

Zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi – argumenty prawne RPO

Inspektor pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie wytoczył w trybie art. 63¹ k.p.c. do Sądu Rejonowego w Nowym Sączu powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz pani Katarzyny (zwanej dalej „zainteresowaną”), przeciwko agencji detektywistycznej i ochrony mienia.

Na skutek skargi złożonej przez zainteresowaną inspektor pracy przeprowadził kontrolę w firmie pozwanego, a także przesłuchał zainteresowaną w charakterze świadka na okoliczność charakteru i sposobu wykonywania zatrudnienia (zał. nr 3 pozwu).

W początkowym okresie zainteresowana była zatrudniona przez pozwaną na podstawie umowy o pracę, a mianowicie od 7 maja do 30 czerwca 2008 r. na okres próbny, a następnie od 1 sierpnia 2008 r. do 31 grudnia 2013 r. na czas określony na stanowisku pracownika ochrony w wymiarze połowy etatu. Następnie umowa ta została rozwiązana z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął 14 sierpnia 2009 r. Od 16 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2015 r. Zainteresowana była zatrudniona na podstawie bezpośrednio po sobie przypadających umów cywilnych (umowy zlecenia) zawieranych na czas określony.

Na podstawie zawartej umowy zlecenia zainteresowana wykonywała kontrolę ruchu osobowego i towarowego w obiekcie wskazanym przez zleceniodawcę, a ponadto prace porządkowe na terenie tego obiektu. Umowa przewidywała możliwość wykonania czynności zleconych przez osobę trzecią po uprzednim poinformowaniu o tym zleceniodawcy.

W ramach zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zainteresowana zajmowała się ochroną sklepu Intermarche w Nowym Sączu. Po rozwiązaniu stosunku pracy pracodawca, z powołaniem się na przejściowe trudności finansowe związane z utratą zleceń, zaproponował zainteresowanej oraz innym pracownikom zmianę formy zatrudnienia. Zmiana miała mieć charakter krótkotrwały. Przez około pół roku, ale już w ramach umowy zlecenia, zainteresowana nadal ochraniała sklep I. Następnie zainteresowanej została powierzona ochrona firmy P. w Nowym Sączu, która trwała do końca października 2015 r. W ocenie zainteresowanej zatrudnienie na podstawie umów prawa cywilnego niczym nie różniło się od obowiązków wynikających z umowy o pracę. Do zakresu jej obowiązków należała ochrona osób i mienia, wykonywanie funkcji portiera (np. wpuszczanie

i wypuszczanie osób, wydawanie przepustek, pilnowanie czasu zmian pracowników P., odbieranie i łączenie telefonów, dozorowanie prawidłowego działania urządzeń technicznych (alarmów, czujników przeciw-pożarowych, czujników w chłodni kotłowni olejowo-gazowej), obsługa monitoringu.

