

Sygn. akt IV P 37/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 09 lipca 2020 r.

Sąd Rejonowy w Inowrocławiu IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Alicja Lisiecka
Ławnicy:	Włodzimierz Grzeczka Danuta Pater
Protokolant:	st. sekr. sądowy Małgorzata Stanisz

po rozpoznaniu w dniu 9 lipca 2020 r. w Inowrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **S. M.**

przeciwko (...) **S.A. w K.**

o ustalenie i ekwiwalent za urlop

1. oddala powództwa,
2. kosztami sądowymi, od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniony był powód obciąża Skarb Państwa.

Sędzia

Alicja Lisiecka

Ławnik Ławnik

Danuta Pater Włodzimierz Grzeczka

Sygn. akt IV P 37/20

UZASADNIENIE

Powód S. M. w pozwie skierowanym przeciwko (...) S.A. w K. (poprzednio (...) Sp. z o.o. w K.), sprecyzowanym w piśmie procesowym z dnia 16 października 2015r.(k. 2-6 oraz k. 10) domagał się:

- ustalenia istnienia- od dnia 1 września 2013r.,na czas nieokreślony - stosunku pracy, na podstawie którego powód świadczył pracę na rzecz pozwanej Spółki w pełnym wymiarze godzin , na stanowiskach pracownik ochrony i pracownik gospodarczy;

- zasądzenia od strony pozwanej na swoją rzecz ekwiwalentu pieniężnego na niewykorzystany urlop wypoczynkowy w 2014r. w kwocie 2.903,04zł.brutto i ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w 2015r. w wysokości 3.000,96zł. brutto oraz

-zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądania powód S. M. wskazał, że zawarte z pozwanym w dniu 21 sierpnia 2013r. dwie umowy zlecenia, na podstawie których powód miał od dnia 1 września 2013r. ochraniać obiekt wskazany przez pozwanego oraz utrzymywać w czystości powierzchnię dróg i chodników oraz terenów zielonych na terenie zakładu produkcyjnego w J., miały na celu obejście przepisów Kodeksu pracy i w rzeczywistości były nie czym innym, jak umową o pracę albowiem spełniały kodeksowe przesłanki stosunku pracy, tj. przewidywały obowiązek osobistego świadczenia pracy przez powoda, w miejscu i czasie ściśle określonym i narzuconym przez pozwanego, zarobkowy charakter świadczonej pracy, podporządkowanie pracownika i jego pracę pod kierownictwem, a ryzyko wykonywania pracy przez powoda obciążało w całości podmiot zatrudniający.

Powód dopatrywał się interesu prawnego w żądaniu ustalenia istnienia między stronami stosunku pracy ze względu na możliwość korzystania w takiej sytuacji z urlopu wypoczynkowego oraz świadczeń z tytułu choroby, jak również pod kątem potencjalnych świadczeń emerytalno-rentowych.

W odpowiedzi na pozew z dnia 12 listopada 2015r. (k. 15-18) pozwana wniosła o oddalenie obu powództw w całości oraz o zasądzenie na swoją rzecz od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Pozwana zaprzeczyła jakoby pomiędzy stronami został nawiązany stosunek pracy, zakwestionowała także zasadność i wysokość kwot dochodzonych przez powoda w pozwie. Wskazała iż S. M. – wbrew treści art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.- nie wykazał jakimikolwiek dowodami, iż łączący strony stosunek prawny był w rzeczywistości stosunkiem pracy. Podkreśliła, że powód nie wykonywał czynności pod ścisłym kierownictwem pozwanej, miał możliwość zastępstwa na warunkach określonych w umowie, czas i miejsce pracy powoda nie były określone, a ponadto powód ponosił odpowiedzialność przekraczającą odpowiedzialność wynikającą z prawa pracy.

Podczas czynności wyjaśniających w dniu 28 grudnia 2015r.(k. 78) powód zmodyfikował swoje żądanie i wniósł o ustalenie, że łączący go z pozwanym stosunek pracy istniał od dnia 1 września 2013r. do dnia 30 listopada 2015r. i dotyczył pracy na stanowisku pracownika ochrony.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Legitymujący się umiarkowanym stopniem niepełnosprawności powód S. M. w przeszłości pracował na stanowisku pracownika ochrony w firmie (...), do której zadań należała ochrona zakładów produkcyjnych spółki (...) zlokalizowanych w J..

Powyższy stosunek pracy uległ rozwiązaniu z końcem sierpnia 2013r. za wypowiedzeniem złożonym przez pracodawcę.

