

Sygn. akt IV P 56/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 września 2019 r.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w K.

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Jarosław Walentynowicz
Ławnicy:	Anna Okuszko, Elżbieta Smosarska - Kimbar
Protokolant:	st. sekr. sądowy Elżbieta Marciniak

po rozpoznaniu w dniu 03 września 2019r.

sprawy R. K., E. D., A. D.,

W. G. (1)

przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w K.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. powództwo oddala;

II. przyznaje pełnomocnikowi z urzędu radcy prawnemu J. T. wynagrodzenie za reprezentowanie powodów z urzędu od Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kętrzynie w kwocie 360,00 (trzysta sześćdziesiąt) zł w tym 82,80 (osiemdziesiąt dwa zł 80/100) zł podatku VAT oraz zwrot kosztów dojazdu w kwocie 668,72 (sześćset sześćdziesiąt osiem zł 72/100) zł.

UZASADNIENIE

Powódka A. D. wniosła o ustalenie stosunku pracy nawiązanego na podstawie „umowy zlecenia o świadczenie usług w zakresie sprzątnięcia” poczynając od dnia 1.11.2016r. pomiędzy nią a pozwaną Spółdzielnią Mieszkaniową (...) w K. oraz o zasądzenie dodatków do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, w niedzielę i święta, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i za pranie odzieży roboczej.

Pozew o tożsamej treści wniosła powódka W. G. (1).

Powódka E. D. wniosła podobnie określając nawiązanie stosunku pracy poczynając od 1.04.2017r.

Powód R. K. wniósł jak wyżej określając nawiązanie stosunku pracy od 6.08.2018r.

Postanowieniem tut. sądu z dnia 25.06.2019r. roszczenia o zasądzenie dodatków do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, w niedzielę i święta, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i za pranie odzieży roboczej zostały wyłączone do odrębnego postępowania.

Powodowie wywiedli, że za istnieniem stosunku pracy, a nie zawartej według nich dla pozoru umowy cywilnoprawnej świadczyły takie elementy jak wykonywanie pracy na ryzyko pozwanej, pod jej kierownictwem, w formie podporządkowania kierownikowi, osobiście przez powodów, w stale oznaczonych godzinach pod nadzorem pracodawcy, w miejscu oznaczonym przez pozwaną. Podnieśli, że „zgodnie z art. 22§1¹ kodeksu pracy zatrudnienie w warunkach art. 22 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. W myśl art. 22§1² kodeksu pracy nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w §1 art. 22 kodeksu pracy”.

Pozwana w odpowiedziach na pozwy wniosła o oddalenie ich w całości podkreślając, że umowy zostały zawarte dobrowolnie w formie odpowiadającej powodom, a praca charakteryzowała się dużą samodzielnością powodów w jej rozdziale. Powodowie mieli określony przydział zadań do realizacji, co było sprawdzane, ale sami decydowali ile czasu potrzebują na ich wykonanie i w jakich godzinach to robią. Ponadto pozwana podniosła, że powodowie nie mieli bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy i, że umowy zlecenia dopuszczały powierzenie wykonania ich przedmiotu przez osoby trzecie.

Sąd ustalił i zważył:

Powódka A. D. w dniu 31.10.2016 r. zawarła umowę zlecenia ze Spółdzielnią Mieszkaniową (...) w K. o świadczenie usługi w zakresie sprzątnięcia. Przedmiotem umowy było świadczenie usługi kompleksowego sprzątnięcia części wspólnych nieruchomości i terenu wokół nieruchomości. Umowa była zawarta na czas określony od dnia 1.11.2016r. do 31.12.2017r.; aneksem z dnia 13.07.2017r. określono, że umowa zostaje zawarta na czas nieokreślony. (k. 11 in.). Umowa została, z inicjatywy powódki, rozwiązana z dniem 2.03.2019r. (k. 110).

Powódka E. D. zawarła swoją umowę zlecenia ze Spółdzielnią w dniu 31.03.2017r. na okres od 1.04.2017r. do 31.12.2017r. W dniu 13.07.2017r. zawarty został aneks określający, że umowa zostaje zawarta na czas nieokreślony (k. 5 i n. akt IVP 59/18). W dniu 1.03.2019r., ze skutkiem od 13.05.2019r. umowa została przez pozwaną wypowiedziana (k. 113).

Powódka W. G. (1) umowę zlecenia zawarła z pozwaną w dniu 31.10.2016r. na czas od 1.11.2016r. do 31.12.2017r. Aneksem z dnia 13.07.2017r. umowa została przedłużona na czas nieokreślony (k. 5 i n. akt. IV P 58/18). Umowę tę zakończyła, na swój wniosek, 15.07.2019r. (przesłuchanie strony W. G. – k. 225).

Powód R. K. umowę zlecenia zawarł w dniu 6.08.2018r. do 31.08.2018r. (k. 5 i n. akt IVP 57/18), następnie przedłużoną od 3.09.2018r. do 31.10.2018r. , od 2.11.2018r. do 31.12.2018r. oraz od 2.01.2019r. do 30.06.2019r. rozwiązana przez pozwanego w dniu 29.01.2019r. ze skutkiem od 10.02. (...).

