

Sygn. akt IV P 51/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 listopada 2017 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	Sonia Klonowska , Tadeusz Dymnicki
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 27 października 2017 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa Inspektora Pracy Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w G. na rzecz

J. G. (1) oraz G. Ś. (1)

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w C.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

Ustala, że powódki J. G. (1) i G. Ś. (1) z pozwanym Samodzielnym Publicznym Zakładem Opieki Zdrowotnej w C. łączył stosunek pracy w okresie od 1 lutego 2016 r. do 30 czerwca 2016 r.

Sygn. akt IV P 51/17

## UZASADNIENIE

Inspektor Pracy Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w G. Oddział PIP w S. wniosła powództwo na rzecz J. G. (1) i G. Ś. (1) przeciwko pozwanemu Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w C. o ustalenie , istnienia stosunku pracy pomiędzy pozwanym a J. G. (1) i G. Ś. (1) w okresie: od 01.02.2016 r. do 30.06.2016 r. W uzasadnieniu pozwu strona powodowa wskazała, iż przeprowadzona kontrola wykazała, że pozwany SP ZOZ w C. zawarł z J. G. (1) i G. Ś. (1) umowy zlecenia na wykonywanie pracy sprzątaczką a od 1.07.2017 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Charakter pracy J. G. (1) oraz G. Ś. (1) na podstawie umowy o pracę i na podstawie umowy zlecenia był taki sam. Zlecenie wykonywane było z umówionym, wyrażonym w stałej miesięcznej stawce wynagrodzeniem. Stwierdzono, że sposób realizacji tych czynności wykonywany był w warunkach podporządkowania pracowniczego. Podporządkowanie dotyczyło zarówno sposobu, miejsca, jak i czasu wykonywania pracy. Dyspozycyjność i podporządkowanie zleceniobiorców względem pozwanego wyrażało się tym, że w wyznaczonym zorganizowanym przez pracodawcę miejscu pracy, tj. pomieszczenia, mieszczące się w budynku SP ZOZ oraz w wyznaczonym czasie, osobiście wykonywały wyznaczone zadania polegające na sprzątaniu pomieszczeń a nadzór nad wykonywaniem pracy sprawował Dyrektor SP ZOZ lub inne wyznaczone osoby ( Główna Księgowa, Pielęgniarka Koordynująca). Od lutego 2017 r. została wprowadzona lista obecności, w której wskazywane były godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Ponadto zdarzały się kontrole czy zleceniobiorcy są w pracy. W umowie

zlecenia zostało ustalone sześć godzin pracy a następnie aneksem z 05.04.2016 r. do umowy zlecenia dyrektor zgodził się na pięć. Praca była wykonywana od poniedziałku do piątku.

Pełnomocnik pozwanego w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że strony łączyła umowa cywilnoprawna nazwana umową zlecenia. Powyższe, wbrew twierdzeniom Inspektora Pracy, uprawnia każdą stronę stosunku cywilnego do sprawdzania sposobu wykonywania zobowiązania przez zleceniobiorcę. Wykonywanie tego uprawnienia nie dowodzi wykonywania czynności pod nadzorem zleceniodawcy w warunkach prawa pracy. Ponieważ także w ramach wykonywania usług zlecenia, należy zapewnić zleceniobiorcy wynagrodzenie nie niższe niż najniższe wynagrodzenie brutto za godzinę, stąd zachodzi konieczność ewidencjonowania czasu wykonywania usługi celem zapewnienia prawidłowości umówionego wynagrodzenia. Nie jest to ewidencja czasu pracy pracownika, ani lista obecności pracownika, a wyłącznie realizacja obowiązku zleceniodawcy zaoferowania i wykonywania obowiązku zapłaty wynagrodzenia w wysokości stawki godzinowej nie niższej niż gwarantowana przepisami powszechnie obowiązującymi.

### ***Sąd ustalił co następuje:***

J. G. (1) od 13.07.2012 r. i G. Ś. (1) od 1.09.2014 r. zawarły z pozwanym Samodzielnym Publicznym Zakładem Opieki Zdrowotnej w C. pisemne umowy zlecenia na wykonywanie prac sprzątaczkich 6 godzin dziennie w dni robocze a od 5.04.2016 r. pięć godzin dziennie w dni robocze z wynagrodzeniem miesięcznym 1220 zł brutto.

(dowód: umowy zlecenia w aktach kontroli PIP).