Ochronę w/wym. obiektów od dnia 1 września 2013r.przejęła strona pozwana - (...) Sp. z o.o. w K., obecnie - (...) S.A. w K..

Mimo, iż czterem dotychczasowym pracownikom (...), którzy posiadali ustalony stopień niepełnosprawności, w tym powodowi, strona pozwana obiecała zawarcie nowych umów o pracę, w rzeczywistości propozycję taką złożyła trzem z nich. Powód takiej propozycji zatrudnienia ze strony spółki (...) nie otrzymał, zaoferowano mu świadczenie pracy, ale w oparciu o cywilnoprawną umowę zlecenie.

Powód, choć wolał pracować na podstawie umowy o pracę, ze względu na trudną sytuację życiową, w której się wówczas znajdował (obowiązek spłaty kredytu mieszkaniowego, choroba, a następnie śmierć syna), zgodził się zawrzeć z pozwanym umowę zlecenie. Miał tego pełną świadomość.

(dowód -zeznania świadków: A. B.-k. 90-90v, M. P. (1)- k. 90v-91v., S. P.-k. 91v.,D. M.- k. 91v.-92, E. F.- akta IV Po 22/16 Sadu Rejonowego wR., przesłuchanie powoda S. M. -k. 166-167, e-protokół z dnia 6.03.2017r.-min. 00:03:26-00:30:46)

W dniu 21 sierpnia 2013r. S. M. zawarł z poprzednikiem prawnym pozwanego (...) S.A. w (...) Sp. z o.o. w K. umowę zlecenie, na podstawie której powód jako zleceniobiorca zobowiązał się do wykonywania na rzecz pozwanego jako zleceniodawcy usługi ochrony obiektu wskazanego przez spółkę (...), według planu opracowanego i zaakceptowanego przez obie strony.

Za wykonanie w/wym. czynności, których wykonanie S. M., za zgoda pozwanego, mógł powierzyć osobie trzeciej i których rytm zobowiązał się samodzielnie ustalać zleceniobiorca, powód otrzymać miał od strony pozwanej wynagrodzenie w wysokości 500,00zł. brutto miesięcznie , a warunkiem wypłaty przedmiotowego wynagrodzenia miało być przedstawienie przez powoda pozwanemu rachunku za wykonaną usługę.

W razie choroby lub innej niemożności wykonania umówionej usługi powód zobowiązany był wskazać swojego zastępcę, który musiał się legitymować odpowiednimi kwalifikacjami umożliwiającymi mu wykonanie czynności z zakresu ochrony obiektów. Za działania i zaniechania tych osób powód odpowiadał jak za działania i zaniechania własne.

Strony ustaliły, że w sprawach nieuregulowanych umową z dnia 21 sierpnia 2013r. zastosowanie mają przepisy Kodeksu cywilnego, a w szczególności art. 734-751 tego Kodeksu.

Jednocześnie powód i pozwany zaznaczyli w umowie, iż nie rodzi ona żadnych skutków w zakresie uprawnień pracowniczych wynikających ze stosunku pracy, a powód jako zleceniobiorca oświadczył, że został pouczony przez pozwanego- zleceniodawcę o różnicach pomiędzy umową zlecenia a umową o pracę i zadeklarował, iż jest świadom tych różnic.

(dowód- umowa zlecenia z dnia 21.08.2013r.-k. 24-25, przesłuchanie powoda S. M. -k. 166-167, e-protokół z dnia 6.03.2017r.-min. 00:03:26-00:30:46)

Niezależnie od powyższego strony tego samego dnia, tj. 21 sierpnia 2013r., zawarły drugą umowę zlecenie, zgodnie z którą S. M. jako zleceniobiorca, od dnia 5 września 2013r., przyjął do wykonania na rzecz pozwanego jako zleceniodawcy czynność polegającą na sprzątaniu i utrzymaniu powierzchni dróg, chodników oraz terenów zielonych na terenie Zakładu Produkcyjnego w J..

Za wykonanie powyższego zadania powodowi przysługiwało wynagrodzenie zależne od ilości godzin świadczonych usług, przy przyjęciu wysokości stawki godzinowej w kwocie 7,00zł. brutto.

Zleceniodawca oczekiwał, podobnie jak przy umowie zlecenie obejmującej wykonywanie przez powoda czynności z zakresu ochrony wskazanego obiektu, złożenia przez S. M. jako zleceniobiorcy rachunku za wykonane czynności.