Z zapisów tych umów w § 4 pkt. 4 wynika, że dopuszcza się możliwość wykonywania pracy przez osobę inną niż strona umowy – za zgodą pracodawcy. Dodano zapis, że za działania takiej osoby zleceniobiorca odpowiada jak za własne. W treści §5 umowy podane jest, że prawidłowość realizacji zadań kontrolowana będzie przez zleceniodawcę na bieżąco. W § 7 znajduje się oświadczenie pracodawcy, że wykonawca podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu oraz ubezpieczeniem chorobowym. W § 9 widnieje, że wykonawca ponosi pełną odpowiedzialność za szkody powstałe w związku z realizacją umowy. Wymiar czasu pracy był określony na 8 godzin dziennie, zaś faktycznie praca była wykonywana przez 7 godzin, przeważnie od 6.00 do 13.00.

W toku rozprawy przesłuchano obecnych i byłych pracowników spółdzielni na okoliczności związane z wykonywaniem prac przez pracowników zatrudnionych przy sprzątnięciu na umowę zlecenie (pracowników sprzątnięcia spółdzielni nie zatrudnia od około 20 lat – zeznanie A. K. (1) przesłuchanego w charakterze strony – k. 226).

Na podstawie zeznań świadków (D. B. – k. 202v i n.,) S. K. (k. 203), A. P. (k. 203v-2014), W. P. (k. 204-204v), M. W. (k. 224) wynika w sposób niezbity, że zleceniobiorcy mogli realnie przybierać inne osoby do wykonywania prac będących przedmiotem zlecenia i rzeczywiście to robili, przykładowo D. B. często korzystała z pomocy swojej mamy. Za samą

powódkę A. D. pracę wykonywał mąż lub siostra – w formie pomocy. Powodowie przyznają, że pracę organizowali sobie sami (R. K. – k. 224v), W. G. (1) (k. 225v), E. D. (k. 224 v). Powódka A. D. obecnie także jest zatrudniona na umowie – zleceniu (k. 226). R. K. do pracy w spółdzielni przeszedł z zakładu, gdzie był zatrudniony na podstawie umowy o pracę właśnie dlatego, że odpowiadały mu elastyczne godziny pracy i, że pracę mógł sobie zorganizować sam. Nie odczuwał negatywnych konsekwencji, gdy wychodził z pracy wcześniej.

Wszyscy pracownicy sami decydowali w jakiej kolejności i czasie wykonywać prace inne niż codzienne sprzątanie – na przykład mycie okien (2 razy w roku) i mycie klatek schodowych (1 raz w miesiącu).

Wszystko to świadczy o tym, że nie można tu mówić i kierownictwie sprawowanym wobec powodów, ale o nadzorze nad wykonywanymi robotami. A już na pewno o ich podporządkowaniu.

A wykonywanie nadzoru wydaje się naturalne dla prac bieżącego utrzymywania porządku na obsługiwanych przez powodów rewirach, tym bardziej, że wymuszali to na administratorach mieszkańcy spółdzielni. Nadzór, nawet codzienny, nie powoduje automatycznie, że zawarta umowa cywilnoprawna staje się umową o pracę, gdyż rodzaj pracy wykonywany przez powodów taki typ kontroli uzasadniał. Praca polegająca na wykonywaniu czynności określonych w umowach zlecenia zawartych przez powodów nie podlega z pewnością wyłączeniu z możliwości zawierania umów cywilnoprawnych. Tym bardziej, gdy z dokonanych ustaleń jasno wynika, że ta forma pracy im w konkretnym przypadku odpowiada – jak R. K. (na przykład ze względu na elastyczność i możliwość samodzielnej organizacji pracy), czy W. G. (1), która na swoim stanowisku pracy u pozwanego trwała aż do 15 lipca 2019r., gdy sama sobie pracę zmieniła.

Samodzielna organizacja czasu pracy, oczywiście w pewnych zakresach w konkretnym przypadku – ze względu na specyfikę pracy, jest typową cechą umów cywilnych. Spółdzielnia dostarczała powodom sprzęt do pracy, ale bez ubrań roboczych, które zobowiązani byli zapewnić sobie sami. Spółdzielnia pomagała przygotowywać rachunki za wykonaną pracę, ale tylko dlatego, żeby pomóc im w niełatwej dla każdego materii, żaden z powodów nigdy się temu nie sprzeciwił. Żaden z powodów nigdy nie zwrócił się do spółdzielni z wnioskiem o zmianę formy umowy – nawet A. D. – znająca osobiście prezesa A. K. (1). Jej zeznania o złym traktowaniu przez administratorkę S. K. nie potwierdziły się, zresztą nigdy na złe traktowanie jej się nie skarżyła – nawet przed osobiście znajomym prezesem.

A najważniejszym aspektem tej sprawy wykluczającym istnienie umowy o pracę jest brak bezwzględne obowiązku osobistego świadczenia pracy. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 28.10.1998r. I PKN 416/98 „brak **bezwzględnego** obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę”. Zgodnie z uzasadnieniem tego wyroku „Umowa o pracę jest dwustronną czynnością prawną kwalifikowaną prawnie metodą typologiczną. Metoda ta polega na porównaniu cech właściwych dla określonego typu umowy z w z występującymi w umowie kwalifikowanej i w oparciu o ich nasilenie ustalenia rodzaju umowy. Przeważająca liczba cech właściwych dla danego typu umowy decyduje o zakwalifikowaniu ocenianej umowy jako 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). Skoro pracę za powodów mogli wykonywać (i wykonywali) członkowie ich rodzin to zaistnienie braku obowiązku osobistego świadczenia pracy uznać należy za element negujący stosunek pracy.

W konkretnym przypadku umowy zawarte między powodami a pozwaną nie posiadały większości wymienionych cech stosunku pracy. Powodowie mieli szeroką swobodę wykonywania obowiązków polegających na utrzymywaniu czystości w wyznaczonych im miejscach. Przy czym fakt, że były to miejsca wyznaczone wynikało ściśle ze specyfiki pracy i miało charakter porządkowy. To, że administratorzy spółdzielni, w tym S. K. doglądała, jak wykonywane są prace, a nawet to, że zwracała uwagę na niedociągnięcia, nie świadczy w żadnym razie o wykonywaniu stricte kierownictwa nad powodami. Zleceniobiorcy nie działają w próżni i nie ma nic nadzwyczajnego w tym, że mogą zostać sprawdzeni z prawidłowości wykonywania swych prac. To, że spółdzielnia użyczała im narzędzi do wykonywania prac

i sporządzała rachunki wypłaty należności też, samo w sobie, nie świadczy o nawiązaniu stosunku pracy. Natomiast w ubraniu robocze powodowie musieli zatroszczyć się sami. A, że praca musiała być wykonywana codziennie w wyznaczonych miejscach, to naturalne dla tego rodzaju pracy. Nie można stwierdzić generalnie, że praca osoby sprzątającej musi być wyłączona z możliwości zawierania umów cywilnoprawnych, nawet, gdy wykonywana jest cyklicznie.

Dodać należy, powodowie są świadomymi i pożądanymi przez rynek pracy pracownikami. W sposób wyraźny chcieli związać się ze spółdzielnią stosunkiem cywilnoprawnym. Znali kwestie prawne wiążące się stosunkiem zlecenia – brak płatnego urlopu i innych uprawnień. Dogodność zawartej umowy doceniał na przykład R. K., który świadomie zrezygnował z zatrudnienia w formie umowy o pracę na rzecz umowy zlecenia. Podobnie A. D., która w dniu orzekania, też korzysta z takiej formy pracy z tym, że jak zeznaje – bez stresu (k. 226). Nie można jednak stwierdzać, że fakt, iż wcześniej jej praca była subiektywnie stresująca, musi koniecznie wypełniać cechy stosunku pracy.

Można też zauważyć, że w aktualna sytuacja na rynku pracy nie czyni pracowników, jak bywało wcześniej, podmiotami, które łatwo wykorzystać oferując umowy, na przykład, tak zwane „śmieciowe”. Obecnie, na zasadzie notoryjności, można z powodzeniem stwierdzić, że pracodawcy mają trudności ze znalezieniem pracowników, i coraz częściej to właśnie pracownicy dyktują warunki zatrudnienia i mogą wybierać spośród wielu ofert pracy. W tym aspekcie przestaje być tak doniosła, jak niegdyś, ochronna funkcja prawa pracy, monitorująca, czy forma umowy nie zmierza do wykorzystywania pracownika. Oczywiście jest, że każda umowa o zatrudnienie, nieważne od jej nazwania, jeśli spełnia utarte kryteria istnienia stosunku pracy, stosunkiem pracy jest, niezależnie od woli stron. Jednak nowe czasy rodzą nowe wyzwania i nie można stronom odebrać prawa do decydowania jaką realnie, rzeczywiście umowę chcą zawrzeć – zwłaszcza w momencie jej zawierania. Późniejsza zmiana zdania w tej kwestii po skonstatowaniu, że jest możliwość zyskania czegoś więcej, niż wynikało to z przedmiotu dobrowolnej i dogodnej umowy (ekwiwalentu za urlop, nadgodzin, itp.) nie może determinować automatycznego uznawania, że zaistniał stosunek pracy, gdy pewne jego cechy, ich większość, rzeczywiście istnieją. W pozwanej spółdzielni już od bez mała 20 lat nie istnieją etaty stanowisk sprzątających, zadania w tym zakresie powierzane są firmom zewnętrznym (zeznanie A. K. – k. 226 i n.).

W konkretnym przypadku, z przyczyn podniesionych wyżej, zabrakło przewagi cech definiujących stosunek pracy, a ponadto, co najważniejsze, zaistniała okoliczność go wykluczająca. Stąd powództwa należało oddalić.

Z uwagi na trudną sytuację powodów nie obciążano ich kosztami postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego adwokata wyznaczonego z urzędu i kosztów zastępstwa poniesionych przez pozwaną.