Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

I. zasądził od pozwanej I.+ sp. z o. o. w K. na rzecz powódki E. D. kwotę 704,64 złotych brutto tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,

II. zasądził od pozwanej Spółdzielni (...) w K. na rzecz powódki kwotę 4 722,08 złotych tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,

III. zobowiązał pozwaną I.+ sp. z o. o. w K. do wydania powódce wydania świadectwa pracy za jej okres zatrudnienia od 1 września 2016r. do 31 grudnia 2016r. w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku,

IV. zobowiązał Spółdzielnię (...) w K. do wydania powódce świadectwa pracy za okres zatrudnienia od 1 lipca 2014r. do 31 sierpnia 2016r. w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku,

V. oddali powództwo w pozostałym zakresie,

VI. zasądził na rzecz powódki E. D. od pozwanej I.+ sp. z o. o. w K. kwotę 322,50 złotych oraz od pozwanej Spółdzielni (...) w K. kwotę 795 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

VII. wyrokowi w punkcie I i II nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwot po 1850 złotych.

Sąd Rejonowy rozstrzygnięcie swoje oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

E. D. w okresie od 1 lipca 2014 r. do 31 sierpnia 2016 r. była zatrudniona w Spółdzielni (...) w K. na podstawie umów zlecenia z dnia 1 lipca 2014 r., z dnia 1 stycznia 2015 r., z dnia 1 lipca 2015 r. oraz z dnia 2 stycznia 2016 r., a w następnym okresie, tj. od 1 września 2016 r. do 31 grudnia 2016 r. E. D. była zatrudniona przez I.+ sp. z o. o. w K. na podstawie umów zlecenia z dnia 1 września 2016 r., z dnia 5 września 2016 r., z dnia 1 listopada 2016 r. oraz z dnia 2 listopada 2016 r.

Powódka była zatrudniona przy Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w M. na oddziale dziecięcym. W ramach tych umów powódka zajmowała się sprzątaniami pomieszczeń, czyszczeniem i dezynfekowaniem sprzętu, roznoszeniem posiłków pacjentom, odbieraniem naczyń i sztućców do mycia po posiłkach, zmianą pościeli, układaniem w szafach upranych rzeczy. Czynności te powódka wykonywała za wynagrodzeniem, osobiście, w miejscu wskazanym przez pozwanych, tj. w (...) Publicznym Zakładzie Powódka pracowała tam według

miesięcznych grafików układanych przez pracownika Spółdzielni (...) w K. E. S., kierownika obiektu, która była jej przełożonym, wprowadziła ją w obowiązki, wydawała polecenia dotyczące pracy i kontrolowała jej pracę. Powódka wykonywała swoje czynności pracując na zmiany w godzinach od 7:00 do 19:00 i kolejnego dnia od 19:00 do 7:00.

W okresie zatrudnienia w Spółdzielni (...) w K. oraz w I.+ sp. z o. o. w K. E. D. nie korzystała z urlopu wypoczynkowego, który przysługiwał jej w wymiarze 57 dni – jeśli chodzi o czas zatrudnienia w Spółdzielni (...) w K. oraz 8 dni – jeśli chodzi o czas zatrudnienia w I.+ sp. z o. o. w K.. Przysługujący jej z tego tytułu ekwiwalent pieniężny to kwota 4.722,08 zł brutto – należna od Spółdzielni (...) w K. oraz kwota 704,64 złotych brutto – należna od I.+ sp. z o. o. w K..

W takim stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że roszczenie powódki miało w znacznej mierze uzasadnione podstawy. okazało się uzasadnione. Wskazał, iż spór między stronami w niniejszej sprawie dotyczył tego, czy sposób i charakter czynności, które powódka wykonywała na rzecz pozwanych świadczyły o istnieniu pomiędzy stronami stosunku pracy, czy też stosunku cywilnoprawnego.

Zgodnie z art. 22 §1 kp 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 § 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 § 1¹ kp). Stosownie do dyspozycji zawartej w § 1² nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

Sąd Rejonowy podkreślił, że nazwanie umowy przez strony „umową zlecenia” nie stanowi przeszkody do zakwalifikowania jej jako umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 1997 r., II UKN 67/97, OSNP 1998/2/57). Bez znaczenia jest więc nazwa umowy, jeżeli nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 § 1 kp (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98 OSNAPiUS 2000/11/417).

