

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 grudnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Piotr Pawlak
Ławnicy:	Hanna Glonek, Stefania Konkel
Protokolant:	St. sekr. sąd. Ewa Zimniak – Strusińska

po rozpoznaniu w dniu 14 grudnia 2017 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa Inspektora Pracy A. B. działającego na rzecz

K. T.

przeciwko (...) Sp. z o.o w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

1. ustala, że K. T. była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę w okresie od 06 lipca 2011 r. do 14 grudnia 2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy w charakterze pracownika fizycznego – serwis sprzątający;
2. nakazuje pozwanej wydać K. T. świadectwo pracy ze wskazanym wyżej okresem i warunkami zatrudnienia;
3. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy – kwotę 1.108 zł (tysiąc sto osiem złotych) tytułem opłaty od pozwu.

Hanna Glonek SSR Piotr Pawlak Stefania Konkel

UZASADNIENIE

Pozwem z 24 sierpnia 2017 r. inspektor pracy Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w B., działając na rzecz K. T., pozwał (...) sp. z o.o. w W., wnosząc o ustalenie, że K. T. i pozwanego łączył stosunek pracy w okresie od 6 lipca 2011 r. do 14 grudnia 2016 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, w charakterze pracownika fizycznego – serwis sprzątający. Dodatkowo powód wniósł o zobowiązanie pozwanego do sporządzenia i wydania świadectwa pracy za ww. okres.

W uzasadnieniu powód podał, że K. T. rozpoczęła wykonywanie czynności w serwisie sprzątającym na podstawie umów cywilnoprawnych od dnia 6 lipca 2011 r. do 14 grudnia 2016 r., przy czym w okresie od 6 lipca 2011 r. do 31 grudnia 2015 r., były to umowy zlecenia. Następnie w okresie od 1 stycznia 2016 r. do 31 grudnia 2016 r. zawarto umowę na świadczenie usług, która została przez usługodawcę wypowiedziana i rozwiązała się z dniem 14 grudnia 2016 r. Umowy były zawierane na okresy roczne ze stawkami godzinowymi, praca była wykonywana na rzecz pozwanego

w siedzibie w R. w obiekcie nr 2 t.j. (...) w (...) przy ul. (...). Liczba godzin pracy wynikała z wymiaru czasu pracy w miesiącu dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, była wykonywana od godz. 7 do 15 od poniedziałku do piątku. Powódka codziennie podpisywała listę obecności przy rozpoczęciu pracy, a przed wyjściem wpisywała liczbę godzin przepracowanych, nigdy nie była ona jednak niższa niż 8 godzin. Powódka wskazała, że w tym samym czasie równoległe z nią były zatrudnione trzy inne osoby, na podstawie umowy o pracę, a sposób ich pracy i zakres obowiązków niczym się nie różnił. Nadzór nad pracownikami, osobami wykonującymi prace na podstawie umów cywilnoprawnych sprawował kierownik ochrony K. M. a podczas jej nieobecności kierownik zmiany ochrony. Powódka podała, że to kierownik ustalał jakie działy dany pracownik będzie sprzątał, sprawdzał czystość i wydawał polecenia, wyrażał zgodę na wcześniejsze wyjście z pracy, udzielał zgody na dzień wolny. Powódka podała, że w 2014 r. była poddana badaniom lekarskim gdyż rozważano zatrudnienie jej na umowę o pracę, do czego jednak nie doszło, mimo, że wielokrotnie o to się ubiegała.

W odpowiedzi na pozew (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów niniejszego postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwana podała, że zawierane umowy cywilnoprawne nie zawierały w sobie elementów umowy o pracę, zatem żądanie powódki jest całkowicie niezasadne, gdyż strony nie łączył stosunek pracy w okresie od 2011 r. do 2016 r. Pozwana spółka zaprzeczyła, iż powódka wykonywała prace pod jej kierownictwem. Ponadto w każdej chwili mogła wskazać, że nie może wykonywać usług, a wtedy takie usługi wykonywałaby inna osoba, wskazana przez spółkę. Zdaniem pozwanej fakt, iż wykonywane usługi były oceniane przez kierownika obiektu nie może dowodzić, że praca wykonywana przez powódkę było wykonywana pod jego kierownictwem. Dodatkowo pozwana wskazała, że zgodnie z umowami, powódka nie wykonywała zlecenia pod kierownictwem zleceniodawcy, a wykonuje je z zachowaniem należytej staranności, ponadto nie była podporządkowana regulaminowi pracy obowiązującemu w spółce, jak osoby zatrudnione na umowę o pracę. Nadto pozwana stwierdziła, iż powódce nie przysługiwało stałe wynagrodzenie, lecz otrzymywała wynagrodzenie na podstawie ilości godzin wspinanych jako poświęconych na wykonywanie usług i zatwierdzonych przez kierownika obiektu. Wypłata tak ustalonego wynagrodzenia odbywała się zawsze na podstawie listy płac naliczonej z zestawieniem przepracowanych przez nią godzin. Dodatkowo pozwana wskazała, że zgodnie z zawartymi umowami powódka mogła świadczenie usług powierzyć osobie trzeciej po uprzednim powiadomieniu spółki i uzyskaniu jej zgody, zatem w ocenie pozwanej, świadczy to o braku elementu bezwzględnego osobistego świadczenia pracy, co jest jedną z cech stosunku pracy. dalej pozwana wskazała, że w umowach strony nie określiły urlopów przysługujących powódce, nie wskazały również konkretnej liczby godzin, w której świadczenie usług miało być wykonywane. Ponadto w ocenie pozwanej w dokumentach znajduje się oświadczenie, z treści którego wynika, że K. T. wskazała, że świadomie podejmuje umowę na zasadach współpracy w oparciu o przepisy kc. W ocenie pozwanej takie oświadczenie wskazuje, iż powódka była w pełni świadoma i miała pełną wiedzę, iż godzi się na wykonywanie umów cywilnoprawnych. W ocenie pozwanej w stosunku prawnym łączącym strony brak było podstawowych elementów świadczących o tym, że umowy były umowami o pracę, w szczególności brak jest elementu podporządkowania, gdyż powódka sama sobie organizowała i wykonywała swoje obowiązki, brak jest obowiązku wykonywania poleceń pozwanej, brak podległości i kierownictwa spółki, brak jest bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy, brak jest określenia w umowach urlopów, brak jest wskazania minimalnego wynagrodzenia za pracę, wysokość wynagrodzenia była uzależniona od ilości przepracowanych godzin.