W firmie I. zainteresowana pracowała przez 7 dni w tygodniu, w godzinach otwarcia sklepu (w tygodniu i w sobotę od 6:00 do 20:00, w niedzielę od 7:00 do 19:00 zmianowo według ustalonego grafiku). W P. pracowała według grafiku, na zmianę z innymi pracownikami, przez 16 lub 24 godziny. Na polecenie współwłaściciela firmy ustalała grafik, który dotyczył jej samej oraz dwóch innych osób. Grafik wymagał aprobaty przez szefa firmy. Obecność w pracy odnotowywana była w dzienniku służby. W dzienniku służby odnotowywano datę i godzinę rozpoczęcia oraz zakończenia pracy, opis czynności wykonywanych w pracy. Dziennik służby był podpisywany przez pełniących służbę pracowników ochrony. Zainteresowana pracowała w miesiącu średnio od 180 godzin do 230 godzin. W ochranianym obiekcie zainstalowano kontrolę elektroniczną. Jej funkcjonowanie oparte było na systemie okresowego (w odstępach co półtorej godziny) potwierdzania wykonywania czynności związanych z ochroną, poprzez przyłożenie pilota do rozmieszczonych na terenie obiektu czujników. W razie braku potwierdzenia pozwany dzwonił w celu wyjaśnienia sprawy. Firma zapewniała ubranie robocze z jej logo (kamizelki, koszulki, czapki) oraz wydawała identyfikatory z imieniem i nazwiskiem oraz legitymację pracownika ochrony. Zainteresowana wskazała, że pracę wykonywała osobiście i takie były wyraźne oczekiwania pozwanego oraz właścicieli P. W razie potrzeby uzyskania czasu wolnego albo nieobecności z powodu choroby zainteresowana kontaktowała się telefonicznie z pozwanym, który udzielał zwolnienia pod warunkiem zapewnienia zastępstwa spośród innych pracowników zajmujących się ochroną tego obiektu. Na zmianie pracowała jedna osoba, której obecność w czasie służby zapewniała ciągłą ochronę obiektu. Zainteresowana otrzymywała od pozwanego polecenia co do czasu pracy i dotyczące dodatkowych obowiązków. Pozwany kontrolował wykonywanie pracy przez pracowników ochrony, przeważnie nocą. Częstotliwość kontroli była różna, czasami raz w tygodniu, czasami dwa razy. Zainteresowana, a także inni pracownicy ochrony poddani zostali szkoleniu w dziedzinie bhp, zorganizowanym dla pracowników P., a ponadto byli objęci rygorami wynikającymi z obowiązującego systemu jakości HACCP. Wynagrodzenie z tytułu zawartych umów zlecenia zainteresowana w sprawie otrzymywała 18 dnia każdego miesiąca kalendarzowego, na podstawie rachunku wystawionego przez zleceniodawcę.

W ocenie Rzecznika Praw Obywatelskich zasadne jest stanowisko inspektora pracy, zaprezentowane w uzasadnieniu pozwu, w świetle którego w niniejszej sprawie mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy.

Przede wszystkim należy stwierdzić, że 16 sierpnia 2009 r. doszło w stosunku do zainteresowanej do pozornej zmiany podstawy zatrudnienia pracowniczego na cywilnoprawne. Taka zmiana podstawy zatrudnienia nie może być zaaprobowana w świetle prawa pracy. Zainteresowana, zarówno w trakcie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, jak i potem na podstawie umowy cywilnej, wykonywała powierzone jej obowiązki pracownika ochrony w taki sam sposób. W tej sytuacji nie doszło do zmiany rodzaju pracy, jej natężenia i charakteru. W świetle orzecznictwa zmiana podstawy zatrudnienia z pracowniczego na pozapracowniczy bez zmiany rodzaju pracy, jej natężenia i charakteru nie jest w świetle prawa pracy właściwa i zwykle stanowi o pozorności zatrudnienia pozapracowniczego (art. 83 k.c.) lub o obojętności prawa (art. 58 k.c.) (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2009 r., I PK 108/09, LEX nr 564760). Trudno przy tym uznać, że zainteresowana świadomie i dobrowolnie zdecydowała się na zmianę podstawy zatrudnienia i zawarcie umowy cywilnej. Powyższa zmiana miała mieć charakter krótkotrwały i została narzucona przez powoda zatrudnionym pracownikom ochrony z powodu przejściowych trudności finansowych spowodowanych utratą zleceń na usługi związane z ochroną osób i mienia. Celem przeprowadzonej przez pozwanego zmiany podstawy zatrudnienia pracowników ochrony było zatem obniżenie kosztów pracy. W ten sposób ryzyko zatrudnienia zostało przerzucone na pracowników.

W opinii Rzecznika Praw Obywatelskich w treści stosunku prawnego łączącego zainteresowaną z powodem przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę). Kwestia zasad kwalifikacji umowy zawartej między stronami stosunku prawnego jako umowy o pracę ma bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego. Przyjmuje się w nim, że decydujące znaczenie mają przepisy art. 22 § 1¹ i 1² k.p. Jeśli sposób wykonywania pracy opowiada cechom charakterystycznym wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę (art. 22 § 1 k.p.), powyższe przepisy nakazują kwalifikować go jako stosunek pracy, bez względu na jego nazwę czy też wolę stron. 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. w szczególności wyrok Sądu Najwyższego z 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258). Podporządkowaniu pracownika kierownictwu pracodawcy, w procesie świadczenia pracy, stanowi swoistą linię demarkacyjną, pozwalającą na wyróżnienie elementu konstrukcyjnego stosunku pracy. W doktrynie przyjęto stanowisko, że na podporządkowanie pracownika składa się kierownictwo podmiotu zatrudniającego oraz wyznaczanie przez niego czasu i miejsca wykonywania pracy. Przyjmując takie założenie można twierdzić, że termin „kierownictwo” odnajduje się jedynie w zakresie

świadczenia pracy (por. M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński: Kodeks Pracy. Komentarz, red. Z. Salwa, Warszawa 2003, s. 74).