Dalej Sąd pierwszej instancji wskazał, iż w okolicznościach niniejszej sprawy powódka zgodziła się zawrzeć z pozwanym umowę zlecenia, a nie umowę o pracę nie przesądza więc jeszcze o rodzaju umowy łączącej jej z pozwanym. Wobec różnych cech charakterystycznych wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych, dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest bowiem ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1998 r. I PKN 334/98 OSNAPiUS 1999/20 poz. 646). Przeważająca liczba cech właściwych dla danego typu umowy decyduje o zakwalifikowaniu jej jako umowy tego właśnie typu. Dla stosunku prawnego, którego podstawę stanowi umowa o pracę 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). Cechy te są istotnymi dla każdej umowy o pracę, niezależnie od jej rodzaju.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki oraz świadków, że wykonywała ona czynności charakterystyczne dla stanowiska salowej, znacznie wykraczające poza ramy umów zlecenia, które zawierała z pozwanymi. Obok czyszczenia i dezynfekowania sprzętu zajmowała się bowiem roznoszeniem posiłków pacjentom, odbieraniem naczyń i sztućców do mycia po posiłkach, zmianą pościeli, układaniem w szafach upranych ubrań i pościeli. Następnie Sąd Rejonowy powołał się na zeznania pielęgniarki oddziałowej B. N., że powódka wykonywała czynności salowej, a jej przełożonym była E. S., pracownik firmy sprzątajacej, reprezentujący ją na terenie szpitala. Świadek zeznała, że E. S. zarządzała pracą powódki, wydawała jej polecenia i kontrolowała jej pracę, układała grafik jej pracy. Nadzór i kontrolę nad pracą

powódki E. S. sprawowała dodatkowo właśnie za pośrednictwem pielęgniarki oddziałowej, która zgłaszała jej swoje uwagi, a E. S. w formie poleceń przekazywała to powódce.

Umowy zlecenia zawarte przez I.+ sp. z o. o. w K. z powódką, w imieniu zleceniodawcy podpisywała również E. S..

Czynności te powódka 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. Powołując się na zeznania świadków B. N. i B. B. Sąd pierwszej instancji przyjął, iż nie było realnej możliwości, żeby osoba trzecia zastąpiła powódkę w realizacji jej zadań. Ponadto Sąd podkreślił, że powódka otrzymywała wynagrodzenie, które było niezależne od osiągniętych wyników. Wynagrodzenie było wypłacane w stałych odstępach czasu, w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy.

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

Podniesiono, że na oddziale były również zatrudnione inne osoby wykonujące taką samą pracę co powódka i pracowały one na podstawie umowy zlecenia, jednakże były to osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności. Zdaniem Sądu Rejonowego oceny zatrudnienia powódki u pozwanych jako typu pracowniczego nie zmienia możliwość modyfikowania grafiku pracy pracowników na ich prośbę przez kierownika obiektu. Możliwość przesunięcia zmiany pracownikowi występuje również przy stosunku pracy, za zgodą pracodawcy.

Sąd pierwszej instancji przyjął, że powódkę E. D. z pozwaną Spółdzielnię (...) w K. w okresie od 1 lipca 2014 r. do 31 sierpnia 2016 r., a z pozwaną I.+ sp. z o. o. w K. w okresie od 1 września 2016 r. do 31 grudnia 2016 r. łączył nie stosunek cywilnoprawny, ale stosunek pracy. Sformułowane w pozwie powództwo o ustalenie istnienia takiego stosunku prawnego Sąd jednak oddalił. Odnosząc się do art. 189 kpc Sąd wskazał, że możliwość jego zastosowania istnieje wtedy, gdy powód ma interes prawny. Jest to obiektywna (czyli rzeczywiście istniejąca), a nie tylko hipotetyczna (czyli w subiektywnym odczuciu strony) potrzeba prawna uzyskania wyroku odpowiedniej treści występująca wówczas, gdy powstała sytuacja rzeczywistego naruszenia albo zagrożenia naruszenia określonej sfery prawnej. Brak interesu prawnego w rozumieniu przywołanego przepisu ma miejsce wówczas, gdy stan niepewności prawnej może być usunięty w drodze dalej idącego powództwa o świadczenie, ewentualnie innego powództwa bądź w drodze podjęcia obrony w toku już wytoczonej przez pozwanego w procesie o ustalenie odrębnej sprawy o świadczenie.

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy Sąd Rejonowy doszedł więc 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 E. D. uczyniła, wnosząc o zasądzenie na jej rzecz od pozwanych ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, które to świadczenie ściśle wiąże się ze stosunkiem pracy oraz o zobowiązanie pozwanych do wydania jej świadectwa 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 wpadkowo.

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

Kwoty należności z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy nie były natomiast w sprawie sporne. Sąd Rejonowy zasądził je więc odpowiednio od obu pozwanych na rzecz powódki na podstawie art. 22 § 1 kp i art. 171 § 1 kp. Siłą rzeczy zasadne też okazało się roszczenie o zobowiązanie pozwanych do wydania powódce świadectw pracy za okresy jej zatrudnienia, które miało oparcie w art. 97 § 1 i 2 kp.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o art. 98 § 1 i 3 kpc, zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej

obrony oraz § 9 ust. 1 pkt 3 i § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 2 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.).

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 kpc, nadając go do kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2016 r.