Strony zaznaczyły również, iż niniejsza umowa zlecenie z dnia 21 sierpnia 2013r.obejmująca wykonywanie przez powoda od dnia 5 września 2013r. czynności polegających na sprzątaniu i utrzymaniu powierzchni dróg, chodników oraz terenów zielonych na terenie Zakładu Produkcyjnego w J. nie rodzi żadnych skutków w zakresie uprawnień pracowniczych.

(dowód- umowa zlecenia z dnia 21.08.2013r.-k. 26-26v)

Powód ochraniał zakłady produkcyjne spółki (...) położone w J.. Kontrolował ruch osobowy i towarowy, prowadził ewidencje pojazdów oraz wystawiał i kontrolował przepustki.

Zadania powyższe wykonywał w oparciu o sporządzany co miesiąc, przez dowódcę zmiany, grafik służb dla wszystkich pracowników ochrony. Pracował w systemie 12 godzinnych zmian- rano, od godz. 7.00 do godz. 19.00, dzień przerwy, nocna zmiana -od godz. 19.00 do godz. 7.00, dzień przerwy, itd.

Wykonując umówione zadania z zakresu ochrony powód korzystał z umundurowania, wyposażenia i sprzętu pozwanego.

Nikt nie kontrolował pracy powoda w trakcie zmiany, ale przed dopuszczeniem do pracy dowódca zmiany sprawdzał jedynie kompletność umundurowania S. M. oraz poddawał powoda badaniu na trzeźwość.

Pozwany nie prowadził listy obecności zatrudnianych ochroniarzy, jak również nie prowadził żadnej ewidencji czasu ich pracy. Prowadzona była jedynie książka służby, w której pracownicy ochrony, także powód, odnotowywali przebieg służby, poszczególne zdarzenia oraz godziny ich wystąpienia, jak również godziny swojej pracy.

(dowód- raport z książki służby-k. 101-101v., zeznania świadków: A. B.-k. 90-90v, M. P. (2)- k. 90v-91v., S. P.-k. 91v.,D. M.- k. 91v.-92,E. F.-akta IV Po 22/16 Sadu Rejonowego w R.)

Podczas wykonywania pracy na rzecz strony pozwanej powód nigdy nie chorował oraz nie korzystał z dni wolnych z przeznaczeniem na urlop wypoczynkowy, gdyż zdawał sobie sprawę, iż każdy dzień nieobecności prowadzi na zmniejszenia ilości przepracowanych godzin w miesiącu, a w konsekwencji - do wypłaty niższego wynagrodzenia.

W rzeczywistości zawarta przez strony w dniu 21 sierpnia 2013r. umowa zlecenie, zgodnie z którą S. M. zobowiązał się od dnia 5 września 2013r. wykonywać na rzecz pozwanego czynności sprzątania i utrzymania powierzchni dróg, chodników oraz terenów zielonych na terenie Zakładu Produkcyjnego w J., za wynagrodzeniem w wysokości 7,00zł. brutto za 1 godzinę pracy, nie była realizowana, natomiast ustaloną w tej umowie stawkę godzinową powód otrzymywał za świadczenie na rzecz pozwanej Spółki, od dnia 1 września 2013r., na podstawie umowy zlecenia z dnia 21 sierpnia 2013r., usług ochrony obiektu wskazanego przez (...).

Fikcją okazał się także przepis zawarty w przedmiotowych umowach zlecenie z dnia 21 sierpnia 2013r., który przewidywał obowiązek przedkładania przez powoda rachunków za wykonane usługi ochroniarskie jako warunek wypłaty umówionego wynagrodzenia.

(dowód- przesłuchanie powoda S. M. -k. 166-167, e-protokół z dnia 6.03.2017r.-min. 00:03:26-00:30:46)

W dniu 30 listopada 2013r. powód nagle, drogą telefoniczną, został poinformowany przez dowódcę zmiany, iż nie ma już stawić się do służby. Poczł się zwolniony z pracy.

(dowód- zeznania świadka D. M.- k. 91v.-92 przesłuchanie powoda S. M. -k. 166-167, e-protokół z dnia 6.03.2017r.-min. 00:03:26-00:30:46)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zaoferowanych przez obie strony, wyżej przywołanych i niekwestionowanych przez strony dowodów z dokumentów, z zeznań świadków- A. B., M. P. (2), S. P., D. M. i E. F., a także w oparciu o przesłuchanie powoda S. M..