Pomimo podjęcia próby ugodowej, do zawarcia ugody nie doszło, strony uznały, iż nie widza możliwości zawarcia ugody w niniejszej sprawie (k. 51-52).

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka K. T. zawierała z pozwaną spółką (...) na przestrzeni lat 2011-2016 umowy zlecenia oraz umowę o świadczenie usług. W dniu 6 lipca 2011 r. powódka zawarła pierwszą umowę zlecenia w ramach której podjęła się wykonania czynności porządkowych na terenie dróg, placów, parkingów i terenów zielonych w obiekcie nr 2 w (...), w sposób zabezpieczający czystość i bezpieczeństwo osób przebywających na sprzątanym terenie. Umowa obowiązywała na czas od 6 lipca do 31 grudnia 2011 r. Zgodnie z umową powódka miała otrzymywać wynagrodzenie za każdą

rozpoczętą godzinę zlecenia w kwocie 8,00 zł brutto. Zgodnie z umową odbiór i ocena należytego wykonania zlecenia należała do kierownika ochrony obiektu. Ponadto zgodnie z umową powódka mogła powierzyć wykonywanie prac osobie trzeciej za powiadomieniem i zgodą pozwanej. Dodatkowo zastrzeżono w umowie, iż powódka nie wykonuje zlecenia do kierownictwem pozwanej, lecz prace wykonuje samodzielnie z zachowaniem należytej staranności. Zgodnie z umową spółka wypożyczała powódce sprzęt i ubiór roboczy potrzebny do wykonywania prac w ramach zawartej umowy, za który powódka ponosiła pełną odpowiedzialność. Przed upływem okresu na jaki powyższa umowa została zawarta strony zawarły kolejną umowę, analogiczna w treści, na okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2012 r.

Dowód: umowa zlecenia nr (...) – k. 4 akt sprawy.

W dniu 5 grudnia 2012 r. strony zawarły kolejną umowę zlecenia na okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2013 r., w ramach której powódka miała wykonywać czynności porządkowe, tj. odkurzanie wykładzin w pomieszczeniach biurowych i administracyjnych, utrzymywanie czystości w pomieszczeniach sanitarnych i uzupełniać materiału eksploatacyjne, myć podłogi, okna, drzwi, powierzchnie przeszklone, usuwać kurz z mebli, ścian, sufitów i parapetów, opróżniać kosze na śmieci i wymieniać worki. Stawka godzinowa wynagrodzenia wynosiła 8,00 zł brutto. Pozostałe postanowienie były analogiczne jak w umowie z 2011 r.

Dowód: umowa zlecenia nr (...) – k. 5 akt sprawy.

W dniu 16 grudnia 2013 r. strony zawarły kolejną umowę zlecenia na okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2014 r. Zakres czynności i prac objętych umowa był analogiczny jak w umowie z 2012 r., podwyższeniu uległo jedynie wynagrodzenie godzinowe powódki do 9,00 zł brutto. Pozostałe postanowienia umowy pozostały bez zmian w stosunku do poprzedniej umowy.

Dowód: umowa zlecenia nr (...) – k. 6 akt sprawy.

Dniu 18 grudnia 2014 r. strony zawarły kolejną umowę zlecenia na okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2015 r. która w swej osnowie była analogiczna do umowy z 2013 r., zarówno w zakresie prac, praw i obowiązków, wynagrodzenia oraz pozostałych postanowień.

Dowód: umowa zlecenia nr (...) – k. 7 akt sprawy.