Pozwany Samodzielnym Publicznym Zakładem Opieki Zdrowotnej w C. od lutego 2016 r. wprowadził dla J. G. (1) i G. Ś. (1) obowiązek podpisywania listy obecności z wpisywaniem godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz miesięczny harmonogram czasu pracy.

(dowód: listy obecności i harmonogramy pracy w aktach kontroli PIP).

J. G. (1) i G. Ś. (1) 10.06.2016 r. zawarły z pozwanym Samodzielnym Publicznym Zakładem Opieki Zdrowotnej w C. porozumienie o rozwiązywaniu umów zlecenia z dniem 30.06.2016 r.

(dowód: porozumienia w sprawie rozwiązania umowy zlecenia z 10.06.2016 r. w aktach kontroli PIP).

Dyrektor pozwanego 21.03.2016 r. o godz. 16<sup>22</sup> złożył podpis na liście obecności J. G. (1) za marzec 2016 r.

(dowód: lista obecności J. G. (1) za marzec 2016 w aktach kontroli PIP).

J. G. (1) i G. Ś. (1) 10.06.2016 r. zawarły z pozwanym Samodzielnym Publicznym Zakładem Opieki Zdrowotnej w C. umowy o pracę na okres próbny od 1.07.2016 r. do 30.09.2016 r. na stanowisku sprzątaczkich, w wymiarze 1/2 etatu, z wynagrodzeniem zasadniczym 1340 zł.

(dowód: umowy o pracę w aktach kontroli PIP).

Dyrektor pozwanego SP ZOZ w C. określał dni i godziny pracy, zadania, wydawał polecenia oraz kontrolował pracę J. G. (1) i G. Ś. (1). Środki czystości i sprzęt J. G. (1) i G. Ś. (1) zapewniał pozwany SP ZOZ w C.. Powódki sprawdzała też pielęgniarka koordynująca.

(dowód: zeznania świadków B. S. B. k.41v od 00:14:45 do 00:21:09, T. M. k.47v od 00:07:34 do 00:20:53, W. W. od 00:32:53 do 00:39:12, zeznania powódek k.52 J. G. od 00:03:03 do 00:23:33, G. Ś. od 00:25:16 do 00:42:07).

### ***Sąd zważył co następuje:***

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z obowiązującym systemem prawnym zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, praca może być też świadczona na podstawie różnych form prawnych tj. na podstawie umów cywilnoprawnych np. umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o świadczenie usług czy umów nienazwanych (kontraktów) lub w ramach stosunku pracy, na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania, wyboru, spółdzielczej umowy o pracę (zob.: Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 1999-12-09, I PKN 432/99, OSNPIUS 2001/9/310).

Ustawodawca pozostawia stronom swobodną decyzję co do rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego będzie świadczona praca, pod warunkiem, że formalna nazwa umowy jako umowy innego rodzaju niż umowa o pracę nie stanowi obejścia przepisów prawa pracy.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego co do zasady pracownikowi przysługuje interes prawny w ustaleniu stosunku pracy.

W orzecznictwie od lat ukształtował się pogląd, że o rodzaju łączącej strony umowy decyduje nie jej formalna nazwa lecz rzeczywista treść i sposób wykonywania.

W praktyce rozróżnienie, czy w konkretnym przypadku mamy do czynienia z umową o pracę czy też umową cywilnoprawną budzi problemy. Wówczas o prawidłowej kwalifikacji umowy decydują okoliczności faktyczne, w których była świadczona praca. Szczególnie istotne jest to, czy praca była wykonywana pod stałym nadzorem czy istniał jedynie obowiązek kierowania się wskazówkami co do sposobu świadczonej usługi, czy wymagała osobistego świadczenia w określonym miejscu i czasie oraz czy miała charakter czynności przynoszących konkretny indywidualny rezultat, czy polegała jedynie na wykonywaniu określonych działań. Ponadto pojęcia „stałego nadzoru” nie można w stosunkach pracy utożsamiać z ciągłym pilnowaniem pracownika, chodzi tu raczej o kierowanie procesem pracy.

Należy podzielić też stanowisko Sądu Najwyższego, 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 w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności zleczanych na bieżąco. Taki sposób wykonywania umowy przemawia za uznaniem jej za umowę o pracę art. 22 §1 i 1[1] KP (vide: wyrok SN z 1999-10-15 I PKN 307/99 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (...)).