Co do zasady stan faktyczny analizowanej sprawy jawił się jako bezsporny, strony jedynie rozbieżnie interpretowały rodzaj zawartej w dniu 21 sierpnia 2013r. umowy i stąd też potrzeba rozstrzygnięcia tejże kwestii w drodze orzeczenia Sądu.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy- w ocenie Sądu - okazał się wiarygodny, dowody z dokumentów-autentyczne, a zeznania świadków -spójne i tworzące logiczną całość z pozostałym materiałem dowodowym, w szczególności z

powoływaną wyżej dokumentacją. Jeśli idzie o dowód z przesłuchania powoda S. M. w charakterze strony, to -zdaniem Sądu – należało mieć na uwadze specyfikę w/wym. środka dowodowego oraz okoliczność, iż strona procesu co do zasady zeznaje w sposób dla siebie korzystny, co jest specyficzne dla dowodu przeprowadzanego w trybie art. 303-304 k.p.c.

Wskazać należy, iż wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie podali przed Sądem, iż powód został zatrudniony jako pracownik ochrony u strony pozwanej odmiennie niż trzy inne osoby- nie na podstawie umowy o pracę, lecz w oparciu o cywilnoprawną umowę zlecenie. Wskazali świadkowie, iż przyczyna takiej decyzji strony pozwanej nie jest im znana, zaznaczyli również, iż S. M. wyrażał swoje niezadowolenie z propozycji nowego pracodawcy, podkreślał i zabiegał o możliwość zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, jednak ostatecznie, w pełni świadomie, zmuszony własną sytuacją finansową, wyraził zgodę na zawarcie umowy zlecenie. Co istotne- strona pozwana od samego początku stanowczo wyrażała swój sprzeciw wobec zamiaru łączenia się z powodem stosunkiem pracy. Potwierdził to w swoich zeznaniach sam S. M., wynika to również z treści obu umów zlecenie z dnia 21 sierpnia 2013r. , gdzie strony ustaliły, że w sprawach nieuregulowanych umową z dnia 21 sierpnia 2013r. zastosowanie mają przepisy Kodeksu cywilnego, a w szczególności art. 734-751 tego Kodeksu, czyli przepisy regulujące wprost instytucję umowy zlecenie, a nadto powód i pozwany wyraźnie zaznaczyli w zawartych umowach (k.25, k. 26v.), iż nie rodzą one żadnych skutków w zakresie uprawnień pracowniczych wynikających ze stosunku pracy, co powód dodatkowo potwierdził składając podpis na omawianych umowach.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo S. M. o ustalenie istnienia stosunku pracy, jak i o zapłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w latach 2014-2015 nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawą roszczeń w części dotyczącej ustalenia istnienia stosunku pracy był przepis art. 189 k.p.c., zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny zachodzi wówczas, gdy sam skutek jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego istotnych, prawnie chronionych interesów. Na podstawie art. 189 k.p.c. pracownik ma bowiem interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą zaktualizować się dopiero w przyszłości (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2002r., sygn. akt I PKN 629/01)

W ocenie Sądu powód S. M. miał interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy, gdyż przyjęcie, iż łączący strony procesu stosunek zobowiązaniowy miał charakter umowy o pracę determinowało możliwość korzystania przez powoda z uprawnień stricte pracowniczych. Należy bowiem mieć na uwadze, iż prawo do szczególnej ochrony wynagrodzenia, płatny urlop wypoczynkowy , świadczenia ubezpieczeniowe z tytułu niezdolności do pracy, czy – jak dochodzony pozwem – ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany w naturze urlop wypoczynkowy , przysługują z mocy prawa tylko osobom zatrudnionym w oparciu o stosunek pracy i nie znajdują zastosowania do osób świadczących pracę na podstawie innych umów, w tym cywilnoprawnej umowy zlecenie.

Wobec powyższego - rozstrzygnięcie kwestii istnienia wskazanego w pozwie stosunku prawnego okazało się niezbędne dla dochodzenia przez powoda innych roszczeń, jak chociażby objętego niniejszym pozwem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Wyniki przeprowadzonego in casu postępowania dowodowego- zdaniem Sądu- nie potwierdziły jednak zasadności w/wym. roszczeń.

Zgodnie z art. 22 k.p. 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.

Wskazany przepis ustanawia podstawowe obowiązki stron stosunku pracy definiujące ten stosunek, co oznacza, iż stosunek prawny, którego podstawę stanowi umowa o pracę charakteryzuje się szczególnymi cechami, pozwalającymi na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych, takich jak cywilnoprawna umowa zlecenie, umowa o dzieło czy umowa o świadczenie usług. Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego świadczenia pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, ciągłym charakterem wzajemnych zobowiązań podmiotów, a ponadto odpłatnością pracy.

Zasada osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik winien wykonywać pracę na rzecz pracodawcy osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Zasada podporządkowania pracownika pracodawcy polega z kolei na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego oraz postanowień regulaminu, które pozostają w związku z wykonywaną pracą, jej organizacją i przebiegiem. Zasada ryzyka pracodawcy występuje w kilku znaczeniach i wiąże się ze swoistym rozkładem odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązań przez pracownika. Zasada ciągłości świadczenia pracy w ramach stosunku pracy polega na tym, że zobowiązanie pracownika nie polega na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności lub na wykonaniu ich zespołu składającego się na określony rezultat, lecz wiąże się z wykonaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą. Dodatkowymi cechami stosunku pracy jest dobrowolność podjęcia pracy przez pracownika i odpłatność świadczonej przez niego pracy. Ponadto w ramach umowy o pracę, co istotne, konieczne jest kumulatywne wystąpienie powyższych przesłanek, charakteryzujących umowę o pracę. Zasadnym jest więc stwierdzenie-tak, jak na to wskazał Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 12 lutego 2013r., III AUa 1068/12, LEX nr 1321996- że brak choćby jednej z wyżej opisanych przesłanek decyduje o odmowie uznania łączącego strony stosunku prawnego za umowę o pracę.

Niezależnie od powyższego, należy podnieść, że rodzaj stosunku prawnego, który łączył strony winien być oceniony również w kontekście subiektywnej woli stron, gdyż ta w sposób zdecydowany rozstrzyga o rodzaju analizowanego stosunku prawnego. Art. 22 § 1¹ k.p., który stanowi, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1, jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. Praca może być bowiem świadczona również na podstawie umów cywilnoprawnych. Zasada swobody umów, obowiązująca w prawie pracy zgodnie z art. 300 k.p. w zw. z art. 353¹ k.c. pozwala stronom swobodnie kształtować stosunek prawny, w obrębie którego praca ma być wykonywana. Zakwalifikowanie czynności cywilnoprawnej jako umowy o pracę wymaga więc uwzględnienia reguł wykładni oświadczenia woli, co oznacza, iż o charakterze umowy decyduje rzeczywista wola stron.

Sąd rozpoznając przedmiotową sprawę doszedł do przekonania, że ostatecznie wolą powoda i pozwanego było zawarcie umowy zlecenia, ze wszelkimi tego konsekwencjami, nie zaś umowy o pracę. O nawiązanie stosunku pracy zabiegał wprawdzie powód, jednak strona pozwana od samego początku w sposób jasny, zrozumiały i transparentny prezentowała zupełnie odmienne stanowisko. Widziała i dopuszczała możliwość związania się z powodem i zatrudnienia go wyłącznie w oparciu o umowę zlecenie, sprzeciwiała się zaś zawarciu ze S. M. umowy o pracę. Powyższe zostało wyraźnie wyartykułowane w obu umowach zlecenie z dnia 21 sierpnia 2013r., na co zresztą Sąd zwracał już uwagę we wcześniejszej części niniejszego uzasadnienia. Zrozumiała była dla Sądu wola powoda zawarcia z pozwanym umowy o pracę jako tej bardziej korzystnej i bardziej bezpiecznej pod względem ochrony praw pracowniczych, nie mniej nie może zniknąć z pola widzenia wyraźny brak woli pozwanej Spółki do wiązania się z powodem stosunkiem pracy, czego ten- co było okolicznością bezsporną- miał całkowitą świadomość.

W ocenie Sądu skoro pozwana wykluczała wolę zawarcia umowy o pracę, a powód, po namyśle, i pozwana w chwili zawierania umów z dnia 21 sierpnia 2013r. osiągnęły i wyraziły consensus odnośnie zawarcia umowy zlecenia i uczyniły to w formie pisemnej, zatem nie sposób obecnie przyjąć, że miały one zgodny zamiar zawrzeć umowę o pracę.

Powyższej konstatacji w żaden sposób nie zmienia fakt, że powód osobiście wykonywał ustalone przez strony zadania, w miejscu i czasie wskazanym przez pozwanego, realizował grafik służb ochrony, był kontrolowany przed dopuszczeniem do pracy pod względem trzeźwości i należytego umundurowania i wykonywał czynności zbieżne z

czynnościami osób zatrudnionych u pozwanego na podstawie umowy o pracę. Podnieść wypada bowiem, że osobiste wykonywanie powierzonych czynności nie przesadza o nawiązaniu stosunku pracy, a jest charakterystyczne również dla umów cywilnoprawnych, na co uwagę zwrócił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 października 1998r., I PKN 389/98.