W dniu 30 grudnia 2015 r. strony zawarły umowę o świadczenie usług na okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2016 r. Zakres czynności porządkowych był analogiczny jak w poprzednich umowach. W umowie wskazano jednak, iż usługobiorca (powódka) będzie realizowała czynności porządkowe według zaproponowanego przez siebie rozkładu godzin wykonywania czynności po wiążącej konsultacji z koordynatorem zleceń, którego umowa nie wskazała ani z funkcji (pozycji, stanowiska z spółce) ani z imienia i nazwiska. Zgodnie z umową powódka była zobowiązana do składania propozycji rozkładu godzin do 25. dnia miesiąca poprzedzającego miesiąc świadczenia usług. Pozostałe postanowienia umowy pozostały analogiczne do postanowień poprzednich umów zlecenia, podwyższeniu jedynie uległo wynagrodzenie powódki, które podwyższono do kwoty 10,00 zł brutto za godzinę.

Dowód: umowa o świadczenie usług nr 2016/02-04/3 – k. 8-9 akt sprawy.

Przy zawieraniu umów cywilnoprawnych powódka podpisała oświadczenie, iż świadomie podejmuje umowę na zasadach współpracy w oparciu o przepisy Kodeksu Cywilnego.

Dowód: oświadczenie – k. 29 akt sprawy.

Powódka w czasie pracy w spółce podlegała bezpośrednio przełożonemu którym był Kierownik Ochrony Obiektu - K. M., której podlegała służbowo nie tylko powódka ale także cały personel serwisu sprzątającego i pozostali pracownicy. W zakresie swoich obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności, zatwierdzonym przez Dyrektora Biura Zarządu (...), kierownik ochrony obiektu była zobowiązana m.in. do organizowania ochrony i planowania służby ochronnej, sprawowanie bieżącej kontroli i nadzoru na tokiem służby ochronnej, nadzór nad przechowywaniem i

dysponowaniem bronią palną bojową, amunicją oraz środkami przymusu bezpośredniego, ponadto rozliczanie czasu pracy podległych pracowników zgodnie z przepisami prawa pracy oraz tworzenie harmonogramów czasu pracy na każdy trzymiesięczny okres rozliczeniowy, dopuszczanie do pełnienia obowiązków służbowych podległego zespołu osobowego, posiadających wymagane badania lekarskie, uprawnienia i kwalifikacje, sprawowanie nadzoru nad pracownikami podległymi organizacyjnie, planowanie, analizę, kontrolę i ocenę pracy podległego zespołu osobowego, korzystanie z uprawnień wynikających z Kodeksu Pracy i regulaminu pracy, wydawanie poleceń pracownikom ochrony i pracownikom obiektu chronionego, realizacja uprawnień wynikających z pełnomocnictwa szczególnego udzielonego przez Zarząd Spółki w zakresie rozliczenia czasu pracy podległych pracowników, dostęp do danych osobowych podległego zespołu osobowego. Ponadto Kierownik ponosił odpowiedzialność za podległych pracowników i ich działania.

Dowód: zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności Kierownika Ochrony Obiektu K. M. – k. 10-11, zeznania powódki – k. 61-62, zeznania K. P. – k. 59-61 akt sprawy.

W dniu 20 października 2017 r. pozwana spółka (...) wysłała powódkę K. T. na wstępne badania lekarskie, w celu stwierdzenia braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku pracownika serwisu sprzątającego. Badania powódka przeszła pomyślnie, uzyskując zaświadczenie lekarskie dopuszczające ją do pracy na ww. stanowisku. Na badania skierowała powódkę spółka (...), co wynikało z zamiaru zatrudnienia jej oficjalnie na umowę o pracę, o co już dawno powódka zabiegała przy każdej możliwej okazji, w tym np. w czasie Wigilii zakładowej. Ostatecznie powódka nie została zatrudniona, podobna sytuacja miała miejsce w 2014 r., kiedy również przechodziła badania lekarskie, z obietnica zatrudnienia jej na podstawie umowy o pracę, z czego jednak spółka się wycofała.

Dowód: zaświadczenie lek. z 20.10.2017 r. – k. 12, zeznania świadka R. P. – k. 57, zeznania świadka K. P. – k. 59-60, zeznania powódki – k. 61-62 akt sprawy.