Mając zatem na uwadze utrwalone i zgodne orzecznictwo Sądu Najwyższego na tle spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy, należy przede wszystkim zauważyć, że co prawda zainteresowana na podstawie zawartej umowy zlecenia nie była zobowiązana do osobistego świadczenia pracy, co przemawiałoby za realizacją zobowiązania w ramach umowy o pracę, to jednak w praktyce takie były wyraźnie określone oczekiwania zarówno powoda, jak i kierownictwa firmy zlecającej ochronę. Zainteresowana nie miała możliwości samodzielnego decydowania o czasie i miejscu wykonywania pracy, a tym bardziej opuszczenia miejsca pracy bez zgody pozwanego. Na zmianie pracowała jedna osoba, której obowiązkiem było zapewnienie stałej ochrony obiektu. Wyznaczanie zastępstwa z tytułu choroby lub w razie innych okoliczności powodujących nieobecność w pracy wymagało zgody powoda. Wykonywanie pracy związanej z ochroną obiektu w porze nocnej podlegało bezpośredniej kontroli powoda, a w pozostałym zakresie kontrola była sprawowana na bieżąco za pośrednictwem systemu elektronicznych czujników. Pozwany wydawał powódce polecenia dotyczące czasu i miejsca pracy, a także wykonywania dodatkowych obowiązków. Obecność w pracy była potwierdzana przez pracowników ochrony podpisem w dzienniku służby, gdzie ponadto odnotowywano w szczególności godziny rozpoczęcia i zakończenia służby. Zainteresowana odbyła szkolenie w dziedzinie bhp przeznaczone dla pracowników firmy P. oraz związana była rygorami narzuconymi przez obowiązujący w tym zakładzie pracy system jakości HACCP.

W ocenie Rzecznika Praw Obywatelskich wskazane wyżej cechy wykonywania umowy, dotyczące w szczególności kierownictwa podmiotu zatrudniającego oraz wyznaczania przez niego czasu i miejsca wykonywanej pracy, wskazują jednoznacznie na jej pracowniczy charakter (pracy podporządkowanej). Prowadzi do wniosku, że w niniejszej sprawie inspektor pracy dokonał prawidłowej wykładni prawa materialnego (przepisy § 1 i 1¹ art. 22 k.p.), wnosząc pozew o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Rozwijające się stosunki społeczne krzyżują typowe cechy zobowiązania pracowniczego i cywilnoprawnego. Zjawisko zawierania umów cywilnoprawnych staje się powszechne, zwłaszcza w warunkach zmiennego zapotrzebowania na pracę i nadmiernego obciążenia z tytułu zatrudnienia pracowniczego słabych ekonomicznie pracodawców. Odnosi się to w szczególności do pracowników ochrony.

Zdaniem Rzecznika Praw Obywatelskich sądowa kontrola podstaw zatrudnienia powinna przyczynić się do ograniczenia skali sztucznego zatrudnienia cywilnoprawnego w podmiotach zajmujących się ochroną osób i mienia. Taka praktyka w oczywisty sposób narusza wolności i prawa człowieka i obywatela, pozbawiając pracowników ochrony możliwości egzekucji uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy oraz ubezpieczeń

społecznych. Udział Rzecznika Praw Obywatelskich w postępowaniach sądowych w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy ma na celu w szczególności przyczynienie się do zwalczania tej niewłaściwej praktyki.

Z tego względu Rzecznik Praw Obywatelskich, działając na podstawie art. 14 pkt 4 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. 2014 r. poz. 1648 ze zm.) w związku z art. 60 k.p.c., podjął decyzję o wzięciu udziału w niniejszym postępowaniu, wszczętym z powództwa inspektora pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy.