

Sygn. akt 275/14

WYROK CZĘŚCIOWY

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 września 2014 r.

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

w składzie następującym:

PRZEWODNICZĄCY: SSR Anna Garncarz

ŁAWNICY: M. B., S. M.

PROTOKOLANT: Marzena Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 29 września 2014 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa **R. M.**

przeciwko **(...) Sp. z o.o. w P.**

o **ustalenie istnienia stosunku pracy**

oddala powództwo.

UZASADNIENIE

do wyroku częściowego

Powód R. M. w pozwie skierowanym przeciwko (...) spółka z o.o. w P., a także w piśmie procesowym z dnia 24 marca 2014 r. wniósł pozew o ustalenie że łączył go z pozwanym stosunek pracy w okresie od 21 stycznia 2014 r. do 31 marca 2014 r. na stanowisku pracownika terenu zewnętrznego, porządkowy w niepełnym wymiarze czasu pracy tj. na 1/2 etatu na czas określony.

Ponadto powód zażądał wynagrodzenia za miesiące od stycznia do marca 2014 r. w łącznej kwocie 1.355 zł netto oraz wydania świadectwa pracy za okres spornu.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że od 21 stycznia 2014 r. podjął pracę u pozwanego na podstawie umowy, która została nazwana przez stronę pozwaną umową zlecenia. Powód pracował w niepełnym wymiarze czasu pracy po 4 godziny dziennie jako pracownik terenu zewnętrznego na terenie miasta W., na terenie Internatu Garnizonowego przy ul. (...). Powód wskazał, że pracował pod nadzorem wyznaczonego koordynatora W. J. oraz I. S.. W dniu 7 lutego 2014 r. powód otrzymał dwie umowy zlecenia od strony pozwanej, których nie podpisał. W dniu 8 lutego 2014 r. powód wystąpił do zarządu strony pozwanej o zmianę umowy i zatrudnienie go na orzeczenie o stopniu niepełnosprawności. Powód wskazał, że pracę wykonywał w ramach stosunku pracy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana wskazała, że powód nie przedstawił dowodu na okoliczność wykonywania czynności na rzecz pozwanej we wskazanym okresie. Brak dokumentów w postaci raportów, grafików czy listy obecności. Nadto nie sposób zgodzić się z uzasadnieniem wysokości żądanego przez powoda wynagrodzenia. Dodatkowo strona pozwana wskazała na sprzeczności w twierdzeniach powoda, gdyż powód z jednej strony domaga się ustalenia istnienia stosunku pracy m. in. w styczniu 2014 r., a z drugiej jednak strony w piśmie z dnia 8 lutego 2014 r. sam wyraźnie wskazuje, iż rzekomo strony ustaliły, iż w styczniu 2014 r. będzie wykonywał czynności w oparciu o umowę zlecenia, a dopiero po tym okresie zostanie zatrudniony w oparciu o umowę o pracę. Powód pisze, że nie podpisał umowy z pozwaną, z drugiej strony pisze, iż domagał się od strony pozwanej zmiany zawartej przez strony umowy poprzez podpisanie stosownego aneksu. Nadto wskazuje, iż pozwaną jest tylko ta spółka, z którą ma podpisaną umowę. Strona pozwana wskazała dodatkowo, że nieuzasadnione jest stanowisko wskazane przez powoda w żądaniu ustalenia istnienia stosunku „pracownik terenu zewnętrznego”, „porządkowy”. Pozwana nie zatrudnia, ani nigdy nie zatrudniała w ramach o umowę o pracę czy też umowy cywilnoprawne żadnej osoby na takich stanowiskach. Strona pozwana zaprzeczyła, że łączył ją z powodem stosunek pracy. Twierdzenia powoda, że wykonywał czynności w czasie wyznaczonym przez stronę powodową, pod nadzorem koordynatora nie są prawdziwe. Powód nie przedstawił żadnego grafiku, który rzekomo miałby otrzymać od pozwanej. Dodatkowo strona pozwana wskazała, że w umowie o pracę muszą dominować pozostałe elementy pracownicze, a więc osobiste świadczenie pracy, ciągle, dobrowolnie podporządkowane. Dla oceny z jakim rodzajem stosunku mamy w niniejszej sprawie do czynienia decydujące znaczenie ma brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia co wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego łączącego strony jako umowy o pracę. Umowa zwarta między stronami przewidywała zastępstwo w postaci powierzenia wykonywania zobowiązań wynikających z umowy innej osobie. Nie jest także możliwe uznanie umowy za umowę o pracę, skoro powód nie był zobowiązany do wykonywania poleceń pracodawcy. W samej umowie znajdował się zapis wykluczający bezpośredni nadzór i kierownictwo pozwanej. Natomiast wskazany przez powoda fakt zatrudniania przez pozwaną koordynatorów jest elementem nie tyle nadzoru wykonywanego przez pozwaną co prawidłowej organizacji i synchronizacji świadczonych usług. Jest to tym bardziej konieczne w sytuacjach gdy ochroniarze sami ustalają grafiki z uwagi na konieczność czuwania nad ciągłością wykonywanych usług. Całości sprawy nie można bowiem oceniać w oderwaniu od specyfiki usług w zakresie ochrony. Powód nie przedstawił dowodów na okoliczność wydawania przez pozwaną poleceń niezwiązanych z zakresem obowiązków i charakterem pracy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny

Strona pozwana w ramach wykonywanej przez siebie działalności gospodarczej zajmowała się ochroną i sprzątnięciem m. in. terenu budynku Internatu Garnizonowego we W..

Strona pozwana w związku z charakterem wykonywanych czynności tj. sprzątnięciem budynku i ochroną obiektu zawierała jedynie umowy cywilnoprawne z osobami wykonującymi na terenie tego obiektu czynności jako zleceniobiorcy.

Dowód zeznania świadka M. G. k. 57 (płyta CD)

zeznania świadka T. S. k. 85 (płyta CD)

Osobą zajmującą się koordynacją prac na obiekcie Internatu Garnizonowego we W. był W. J., natomiast dyrektorem zajmującym się zapewnieniem kadry obsługującej obiekt był T. S..

Dowód zeznania świadka M. G. k. 57 (płyta CD)

zeznania świadka T. S. k. 85 (płyta CD)

przesłuchanie powoda k. 57 (płyta CD)

przesłuchanie uzupełniające powoda k. 85 (płyta CD)

Strona pozwana przeprowadziła z powodem rozmowę kwalifikacyjną, zgodnie z którą zaproponowała powodowi zawarcie umowy zlecenia, na podstawie której powód miał świadczyć usługi porządkowe obiektu.

Na podstawie tej rozmowy kwalifikacyjnej został wypełniony i podpisany przez powoda „kwestionariusz osobowy zleceniobiorcy”, który powód przekazał do strony pozwanej, w którym to oświadczeniu powód wypełnił dane osobowe niezbędne do zawarcia umowy zlecenia, a także złożył oświadczenie, że nie jest objęty obowiązkowym ubezpieczeniem społecznych z tytułu umowy o pracę, nie jest zatrudniony na podstawie umowy zlecenia, nie podlega ubezpieczeniu społecznemu rolników, nie jest emerytem, ale wskazał, że jest rencistą od 2006 r.

Powód w tym oświadczeniu zawartym w kwestionariuszu osobowym zleceniobiorcy wskazał, że wnosi o zawarcie umowy zlecenia od 24 stycznia 2014 r. w stawce ryczałtowej 500 zł, a także, że posiada orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym.

Dowód zeznania świadka T. S. k. 85 (płyta CD)

przesłuchanie powoda (częściowo) k. 57 (płyta CD)

kwestionariusz osobowy zleceniobiorcy k. 37

Powód rozpoczął świadczyć usługi porządkowe obiektu Internatu Garnizonowego od 21 stycznia 2014 r.

W dniu 7 lutego 2014 r. strona pozwana przysłała powodowi dwie umowy zlecenia.