Wraz z powódką w pozwanej spółce pracowały trzy osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę oraz dwie wykonująca prace na podstawie umów cywilnoprawnych, wszystko te osoby wykonywały prace tego samego rodzaju, ten sam był zakres obowiązków i odpowiedzialności, miały tego samego przełożonego w osobie kierownika ochrony obiektu, który wykonywał wobec nich czynności zwierzchnika, przełożonego, pracodawcy. Powódka w trakcie pracy dla pozwanej, w trakcie obowiązywania wszystkich umów cywilnoprawnych od 2011 r. pracowała faktycznie na stanowisku sprzątaczkę – pracownika fizycznego serwisu sprzątającego, pracując w obiekcie nr 2 (...). W czasie gdy świadczyła prace miała bezpośredniego przełożonego – kierownika obiektu, którym była K. M. a jej zastępcami byli kolejno: I. S., K. P., D. G.. Kierownicy obiektu uważali się za bezpośrednich przełożonych powódki, co okazywali m.in. wydając jej wiążące polecenia lub decydując o rozkładzie grafiku, wydając zgody na wcześniejsze wyjście powódki z pracy. W trakcie pracy kierownik ochrony obiektu wyznaczał wszystkim pracownikom – zarówno zatrudnionym na podstawie umowy o pracę oraz umów cywilnoprawnych różne działy i obszary obiektu do sprzątania, oceniając ich pracę i wydając im polecenia co do konieczności podjęcia poszczególnych prac lub czynności. Powódka pracowała także w takim samym rozkładzie godzinowym jak pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę – od poniedziałku do piątku, od godziny 7 do 15, tj. 8 godzin dziennie, sporadycznie wykonując pracę w godzinach nadliczbowych, według potrzeby tj. kiedy kierownik wydał jej polecenie dodatkowe sprzątania. Przed rozpoczęciem pracy powódka podpisywała wraz z innymi pracownikami spółki listę obecności. Powódka w czasie pracy i przerw widywała się z innymi pracownikami serwisu sprzątającego, czasami wraz z innymi pracownikami wykonywała czynności sprzątające, zwłaszcza gdy otrzymywały telefon o konieczności posprzątania obszaru nie objętego planem pracy np. sali narad. Powódka otrzymywała również bezpośrednie polecenia, w obecności innych pracowników spółki, wykonania dodatkowe sprzątania lub wykonania konkretnych czynności związanych ze sprzątaniem i utrzymaniem porządku i czystości. Praca powódki, jak i innych nie była oceniana bezpośrednio przez kierownika, lecz poprzez opinie wysyłane w ankietach dotyczących oceny sprzątania przez poszczególne działy. W czasie gdy powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim lub urlopie, pracę za nią wykonywały inne osoby zatrudnione jako sprzątaczkę, bez znaczenia przy tym było dla pozwanej na podstawie jakiej umowy powódka wykonywała pracę, gdyż żadna osoba z zewnątrz nie mogła jej zastąpić, a wyłącznie inni zatrudnieni w spółce pracownicy sprzątający. Sprzęt oraz ubiór roboczy, potrzebny do wykonywania prac sprzątających zawsze zapewniał pracodawca – pozwana spółka. Zasady i regulamin

pracy obowiązujące w pozwanej spółce obowiązywały w równym stopniu osoby sprzątające zatrudnione na podstawie umowy o pracę, jak i powódkę, zatrudniono pozornie na umowach cywilnoprawnych; powódka tak samo jak pozostali pracownicy spółki musiała występować do kierownika o zgodę na wcześniejsze wyjście z pracy, otrzymała przepustkę, bez której odbicia w godzinie rozpoczęcia pracy nie mogła wejść na teren obiektu. Pomimo zapisu w umowie, iż powódka sama miała przygotowywać swój grafik i godziny pracy, w praktyce jej grafik oraz harmonogram sprząwania poszczególnych działów i pomieszczeń był sporządzany odgórnie przez kierownika, który samodzielnie decydował, kiedy i co poszczególne osoby z serwisu sprzątającego mają sprzątać. W przypadku konieczności pracy w nadgodzinach pracodawca preferował wyznaczanie do pracy powódki oraz drugiej osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia ze względu finansowo-rozliczeniowych. Jedynym powodem dla którego powódka zgodziła się na zawarcie pierwszej umowy zlecenia w 2011 r. była obietnica pracodawcy, iż przy pierwszej nadążającej się okazji spółka zawrze z nią umowę o pracę.

Dowód: zeznania świadka R. P. – k. 57-58, zeznania świadka E. P. – k. 58-59, zeznania świadka K. P. – k. 59-60, zeznania powódki – k. 61-62 akt sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w oparciu o całokształt zgromadzonego materiału dowodowego. Sąd uznał za wiarygodne w całości dokumenty zebrane w toku postępowania, które nie budziły wątpliwości Sądu, co do ich zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy. Należy podkreślić, że żadna ze stron nie zakwestionowała wiarygodności tych środków dowodowych. Ponadto ustalając stan faktyczny sprawy Sąd oparł się na zeznaniach świadków R. P., E. P., K. P. gdyż są one spójne, logiczne, pozbawione wewnętrznych sprzeczności, wzajemnie uzupełniając się. Ponadto Sąd uznał zeznania złożone przez powódkę za wiarygodne zasadniczo w całości, gdyż są logiczne, konsekwentne, pozbawione wewnętrznych sprzeczności oraz korelowały z zeznaniami świadków, w szczególności K. P. i E. P..

Oceniając materiał dowodowy Sąd kierował się zasadami logiki i doświadczenia życiowego.

W tym miejscu Sąd odnosząc się do zastrzeżenia jakie złożył pełnomocnik strony pozwanej wobec dopuszczenia dowodu z zeznań świadków R. P., E. P., K. P., na okoliczność rodzaju stosunku prawnego łączącego strony, wskazuje, iż zastrzeżenie to nie było zasadne. W pierwszej kolejności należy wskazać, że sankcją spóźnionego zgłoszenia przez stronę twierdzeń i dowodów jest ich pominięcie przez sąd. Negatywna ocena sądu w zakresie terminowości zgłaszania okoliczności faktycznych i wniosków dowodowych obliuguje, a nie uprawnia, sąd do zastosowania omawianego rygoru. Twierdzenia i dowody przedstawione po czasie właściwym nie będą pominięte jeżeli strona uprawdopodobni, że zgłasza je później bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności (art. 217 § 2 kpc). Dotyczy to także twierdzeń i dowodów, które powinny być zgłoszone w pozwie, w odpowiedzi na pozew, w dalszych pismach przygotowawczych (art. 207 § 5 kpc), jak również w niedewolutywnych środkach zaskarżenia. Postuluje się, aby przesłankę braku winy w zbyt późnym powołaniu twierdzeń i dowodów rozumieć w sposób wypracowany na potrzeby instytucji przywrócenia terminu (tak K. Weitz, w: Markiewicz (red.), Reforma postępowania cywilnego w świetle projektów Komisji Kodyfikacyjnej, Warszawa 2011, s. 29). Brak winy w uchybieniu terminu podlegać będzie zatem ocenie na podstawie wszystkich okoliczności konkretnej sprawy i z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można i należy wymagać od osoby należycie dbającej o swoje interesy (post. SN z 16.7.2009 r., II UZ 23/09; por. także D. Olczak-Dąbrowska, Przywrócenie terminu w postępowaniu cywilnym, Warszawa 2010, s. 197–198). Sąd powinien uwzględnić spóźnione twierdzenia i dowody także wówczas, jeżeli nie spowoduje to zwłoki w rozpoznaniu sprawy. Należy się zgodzić, że dla oceny wpływu spóźnionego powołania na możliwość przewleczenia postępowania istotny będzie stan postępowania istniejący w momencie zgłaszania danego twierdzenia lub dowodu. Jeżeli postępowanie prowadzone po uwzględnieniu spóźnionego materiału procesowego trwałoby dłużej niż postępowanie, w którym materiał ten zostałby pominięty, to sąd takich twierdzeń i dowodów uwzględnić nie może. Nie ma przy tym znaczenia porównanie czasu trwania postępowania, w którym dopuszcza się spóźnione przytoczenia, w stosunku do hipotetycznego okresu jego trwania w razie ich powołanie we właściwym czasie (szerzej na ten temat K. Weitz, w: K. Markiewicz (red.), Reforma postępowania cywilnego w świetle projektów Komisji Kodyfikacyjnej,

Warszawa 2011, s. 30–31). Pominięciu spóźnionych twierdzeń i dowodów mogą się także sprzeciwiać inne wyjątkowe okoliczności zachodzące w danym postępowaniu. Za "wyjątkowe okoliczności" ustawodawca uznał już brak winy w powołaniu twierdzeń i dowodów we właściwym czasie i wpływ uwzględnienia spóźnionego materiału procesowego na przewleczenie postępowania. Charakter innych okoliczności, które miałyby uzasadniać uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów, każdorazowo będzie podlegał ocenie sądu w ramach jego dyskrecjonalnej władzy. O treści art. 207 i 217 w toku rozprawy sąd powinien pouczyć stronę występującą w sprawie bez adwokata, radcy prawnego, rzecznika patentowego lub radcy Prokuraturii Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej (por. uwagi do art. 210 § 21 kpc). W doktrynie podnosi się, że pouczenie to stanowi warunek zastosowania wobec strony rygoru pominięcia spóźnionych twierdzeń i dowodów (por. K. Weitz, w: Markiewicz (red.), *Reforma postępowania cywilnego w świetle projektów Komisji Kodyfikacyjnej*, Warszawa 2011, s. 28).

Wobec powyższego należy stwierdzić, iż pozew nie został złożony przez profesjonalnego pełnomocnika, lecz przez inspektora pracy, działającego na rzecz powódki, ponadto w treści pozwu inspektor wyraźnie zaznaczył, że w terminie 30 dni zobowiązuje się do przedstawienia dowodów osobowych. Z zachowaniem powyższego terminu i przed złożeniem odpowiedzi na pozew przez pozwaną spółkę, inspektor pracy przełożył pismem z 15 września 2017 r. (k.16) wnioski o przeprowadzenie dowodu ze świadków, których dokładne dane wskazał w piśmie. Odpowiedź na pozew wpłynęła dopiero 20 września 2017 r. dopiero zarządzeniem z 26 września 2017 r. (k. 31) strona powodowa została zobowiązana do złożenia wszelkich wniosków dowodowych w terminie 7 dni pod rygorem pominięcia. Sąd uznał więc, iż termin na składanie wniosków dowodowych jest jeszcze otwarty i nie wpłynie na przedłużenie procesu. Pismem z 11 października 2017 r. inspektor pracy wskazał, że późniejsze złożenie wniosku o przeprowadzenie dowodu ze wskazanych świadków wynikało z wyjazdu służbowego i chorobą pełnomocnika (k. 39), natomiast pismem z 19 października 2017 r. pełnomocnik pozwanej spółki wniósł o oddalenie wniosku dowodowego i zawnioskowanych świadków jak wniosku spóźnionego (k. 41-43). Sąd nie przychylił się ani do wniosku strony pozwanej ani do zastrzeżeń w tym przedmiocie, uznając, iż zawnioskowany dowód ze świadków nie przyczyni się do przedłużenia procesu ani przewlekłości postępowania, nie jest także to element strategii procesowej ukierunkowanej na przedłużenie procesu. Zauważyć należy, iż w tego rodzaju sprawach dowód z przesłuchania świadków jest często dowodem najważniejszym, gdyż dopiero zeznania innych pracowników pozwalają na ustalenie faktycznie łączącego strony stosunku prawnego. Zaniechanie przeprowadzenia tego dowodu, w sytuacji gdy w ocenie Sądu nie doszło do spóźnienia w zgłaszaniu dowodów, oznaczałoby zamknięcie powódce drogi do udowodnienia swoich tez i zmusiłoby Sąd albo do powoływania dowodu z urzędu, co doprowadziłoby do przesłuchania nie tylko świadków zawnioskowanych ale także wszystkich pracowników wykonujących prace w obiekcie nr 2 spółki albo doprowadziłoby do sytuacji, w której Sąd orzekałby na podstawie kilku umów i oświadczenia, przedłożonego przez stronę pozwaną, które nie jest opatrzone żadną datą ani nagłówkiem przez co nie wiadomo czego faktycznie dotyczy (jakiego podmiotu, jakich umów). Uwzględnienie zastrzeżeń strony pozwanej prowadziłoby więc faktycznie do przeprowadzenia iluzorycznego postępowania dowodowego, który stanowiłby zaprzeczenie sensu procesu cywilnego. W szczególności należy jednak podkreślić, iż strona pozwana nie udowodniła, iż wnioski (w konfrontacji z treścią pozwu) dowodowe powódki były spóźnione lub że pociągałyby jakiegokolwiek negatywne konsekwencje o których wspomina przepis – powstanie zwłoki. Wskazać należy, że od wpłynięcia pozwu do Sądu do czasu wydania wyroku upłynęły cztery miesiące zatem pozbawione sensu jest twierdzenie, iż uwzględnienie wniosku powódki przyczyniło się do zwłoki lub opóźniło proces, tym bardziej, że w międzyczasie były prowadzone rozmowy w celu zawarcia ugody, co było przyczyną odroczenia rozprawy. Wskazać również należy, iż wyrok zapadł bezpośrednio po rozprawie na której przesłuchiowano świadków, zatem ich przesłuchanie w żaden sposób nie opóźniło wydania orzeczenia ani nie przedłużyło procesu orzekania.

Przechodząc natomiast do meritum sprawy wskazać należy, że przedmiotem rozpoznania Sądu w sprawie było ustalenie czy strony łączył stosunek pracy.

Stosownie do regulacji art. 22 § 1 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. Zatrudnienie w warunkach określonych w powołanym art. 22 § 1 k. p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej

przez strony umowy (art. 22 § 11 k. p.). Zważyć należy, że zgodnie z zasadą swobody umów ustanowioną w art. 353¹ k.c. to strony decydują o rodzaju nawiązanego stosunku prawnego. Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 r. I PKN 432/99). Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. Zatem nie każda praca wykonywana odpłatnie będzie świadczona w ramach stosunku pracy. Zasada swobody umów umożliwi stronom wybór rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył, przy czym możliwe jest kształtowanie stosunków zobowiązaniowych w sposób odmienny niż czynią to umowy nazwane, normatywnie uregulowane w KC lub innych ustawach. Strony mogą stosować umowy nazwane w kształcie, jaki wynika z odpowiednich aktów prawnych, mogą również wzorować się na nich, ale określając łączący je stosunek zobowiązaniowy dokonywać modyfikacji lub uzupełnień - tak, aby ukształtować najbardziej dla nich odpowiedni instrument prawny, mogą też stworzyć zupełnie nowe rodzaje umów. Zasada swobody umów nie ma jednak charakteru bezwzględnie, a zadaniem sądu rozpoznającego daną sprawę jest ocena łączącego strony stosunku zobowiązaniowego pod kątem zgodności jego treści i celu z ustawą, zasadami współżycia społecznego, jak również zgodności z właściwością (naturą) stosunku prawnego. Podstawowe znaczenie dla oceny stosunku zobowiązaniowego ma przy tym nie dosłowne, literalne brzmienie umowy, ale przede wszystkim zgodny zamiar stron i cel umowy (art. 65 § 2 k.c.), stąd wykonywanie za wynagrodzeniem określonego rodzaju czynności przez jedną osobę na rzecz drugiej - w zależności od pozostałych cech zamierzonego stosunku prawnego - co do zasady może zostać zakwalifikowane w ramach omówionej zasady swobody umów, jako umowa o pracę, umowa o dzieło, umowa zlecenia bądź też umowa o świadczenie usług, do której na mocy art. 750 k.c. stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 8 października 2015 r. sygn.. III AUa 676/15).

Należy zauważyć, iż dopuszczalne jest wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 14 lipca 2015 r. III AUa 1876/14). O charakterze stosunku prawnego decyduje wówczas wspomniana wyżej wola stron i ich zgodny zamiar. Dodać należy, że w art. 22 § 1 k.p. ustawodawca nie wprowadza domniemania zawarcia umowy o pracę, dlatego też na podstawie tego przepisu nie można przyjąć, iż każde zatrudnienie jest zatrudnieniem "w warunkach" określonych w § 1 tego przepisu. Aby móc twierdzić, że wbrew nazwie umowy pomiędzy stronami doszło do nawiązania stosunku pracy, fakt istnienia tych warunków, a więc istnienia umowy o pracę, należy udowodnić. Oznacza to, że w każdej sytuacji konieczna jest analiza, czy dana umowa jest umową o pracę, czy też umową cywilnoprawną. Decydujące znaczenie dla oceny, jaki rodzaj umowy łączy strony, ma przy tym nie nazwa zawartej umowy, ani też poszczególne postanowienia tej umowy, ale sposób, w jaki faktycznie umowa ta jest wykonywana. Jeżeli zawarta przez strony umowa zawiera elementy typowe dla umowy o pracę i dla umowy cywilnoprawnej, to wówczas niezbędnym warunkiem do zakwalifikowania takiej umowy jako umowy o pracę jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający. Jeżeli natomiast zawarta umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Innymi słowy, w takiej sytuacji przy ocenie rodzaju zawartej umowy można pomocniczo brać pod uwagę nazwę, którą nadały jej strony. Nie należy zatem zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści, tj. umowę o pracę, niż tę, którą zawarły (wyrok Sądu Okręgowego w Ostrołęce z dnia 18 grudnia 2013 r. III U 664/13).

Wskazując na obligatoryjne elementy umowy o pracę należy przywołać zgodnie z art. 22 § 1 k. p.: osobiste świadczenie pracy przez pracownika, świadczenie pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, przy czym koniecznym elementem tego stosunku jest podporządkowanie pracownika, ryzyko pracodawcy. Elementy te pozwalają na odróżnienie umowy o pracę od umowy prawa cywilnego. Wyjaśnić przy tym należy, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem elementem różniącym umowę cywilnoprawną od umowy o pracę nie jest rodzaj wykonywanych czynności (bowiem przedmiotem obu tych umów mogą być co do zasady czynności identyczne). Nie jest również takim elementem ani wysokość umówionego wynagrodzenia, ani też sposób ustalenia wynagrodzenia (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97). Należy podkreślić, że pracownikiem jest tylko osoba osobiście świadcząca pracę pod kierunkiem innej osoby i otrzymująca za to wynagrodzenia. W wyroku z dnia 27 lutego 1979 r. (sygn. akt II URN 19/79) Sąd Najwyższy wskazał, iż w prawnym stosunku pracy następuje włączenie pracownika do działalności pracodawcy i podporządkowanie go regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa

co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Pracownik zobowiązuje się przy tym nie do wykonywania jakiegokolwiek konkretnego zadania, lecz do stałego wypełniania określonego rodzaju pracy związanej z określonym stanowiskiem, zawodem lub kwalifikacjami.

Przenosząc te teoretyczne rozważania na grunt niniejszej sprawy, trzeba stwierdzić, że w przedmiotowej sprawie w ustalonym stanie faktycznym doszło do zawarcia pomiędzy stronami stosunku pracy. Pomimo formalnego zawarcia przez strony następujących po sobie umów cywilnoprawnych (zlecenia i świadczenia usług), zawierających postanowienia charakterystycznych dla umowy cywilnoprawnej tj. możliwość zastąpienia przez osobę trzecią, czy zastrzeżenie kar umownych na wypadek niewykonania postanowień, to sposób wykonywania zawartych pomiędzy stronami umów był charakterystyczny dla stosunku pracy. Wskazać bowiem w pierwszej kolejności należy, iż powódka wykonywała stale pracę sprzątaczką – pracownika fizycznego serwisu sprzątającego, osobiście pod kierownictwem pozwanego, wykonując polecenia kierownika ochrony obiektu i jego zastępcy. Praca świadczona była w miejscu – obiekt nr 2 (...) w (...) przy ul. (...), czasie – zgodne z grafikiem przez pozwanego przygotowanym, jasno wskazanym przez pozwanego, który był przestrzegany przez wszystkie zatrudnione w obiekcie osoby – zarówno na podstawie umów cywilnych jak i umów o pracę. Zaznaczyć należy, iż powódka nie mogła zgodnie z umową zlecenia sama układać swojego grafiku, lecz miała go narzucony z góry. Powódka, tak jak inni pracownicy potwierdzała obecność w pracy na liście obecności przygotowanej przez pozwanego oraz musiała odbijać się imienną przepustką aby móc wejść na teren obiektu przez biuro przepustowe. Co miesiąc jej praca nie była oceniana przez „zleceniodawcę” lecz przez poszczególne oddziały w których sprzątała. Dzięki temu pozwany posiadał nieustanną kontrolę nad procesem świadczenia pracy przez zatrudnione osoby, a praca wykonywana była w sposób ciągły. Także element zastępstw był iluzoryczny, gdyż w praktyce zastępstwo nie było możliwe z uwagi na charakter obiektu i branży pozwanej spółki, zatem w razie nieobecności zadania powódki były rozdzielane pomiędzy pozostałe sprzątaczkę. Ponadto przełożony powódki wydawał jej wiążące polecenia, wydawał zgodę na wcześniejsze wyjście z pracy, usprawiedliwiał nieobecności, czyli wykonywał funkcje kadrowe w stosunku do powódki.

Powyższe pozwoliło stwierdzić, iż łączący strony stosunek prawny był stosunkiem pracy a nie jak starał się wykazać pozwany stosunkiem zlecenia. Zaznaczyć należy, iż wbrew teozom stawianym w pismach procesowych pozwanej, powódka wykazała zeznaniami świadków, iż faktycznie strony łączył stosunek pracy, natomiast strona pozwana nie wykazała żadnych dowodów na poparcie swoich twierdzeń, przedstawiając jedynie oświadczenie, z którego nie wynika ani data jego złożenia ani komu, w jakiej firmie, odnośnie jakich umów zostało ono złożone (k. 29). Jak wykazało przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe, powódka wykonywała pracę na pełnym wymiarze godzinowym (pełen etat, 8 godzin, 5 dni w tygodniu), a nadto pracowała w godzinach nadliczbowych zawsze gdy była taka konieczność i gdy otrzymała takie polecenie. W tym miejscu należy zauważyć, iż z ustalonego stanu faktycznego i zeznań świadków wyłania się metodyka działania pozwanej spółki, która uznała, iż dla zaoszczędzenia na sprzątaczkach i omięcia przepisów o wypłaceniu wynagrodzenia za nadgodziny do pracy, w nadgodzinach będzie wysyłać wyłącznie sprzątaczkę pracującą oficjalnie na podstawie umowy zlecenia, przez co ich płaca nadal wynosiła zakontraktowane 8, 9 lub 10 zł za godzinę. Wynagrodzenie za wykonaną pracę wypłacane było z odpowiednią regularnością – raz w miesiącu, na rachunek bankowy powódki.

Z powyższego w sposób wyraźny wynika, iż mimo pierwotnej woli stron zawarcia umowy prawa cywilnego, sposób wykonania przedmiotowej umowy był już od pierwszego dnia jej trwania charakterystyczny dla stosunku pracy. podkreślić w tym miejscu dodatkowo należy, iż faktycznie powódka była zwozdana przez pozwaną spółkę, gdyż obiecano jej zawarcie umowy o pracę, gdy tylko zwolni się etat, pomimo kilkukrotnego zwolnienia etatu nigdy nie zaoferowano jej umowy o pracę, a podejmowano wyłącznie pozorne działania, jak np. badania lekarskie. Celem i intencją pozwanej spółki było jednak utrzymanie dwóch pracowników na umowa zlecenia, tak aby móc nimi tanio dysponować przy pracy w nadgodzinach. W konsekwencji Sąd ustalił, iż już w w/wym. dniu doszło do konkludentnego przekształcenia pierwotnej woli stron w wolę pozostawiania w stosunku pracy (por. wyrok SN z dnia 11 maja 1976 r., sygn. akt I PZP 18/76), który (wbrew nazwie przyjętej w umowie pisemnej) wiązał strony w całym spornym okresie w wymiarze 1 etatu.

Z tego powodu Sąd na mocy art. 189 k.p.c. w zw. z art. 22 k.p. uwzględnił roszczenie powódki o ustalenie stosunku pracy o określonej treści, co znalazło wyraz w punkcie 1 wyroku.

Skutkiem w/wym. ustaleń było zobowiązanie w punkcie 2 wyroku pozwanego pracodawcy do wydania powódce świadectwa pracy o treści zgodnej z przedmiotowymi ustaleniami Sądu, albowiem w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Świadectwo takie winno odzwierciedlać rzeczywistą treść łączącego strony stosunku pracy, a także rzeczywisty przebieg zatrudnienia. Jeżeli tak nie jest pracownik ma prawo wystąpić do pracodawcy o sprostowanie świadectwa, które jego zdaniem obarczone jest błędem. Jeżeli pracodawca odmówi zadośćuczynieniu takiemu roszczeniu, pracownik ma prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy (§ 1 i 2 art. 97 k.p.).

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 113 ust 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 90 poz. 594 tekst jedn. z zm.) oraz stosowanego odpowiednio art. 98 kpc, zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Powód jako pracownik był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach), natomiast powództwo zostało w całości uwzględnione, a zatem w tej sytuacji kosztami nieuiszczonej opłaty od pozwu obciążono pozwanego. Wymiar opłaty Sąd ustalił w oparciu o treść art. 13 powołanej ustawy o kosztach sądowych, który stanowi, iż opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5% wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych, zatem wobec wartości przedmiotu spory wyliczonego na 22.150,00 zł, opłata od pozwu, która Sad nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sadu Rejonowego w Bydgoszczy wynosi 1.108,00 zł.

SSR Piotr Pawlak