Dodatkowo materiał dowodowy zebrany w sprawie nie dał podstaw-zdaniem Sądu- do przyjęcia, iż pozwany narzucał powodowi określony sposób wykonywania przez niego obowiązków. Więcej- wynikało z niego, że pozwany odwoła się do wcześniejszego doświadczenia powoda w pracy na stanowisku pracownika ochrony m.in. w (...), pozostawił powodowi swobodę i samodzielność w zakresie sposobu wykonywania powierzonych mu zadań, a prace, które zostały powodowi powierzone nie były skomplikowane i nie wymagały szczególnego nadzoru ze strony (...) i ścisłego z jej strony kierownictwa. W ocenie Sądu materiał dowodowy potwierdził, iż w stosunku do zadań wykonywanych przez powoda brak było podstaw do przyjęcia ścisłego jego podporządkowania określonym osobom

Postępowanie dowodowe nie wykazało także istotnego dla oceny całokształtu okoliczności sprawy faktu, a mianowicie -czy powód przed podjęciem zatrudnienia w spółce (...) przechodził szkolenia z zakresu BHP oraz wstępne badania lekarskie, co immanentnie związane jest ze stosunkiem pracy. Nadto, co również ważne w sprawie, S. M. za wykonane na rzecz strony pozwanej usługi otrzymywał wynagrodzenie godzinowe, zależne od ilości przepracowanych przez niego godzin, co -zdaniem Sądu-podważa istnienie po stronie pozwanego ryzyka socjalnego.

Wskazać również należy, iż strony w umowie przewidziały możliwość powierzenia przez powoda wykonania umówionych usług osobie trzeciej, co pozbawiło stosunek prawny nawiązany przez powoda i pozwanego cechy właściwej dla umowy o pracę, jaką jest osobiste świadczenie pracy przez pracownika. Jeśli zaś idzie o wykonywanie przez powoda czynności w określonych w grafiku służb dniach i godzinach, to okoliczność powyższa- w ocenie Sądu – nie przesądziła o nawiązaniu stosunku pracy, gdyż tego rodzaju elementy występują również w stosunkach cywilnoprawnych, na co uwagę zwrócił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 października 1998r., w sprawie o sygn. akt I PKN 389/98. Tylko bezwzględny obowiązek osobistego świadczenia pracy stwarza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998r., sygn. akt I PKN 416/98).

Na potrzeby rozpoznania analizowanej sprawy warto także było- zdaniem Sądu-zwrócić uwagę na stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 lutego 2011r., sygn. akt II PK 82/10, SN stwierdził, że wykonywanie usług dozoru mienia nie musi odbywać się wyłącznie w ramach stosunku pracy, a decydujące znaczenie przy ustalaniu podstawy normatywnej zatrudnienia osoby świadczącej takie usługi należy przypisać woli obu stron stosunku prawnego i okolicznościom towarzyszącym jego wykonaniu.

Reasumując- wyniki przeprowadzonego in casu postępowania dowodowego wskazują, iż strony w okresie wskazanym przez powoda, tj. od dnia 1 września 2013r. do dnia 30 listopada 2015r., łączyła cywilnoprawna umowa zlecenia, do której zastosowanie mają przepisy Kodeksu cywilnego, nie zaś przepisy Kodeksu pracy. Zdaniem Sądu -przemawia za tym i wola stron, i charakter współpracy, jaka została nawiązana między nimi w/wym. okresie i stąd też rozstrzygnięcie jak w punkcie 1 wyroku.

Oddalenie przez Sąd powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy przesądziło o braku podstaw żądania zapłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w latach 2014-2015, co formalnie również znalazło odzwierciedlenie w punkcie 1 wyroku.

W punkcie 2 wyroku Sąd orzekł o kosztach sądowych, a to na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 k.p.c.

Sąd miał na względzie także regulację zawartą w art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.), w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Natomiast w myśl

art. 113 ust. 1 przywołanej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Sąd, nie znajdując podstaw do obciążenia strony pozwanej kosztami sądowymi, od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniona była powódka, powyższe koszty zaliczył na rachunek Skarbu Państwa.

I., dnia 14 września 2020r.

Sędzia Alicja Lisiecka