Apelację od powyższego wyroku złożyła pełnomocnik obydwu pozwanych zaskarżając go w części, tj. w zakresie punktu I, IV, VI i VII. Apelująca zarzuciła:

1. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że:
 - a) powódka podlegała podporządkowaniu pozwanym,
 - b) powódka nie mogła korzystać z zastępstwa innych osób,
 - c) postanowienia umów zlecenia odbiegają od realiów świadczenia usług, ryzyko zatrudnienia ponosili pozwani,
 - e) powódka wykonywała te same czynności co osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności,
 - f) powódka otrzymywała wynagrodzenie za wykonane usługi w wysokości niezależnej od osiągniętych wyników;
2. brak ustalenia jaka była przyczyna zawarcia kolejnych umów zlecenia oraz ustalenia, że powódka nie podpisywała listy obecności;
3. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 kpc poprzez przekroczenie swobodnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie i dowolnej jego ocenie oraz błędne uznanie, że powódka wykonywała pracę podporządkowaną podczas, gdy pozwani nie wydawali jej bieżących poleceń, a jedynie udzielali wskazówek i sprawdzali jakość wykonanej pracy;
4. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 22 §1² kp, art. 171 §1 kp i art. 97 §1 kp poprzez błędne zastosowanie normy zakazującej zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę pomimo, że stosunek prawny łączący strony niniejszego postępowania nie odpowiada cechom stosunku pracy, co w konsekwencji doprowadziło do niezasadnego zasądzenia na rzecz powódki ekwiwalentów za niewykorzystane urlopy wypoczynkowe i niezasadne zobowiązanie pozwanych do wydania powódce świadectw pracy;
5. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 22 §1, §1¹, §1² kp oraz art. 171 §1 i 97 §1 kp w zw. z art. 65 kc poprzez ich błędną wykładnię i uznanie, że elementem istotnym dla oceny zasadności powództwa o ustalenie było to, czy zawarta między stronami umowa zlecenia wykonywana była w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy w pominięciu wykładni tych przepisów w kwestii woli stron do zawarcia określonego stosunku prawnego, co w konsekwencji doprowadziło do niezasadnego zasądzenia na rzecz powódki ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy;
6. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 18 (3b) §3 kp poprzez jego niezastosowanie i pominięcie faktu, że pozwani zatrudniali osoby niepełnosprawne na podstawie umowy o pracę w celu wyrównania ich szans na rynku pracy mimo, że charakter wykonywanych przez nie usług odpowiada cechom stosunku pracy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja stron pozwanych nie jest zasadna i jako taka nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń oraz wydał trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Podniesione w treści apelacji zarzuty w żaden sposób nie podważają prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji. Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Rejonowego, iż charakter pracy, którą wykonywała powódka na rzecz obydwu pozwanych miała cechy stosunku pracy w rozumieniu art. 22 §2 kp. Charakter jej pracy

odpowiadał czynnościom wykonywanym przez salowe o czym świadczyły zeznania powódki, jak również świadków B. B. oraz pielęgniarki oddziałowej B. N.. W rzeczywistości powódka nie mogła skorzystać z zastępstwa przez inną osobę, gdyż wymagało to zgody ordynatora oddziału, który z zasady takiej zgody nie wyrażał. Słusznie Sąd pierwszej instancji przyjął, że powódka wykonywała pracę w warunkach podporządkowania. Okoliczność tę potwierdzają zeznania świadków, innych pracowników pozwanych, tj. E. S. i M. S.. Z zeznań wymienionych osób wynika, że powódka świadczyła pracę w systemie 12 –godzinnym, na podstawie ściśle określonych reguł, podlegając poleceniom służbowym w/w przełożonych. Rodzaj czynności, które wykonywała powódka w określonych przez pozwanych ramach odpowiada unormowaniu zawartemu w art. 22 §1 kp. Nie znajdują uzasadnienia zarzuty naruszenia prawa procesowego i prawa materialnego. Zauważyć należy, iż przepis art. 22 §1¹ kp wzmacnia uregulowanie paragrafu poprzedzającego. Ustawodawca bowiem jednoznacznie określił, że zatrudnienie w warunkach zawartych w art. 22 §1 kp jest stosunkiem pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Zauważyć także należy, iż przepisy ustawowe mają pierwszeństwo przed regulacjami zawartymi w §4 ust. 1 i §6 ust. 2 odnoszącymi się do umów zlecenia. W związku z tym, omawiane postanowienia nie wywierają skutku prawnego. W okolicznościach niniejszej sprawy nie doszło do naruszenia przepisu art. 171 §1 kp, a także art. 18^{3b} §3 kp, który nie ma zastosowania do stanu faktycznego sprawy. Reasumując Sąd Okręgowy przyjął, że rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji jest prawidłowe zarówno z zakresie ustaleń faktycznych, jak i oceny prawnej.

Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc apelację oddalił.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (D. U. z 2018r. poz. 265) zasądzając na rzecz powódki od pozwanej I.+ sp. z o. o. w K. kwotę 161 złotych oraz od Spółdzielni (...) w K. kwotę 398 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Iwona Pawlukowska Jerzy Zalański Jacek Witkowski