Aby ocenić charakter umowy trzeba dokonać wszechstronnej analizy, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy są przeważające, a należy to uczynić w oparciu przede wszystkim o takie elementy, jak wola stron (między innymi wyrażona w nazwie, jaką strony nadały umowie; por. wyrok z dnia 7.3.2006 r., I PK 146/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 9, s. 474), uwzględniając, że o wyborze podstawy prawnej świadczenia pracy decydują zainteresowane strony, kierując się nie tyle przedmiotem zobowiązania, ile sposobem jego realizacji (wyrok z dnia 13.4.2000 r. I PKN 594/99, OSNAPIUS 2001 nr 21, poz. 637). Zasada swobody umów (art. 353[1] KC) polega na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył.

Sąd w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego, że jeżeli dany stosunek prawny wykazuje różne cechy, charakterystyczne zarówno dla wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, jak i umów cywilnoprawnych, dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (por. wyrok z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPIUS 1999 r. nr 20, poz. 646).

W rozpoznawanej sprawie bezsporne jest, że strony w spornym okresie zawarły umowy zlecenia a od 1.07.2016 r. do 30.09.2016 r. umowę o pracę na okres próby na stanowisku sprzątaczkę w pozwanym SP ZOZ w C..

Z wzajemnie się uzupełniających i logicznych a przez to wiarygodnych zeznań świadków B. S. B., T. M., W. W. oraz zeznań powódek J. G. i G. Ś. jednoznacznie wynika, iż dyrektor pozwanego SP ZOZ w C. określał powódkom konkretne dni i godziny pracy oraz zadania, wydawał polecenia oraz kontrolował ich pracę zapewniał środki czystości

i sprzęt. Powódki sprawdzała też pielęgniarka koordynująca. W spornym okresie J. G. i G. Ś. były też zobowiązane do podpisywania miesięcznej listy obecności.

W niniejszej sprawie występują więc elementy stosunku pracy tj. ciągłość wykonywanych czynności, udostępnienie miejsca pracy, sprzętu i środków czystości, brak swobody powódek co do ustalania dni i godzin świadczenia pracy, podporządkowanie dyrektorowi i pielęgniarce koordynującej.

Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego, iż wyznaczanie osobie zatrudnionej w sposób jednostronny miejsca, w którym ma ona wykonywać pracę, a także określanie godzin jej pracy, wskazuje na istnienie cechy charakterystycznej dla umowy o pracę (vide: Wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 7 czerwca 2017 r., I PK 176/16).

Również w doktrynie prawa pracy podkreśla się, iż dla stosunku pracy charakterystyczne jest, że pracownik wykonuje swoje obowiązki w określonym przez pracodawcę miejscu i czasie (por. Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć (w) Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga Jubileuszowa Prof. H. Lewandowskiego, Warszawa 2009; T. Duraj, podporządkowanie co do przedmiotu świadczenia pracownika – wybrane problemy, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2012 nr 11, s. 21-29; Z. Góral, H. Lewandowski, Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1996 nr 12, s. 21)

Ponadto Sąd Najwyższy w wyroku z 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98 (OSNAPIUS 2000 nr 6. poz. 223) uznał, że wykonywanie pracy we wszystkich dniach tygodnia (z wyjątkiem sobót i niedziel) i w wyznaczonych godzinach, stanowi pracę pod stałym kierownictwem pracodawcy.

Znamienne jest też to, iż sposób wykonywania przez powódki pracy był taki sam podczas trwania umowy o pracę na okres próbny jak i wcześniej podczas obowiązywania umowy zlecenia.

W ocenie sądu powódki w okresie od 1.02.2016 r. do 30.06.2016 r. wykonywały pracę na rzecz pozwanego w warunkach określonych dyspozycją przepisu art. 22 § 1 k.p. i zgodnie z przepisem art. 22 § 1<sup>2</sup> k.p. nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1 cytowanego przepisu.

Mając na uwadze powyższe sąd na podstawie przepisu art. 189 k.p.c. w zw. z art. 22 § 1 k.p. i art. 22 § 1<sup>2</sup> k.p. będąc związany zadaniem pozwu, ustalił iż J. G. (1) i G. Ś. (1) z pozwanym Samodzielnym Publicznym Zakładem Opieki Zdrowotnej w C. w okresie od 1.02.2016 r. do 30.06.2016 r. łączył stosunek pracy.