Pierwsza z umów zawarta w dniu 21 stycznia 2014 r. zawierała postanowienia, na mocy których strona pozwana zleca powodowi czynności sprzątnięcia obiektu wskazanego przez zleceniodawcę za wynagrodzeniem określonym przez zleceniobiorcę w rachunku i zatwierdzonym przez zleceniodawcę. Podstawą wyliczenia wynagrodzenia miał być wskaźnik miesięczny wynoszący 50 zł netto.

Powód zobowiązał się do wykonywania powyższych czynności samodzielnie, z należytą starannością bez bezpośredniego nadzoru i kierowania ze strony zleceniodawcy. Umowa w § 4 pkt 2 przewidywała możliwość powierzenia wykonania zlecenia osobie trzeciej (zastępcy), posiadającej wymagane uprawnienia. W takim przypadku zobowiązany jest niezwłocznie zawiadomić zleceniodawcę o osobie i miejscu zamieszkania zastępcy. Zleceniobiorca ponosi odpowiedzialność za czynność zastępcy jak za swoje własne.

Druga z umów zawarta w dniu 23 stycznia 2014 r. zawierała postanowienia, na mocy których strona pozwana zleca powodowi czynności ochrony fizycznej stałej obiektu wskazanego przez zleceniodawcę za wynagrodzeniem określonym przez zleceniobiorcę w rachunku i zatwierdzonym przez zleceniodawcę. Podstawą wyliczenia wynagrodzenia miał być wskaźnik miesięczny wynoszący 450 zł netto.

Powód zobowiązał się do wykonywania powyższych czynności samodzielnie, z należytą starannością bez bezpośredniego nadzoru i kierowania ze strony zleceniodawcy. Umowa w § 4 pkt 2 przewidywała możliwość powierzenia wykonania zlecenia osobie trzeciej (zastępcy), posiadającej wymagane uprawnienia. W takim przypadku zobowiązany jest niezwłocznie zawiadomić zleceniodawcę o osobie i miejscu zamieszkania zastępcy. Zleceniobiorca ponosi odpowiedzialność za czynność zastępcy jak za swoje własne.

Dowód umowy zlecenia z dnia 21 stycznia 2014 r i 23 stycznia 2014 r. k. 5

Powód wykonywał zleczone czynności sprzątnięcia obiektu zewnętrznego.

Powód nie był nadzorowany przez żadnego z pracowników strony pozwanej.

Powód przychodził na teren obiektu rano, miał zwyczaj, że przychodził około godziny 6 rano, po czym przystępował do sprzątnięcia obiektu.

Powód nie miał obowiązku podpisywania list obecności. Nie miał obowiązku przychodzenia na określoną godzinę, ani też przebywania na terenie obiektu do określonej godziny.

Nikt nie sprawdzał, o której godzinie powód przyszedł do pracy, ani też jakie czynności sprzątnięcia zostały przez niego wykonane.

Powód jedynie był oceniany przez osoby przebywające na terenie Internatu Garnizonowego czy faktycznie obiekt został posprzątnięty. Powód nie był zobowiązany do posprzątnięcia obiektu w określonym ściśle czasie.

Dowód zeznania świadka T. S. k. 85 (płyta CD)

przesłuchanie powoda (częściowo) k. 57 (płyta CD)

W okresie spornym powód nie korzystał z urlopów wypoczynkowych, nie przedkładał zwolnień lekarskich.

Dowód zeznania powoda k. 57 (płyta CD)

Powód pismem z dnia 8 lutego 2014 r. zwrócił się do zarządu strony pozwanej o zmianę umowy zlecenia o świadczenie usług na czas nieokreślony od 23 stycznia 2014 r. „pod rygorem nieważności”. W uzasadnieniu pisma powód wskazał, że z panem W. J. powód ustalił, że będzie pracował przez dwa tygodnie na podstawie umowy zlecenia na kwotę 500 zł netto, a następnie od 7 lutego 2014 r. będzie pracował na czas określony na 1 miesiąc na okres próbny. Powód wskazał, że jego stan zdrowia pozwala mu na podjęcie czynności pracownika terenu zewnętrznego.

Strona pozwana nie odpowiedziała powodowi na w/w pismo.

Powód świadczył usługi porządkowe do 31 marca 2014 r.

Dowód : pismo powoda z dnia 8 lutego 2014 r. k. 5

zeznania świadka T. S. k. 85 (płyta CD)

przesłuchanie powoda k. 57 (płyta CD)

przesłuchanie uzupełniające powoda k. 85 (płyta CD)

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne, Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie w zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy.

Ustalając stan faktyczny sprawy, Sąd posłużył się dowodami z dokumentów prywatnych oferowanych przez strony, w szczególności umowami zlecenia oraz dokumentacji związanej z jej wykonaniem, a także dokumentem pn. Kwestionariusz osobowy zleceniodawcy i wobec braku zarzutów co do ich prawdziwości uznał je w całości za wiarygodne.

Sąd nie uznał mocy dowodowej dokumentów przedstawionych do pisma procesowego powoda z dnia 12 maja 2014 r. pod nazwą „listy obecności” gdyż strona pozwana zakwestionowała ich prawdziwość i rzetelność. Faktycznie, co zostało potwierdzone przez powoda w trakcie zeznań, dokumenty te prowadził powód we własnym zakresie, nikt ze strony pozwanej nie zatwierdzał tych dokumentów, ani też nie wymagał od powoda ich prowadzenia.

Zgodnie z zasadą bezpośredniości, Sąd dokonał ustaleń faktycznych w sprawie na podstawie zeznań świadków M. G. i T. S., którzy byli bezpośrednimi świadkami zdarzeń stanowiących o tym, jaki charakter prawny miała łączący strony umowa.

Sąd pominął dowód z przesłuchania świadków W. J., I. S. i M. Ż., gdyż powód na rozprawie w dniu 24 czerwca 2014 r. cofnął wnioski o przesłuchanie tych świadków, a także, gdyż na podstawie art. 227 kpc w zw. z art. 217 kpc, Sąd uznał zeznania tych świadków, jako dowodów zbędnych w ustaleniu stanu faktycznego.

Odnosnie dowodu z zeznań powołanych przez powoda świadków M. G. i T. S., Sąd w pełni dał wiarę zeznaniom tych świadków gdyż ich spójność, logika, wzajemne uzupełnianie się i korespondencja z pozostałym materiałem dowodowym sprawy dowiodły, iż relacje tych świadków odzwierciedlają faktyczny wskazywały, w jaki sposób powód wykonywał swoje obowiązki na rzecz strony pozwanej, a także w zakresie ustaleń co do charakteru zawartej umowy.

Wskazani świadkowie w swoich zeznaniach ograniczali się do przedstawienia pewnego zarysu lub jedynie głównych okoliczności zdarzeń, bez powoływania się na szczegóły, co w ocenie Sądu świadczy o swobodzie ich relacji, odtwarzaniu jedynie zdarzeń faktycznie im znanych.

Dająca się niekiedy zauważyć nieprecyzyjność zeznań w/w świadków, zachowujących w pamięci na ogół pewien zarys lub jedynie główne okoliczności zdarzenia, bez powoływania się na szczegóły, świadczą o swobodzie ich relacji, odtwarzaniu jedynie zdarzeń faktycznie im znanych bądź z autopsji bądź z opowiadań innych pracowników, przy czym co istotne świadkowie szczerze te informacje rozgraniczali. Należy również zwrócić uwagę, co zdaje się potwierdzać doświadczenie życiowe, że w sytuacji, gdy dane zdarzenie nie dotyczy bezpośrednio konkretnie wskazanej osoby, będącej jedynie jej świadkiem-observatorem lub też, która wiadomość o nim powzięła wyłącznie z relacji innych osób, to wówczas szczegóły mającego miejsce zajścia, wydarzenia znacznie szybciej zacierają się w pamięci tej osoby, aniżeli działałoby się to w przypadku osoby bezpośrednio dotkniętej taką sytuacją.

Sąd uwzględnił natomiast zeznania powoda jedynie w takim zakresie, w jakim pokrywały się one z zeznaniami świadków, z tym, że należy wskazać, że przy opisie wielu zdarzeń relacje powoda i świadków były bardzo podobne, różniły się tylko interpretacją powoda co do charakteru wydawanych mu poleceń i jego roli u strony pozwanej. Sąd nie dał wiary powodowi w zakresie, w jakim zeznał on, że była mu obiecana umowa o pracę, gdyż jego zeznania w tym zakresie pozostają w sprzeczności nie tylko z zeznaniami świadków, ale również z przedstawionymi przez strony dowodami. Dodatkowo należy mieć na uwadze, że powód był bezpośrednio zainteresowany wynikami postępowania i w tym kontekście mógł relacjonować okoliczności sprawy w korzystny dla siebie sposób.

Zgodnie art. 189 k.p.c. w przypadku sporu, co do treści umowy lub rodzaju stosunku prawnego na podstawie którego była świadczona praca, pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie rodzaju i treści umowy.

Bezspornym było to, że powód w okresie od 21 stycznia 2014 roku do dnia 31 marca 2014 r. wykonywał czynności sprzątnia na obiekcie obsługiwanym przez stronę pozwaną.

Jak wynika również z zeznań powołanych przez powoda świadków M. G. i T. S., strona pozwana proponowała zarówno powodowi, jak i wszystkim innym osobom świadczącym usługi na tym obiekcie umowy cywilnoprawne. Nikomu, ze względu na charakter świadczenia usług nie była zaproponowana umowa o pracę.

Jak wynika również z zeznań powoda, a także z pisma z dnia 8 lutego 2014 r. powodowi została zaproponowana, przed podjęciem się czynności sprzątnia w dniu 21 stycznia 2014 r. umowa cywilnoprawna – umowa zlecenia. Wynika to nie tylko z pisma powoda do strony pozwanej z dnia 8 lutego 2014 r. ale przede wszystkim z podpisanego przez powoda dokumentu świadczącego o umowie stron w zakresie charakteru stosunku prawnego, tj. dokumentu pn. „kwestionariusz osobowy zleceniobiorcy”. W tym kwestionariuszu, podpisanym przez powoda wyraźnie powód wskazuje, że wyraża zgodę na zawarcie umowy cywilnoprawnej wskazując dane wymagane dla osoby podejmującej się świadczenia usług na podstawie tej umowy. Zatem zeznania powoda w zakresie, w jakim twierdził on, że strona pozwana obiecywała powodowi umowę o pracę (czy też od 21 stycznia 2014 r. jak twierdził powód w trakcie zeznań, czy też dopiero od 8 lutego 2014 r, jak wynika z pisma powoda z 8 lutego 2014 r,) nie zasługuje na uwzględnienie.

Niekonsekwencja w twierdzeniach powoda odnośnie ustaleń w zakresie charakteru obiecanej powodowi umowy, świadczy o tym, że powód nie wnosił przed 8 lutym 2014 r. do strony pozwanej o zawarcie umowy o pracę. Świadczy

to o tym również, że takich ustaleń w tym zakresie nie było. Strona pozwana nigdy też nie wyraziła zgody na zawarcie z powodem umowy o pracę.

Również sposób wykonywania przez powoda usług na rzecz strony pozwanej nie wskazuje, aby powód wykonywał prace w ramach stosunku pracy.

Zgodnie z art. 734 § 1 k.c. przez umowę zlecenie przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do wykonania oznaczonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. W przypadku, gdy przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do wykonania czynności nie będących czynnościami prawnymi, zawarta umowa ma charakter tzw. umowy o świadczenie usług w typie zlecenia, przy czym przepisy o umowie zlecenia mają do niej odpowiednie zastosowanie. Umowy o świadczenie usług w typie zlecenie bardzo często nazywane są w powszechnym obrocie prawnym „umowami zlecenia”. Przedmiotem umowy o świadczenie usług w typie zlecenia jest wykonanie przez zleceniobiorcę określonych czynności. Czynności te mogą zostać wskazane w sposób zindywidualizowany, przez określenie ich rodzaju, przedmiotu, innych postanowień, zwłaszcza przedmiotowo istotnych, a także ewentualnie drugiej strony bądź adresata, albo też tylko przez wskazanie rodzaju tych czynności (vide J. Szczęski (w:) Komentarz, t. II, 1972, s. 1540). Zobowiązanie biorącego zlecenie polega na świadczeniu określonych, a więc zindywidualizowanych czynności, i to w sposób pozwalający mu na samodzielne organizowanie odpowiednich działań. Cecha ta m.in. odróżnia ten typ stosunku prawnego od stosunku pracy (vide Z. Radwański, J. Panowicz-Lipska Zobowiązania – część szczegółowa. C.H. BECK 2004). Świadczenie usług na podstawie umowy w typie zlecenia może być bezpłatne lub odpłatne.

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.

Cechy stosunku pracy, wynikające z art. 22 k.p. wyróżniają go od innych stosunków prawnych. Decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów jest świadczenie pracy określonego rodzaju - przez którą należy rozumieć zasadnicze obowiązki pracownika oraz miejsce i czas wykonywania pracy - pod kierownictwem pracodawcy. Pracownik obowiązany jest więc świadczyć pracę w zorganizowanym zespole pracowniczym, podporządkowanym pracodawcy w granicach wynikających z charakteru pracy i potrzeb pracodawcy oraz zastrzeżonych ustawowo praw pracownika.

Treścią umowy o pracę jest więc zobowiązanie się pracownika do wykonywania określonej pracy pod kierownictwem pracodawcy, za wynagrodzeniem. Umowa o pracę posiada cechy stosunku zobowiązaniowego – jest dwustronnie zobowiązująca, odpłatna i konsensualna. Należy jednak wskazać, iż stosunek pracy posiada szczególne cechy, które pozwalają na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych, w szczególności od umowy o dzieło (art. 627 i nast. k.c.) oraz umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług w typie zlecenia (art. 734 i nast. kodeksu cywilnego) a mianowicie charakteryzuje się koniecznością osobistego wykonania pracy, 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), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Należy zauważyć, iż wykonywanie takich samych czynności może występować zarówno w ramach umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej. Jednakże cechą umowy o pracę jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony przez pracodawcę czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie przez pracownika 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 oraz wykonywanie powierzonych zadań pod nadzorem kierownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 roku, I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26). Zasada podporządkowania jest jedną

z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie dzieła lub zlecenia. Należy podkreślić, że właściwa dla stosunku pracy cecha podporządkowania (kierownictwa pracodawcy) w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. interpretowana jest odpowiednio szeroko (vide: Komentarz Prawa Pracy – J. I. i W. S.) i są to pojęcia w zasadzie tożsame. Odnosząc się do przesłanki podporządkowania powtórzyć należy za wyrokiem Sądu Najwyższego z 15.10.1999 r. (I PKN 307/99), że przy ocenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony (umowa o pracę - umowa zlecenia) należy uwzględniać specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego - umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu do dyspozycji zlecającego i wykonywania stosownie do jego potrzeb czynności zleczanych na bieżąco, ponieważ taki sposób wykonywania czynności przemawia za umową o pracę.

W odróżnieniu od umów o charakterze cywilnoprawnym, charakterystyczną cechą umowy o pracę jest również to, że ryzyko przedsięwzięcia ciąży na podmiocie zatrudniającym, dlatego też w konsekwencji – niemożność wykonywania pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nie pozbawia pracownika roszczenia o zapłatę wynagrodzenia. W umowie o pracę więź między pracownikiem a pracodawcą jest zatem znacznie ściślejsza, znacznie szerszy jest również zakres obowiązków i praw obu stron stosunku pracy.

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 – art. 22 § 1 k.p. 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 (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11.09.1997 r., OSNAPiUS z 1998 r., nr 13, poz. 407; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11.04.1997 r., OSNAPiUS z 1998 r., nr 2, poz. 35).

Jeżeli te same zadania (czynności) mogą być wykonywane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenie) należy ustalić które cechy dominują. Ustalenie, że przeważają elementy umowy o pracę prowadzi do oceny – nawet wbrew nazwie umowy zawartej przez strony i wbrew treści jej poszczególnych postanowień - że strony łączy 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 Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 14, poz. 449). Dopiero w sytuacji, 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).

Sąd Rejonowy nie podzielił wyrażonej przez powoda oceny prawnej charakteru zawartej ze stroną pozwaną umowy. Zgromadzony materiał dowodowy uzasadnia bowiem ocenę, że powód wykonywał czynności na rzecz strony pozwanej na podstawie cywilnoprawnych umowy o świadczenia usług w typie zlecenia, które nie miały charakteru „ukrytych” umów o pracę.

Przechodząc do rozważań podkreślić należy, że przed przystąpieniem do czynności sprzątanego powód swoim zachowaniem potwierdził, że godzi się na zawarcie umowy zlecenia, czy też poprzez wypełnienie odpowiednich dokumentów jedynie przewidzianych dla osób zatrudnianych na podstawie umowy cywilnoprawnej, czy też poprzez oświadczenie zawarte w samym piśmie powoda z 8 lutego 2014 r. Dopiero w piśmie z 8 lutego 2014 r. w sposób całkowicie arbitralny wystąpił do strony pozwanej o zawarcie z nim umowy o pracę. Należy wskazać, że powód pomimo, że nie otrzymał od strony pozwanej potwierdzenia zawarcia umowy o pracę, nadal świadczył usługi sprzątanego za zaproponowane mu wynagrodzenie, zgodnie z zawartymi umowami zlecenia, nie kwestionując ich warunków.

W ocenie Sądu o charakterze stosunku zatrudnienia powoda przesądza nie tylko zgodny zamiar stron i nazwa umowy, ale przede wszystkim wynikająca zarówno z zakresu obowiązków, jak i praktyki opisywanej przez powodów i świadków, organizacja świadczenia usług sprzątanego.

Jak zeznali powołani przez powoda świadkowie, powód nie miał ustalonych godzin przychodzenia, nie podpisywał listy obecności, nikt ze strony pozwanej nie sprawdzał, o której godzinie powód przyszedł, o której godzinie powód skończył pracę i wyszedł z obiektu. Jak zeznał sam powód, „obiekt musiał być posprzątanym do popołudnia, kiedy przychodziła kadra oficerska”. Powód zatem był odpowiedzialny jedynie za wynik tj. posprzątanie danego obiektu w określony sposób.

Nikt ze strony pozwanej nie sprawdzał powoda w sposób systematyczny, codziennie.

W zasadzie powód w żaden sposób w toku postępowania nie uzasadnił argumentu, że pracował w sposób podporządkowany.

W tym miejscu należy podkreślić, iż zleceniodawca ma prawo sprawdzać jakość i sumiennosc wykonywania usług porządkowych, co nie jest jednoznaczne ze sprawowaniem nadzoru pracowniczego.

W świetle zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego nie sposób bowiem przyjąć, by powód wykonywał pracę w warunkach podporządkowania pracowniczego, pod kierownictwem pracodawcy. Polecenia kierowane przez stronę pozwaną miały charakter wyłącznie wypadkowy i techniczny. Nie można uznać nawet, aby były to polecenia doraźne, gdyż były one bardzo sporadyczne. W zasadzie powód był rozliczany z efektu swojej pracy, tj. posprzątania obiektu.

Dodatkową przesłanką przemawiającą przeciwko ustaleniu, ze strony niniejszego postępowania łączyły stosunki o charakterze pracowniczym, jest zaś okoliczność, że powód miał pełną świadomość tego, jakiego rodzaju umowę podpisuje i na podstawie jakiej umowy wykonuje czynności, o czym świadczy jego pismo z 8 lutego 2014 r. Powód był poinformowany przez stronę pozwaną, iż nie jest możliwym zawarcie umowy o pracę. Wszystkie te okoliczności wskazują na to, że w przedmiotowej sprawie wolą każdej ze stron tj. powoda i strony pozwanej było zawarcie umów o charakterze cywilnoprawnym.

Mając powyższe na uwadze, Sąd oddalił powództwo w zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy.