

Sygn. akt VI P 409/14

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 stycznia 2015 roku

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSR Marta Kiszowara

Ławnicy: Bogumiła Borowska

Krystyna Bućko

Protokolant: Klaudia Łapińska

po rozpoznaniu w dniu 16 stycznia 2015 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa Inspektora Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w B. oraz P. P.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

Ustala, że powoda P. P. oraz pozwanego (...) Spółkę Akcyjną z siedzibą w W. w okresie od 21.03.2013 r. do 21.03.2014 r. łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika ochrony.

**Sygn. akt VI P 409/14**

## UZASADNIENIE

Inspektor Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w B. J. M. (1), na podstawie art. 63<sup>1</sup> k.p.c. ostatecznie precyzując powództwo (k. 70) skierowane przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy P. P. a pozwanym w okresie od 21.03.2013 r. do 21.03.2014 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika ochrony z wynagrodzeniem co najmniej minimalnym. W uzasadnieniu Inspektor Pracy wskazał, iż z ustaleń dokonanych w trakcie czynności kontrolnych u pozwanego wynika, że P. P. świadczył w okresie j.w. pracę polegającą na pozostawaniu w gotowości do natychmiastowej interwencji na uzgodnionych obiektach, z których są generowane sygnały alarmowe, sprawdzaniu stanu zabezpieczenia chronionych obiektów oraz wykonywaniu doraźnej ochrony fizycznej na obiektach, na których została podjęta interwencja, a także bezpośredniej ochronie fizycznej tych obiektów, tj. zapewnieniu bezpieczeństwa chronionego obiektu i zgromadzonemu w nim mieniu. Była to taka sama rodzajowo praca jak praca wykonywana przez pracowników zatrudnionych przez pozwaną na podstawie umowy o pracę (J. Ś. i A. W.). P. P. świadczył pracę osobiście, pozostając w dyspozycji pozwanej, w określonym przez nią miejscu i wyznaczonym czasie. Pracę tę wykonywał w równoważnym systemie pracy po 24 godziny na dobę, w tym również w nocy, niedziele i święta, według odgórnie ustalonych miesięcznie harmonogramów. Pozostawał pod nadzorem przedstawiciela pozwanej M. K. (1) inspektora ds. ochrony. Nadzorujący wydawał bieżące dyspozycje i polecenia dotyczące wykonywanej pracy. Wynagrodzenie wypłacano raz w miesiącu. Interes prawny w ustaleniu inspektor uzasadniał uwarunkowaniem na przyszłość prawa do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń P. P. wynikających z przepisów prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych, a także ich wysokości (k. 2-3). Nadto Inspektor zdeprecjonował zarzuty do kontroli, która ujawniła okoliczności będące przedmiotem powództwa,

wskazując, iż w prawdzie po sporządzeniu protokołu były zgłoszone zastrzeżenia, ale inspektor się do nich odniósł (k. 70v).

P. P. poparł powództwo inspektora pracy i występował w niniejszej sprawie w roli powoda materialnego (k. 70).

Pozwana (...) Spółka Akcyjna z (...) w W. wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany twierdził, że relacja z powodem nie miała charakteru stosunku pracy. Podał, iż w spółce praktykuje się dwie formy zatrudnienia – zarówno umowy o pracę, jak i umowy cywilne i co do P. P. zastosowano z pełną świadomością i wolą tego usługodawcy stosunek zobowiązaniowy oparty na dwóch umowach zlecenia. Powstała relacja nie miała elementów koniecznych dla stosunku pracy. Dowodząc cywilnego charakteru więzi stron pozwana spółka eksponowała nazewnictwo stron umowy i świadomość po stronie P. P. co do zamiaru zawarcia takiej właśnie umowy jak spisana. Poza tym uprzednio strony łączyła umowa o pracę, która wskutek niewłaściwej postawy pracownika została rozwiązana drogą wypowiedzenia. Następnie z inicjatywy P. P. doszło do zawarcia umowy cywilnej, która niosła za sobą korzyść w postaci elastyczności co do godzin pracy jak i w konsekwencji umożliwiała osiągnięcie wyższego wynagrodzenia. Pozwana spółka wskazała na zasadnicze różnice statusu P. P. od statusu pracownika: nie obowiązywanie go Regulaminu Pracy, brak zobowiązania do podpisywania listy obecności, nie otrzymywanie poleceń od pozwanego zwłaszcza w zakresie dni i godzin świadczenia usług, brak nadzoru kierownika, brak określonego czasu pracy, nie wymaganie stałej dyspozycyjności, prawo świadczenia usług przy pomocy osób trzecich. Strona pozwana wykazywała nadto, że fakt kontrolowania przez M. K. (1) nie może być zrównany z podporządkowaniem (które cechuje stosunek pracy) ( k. 25 - 28 ).

#### **Sąd ustalił i zważył, co następuje:**

Bezsporne w sprawie jest, że P. P. w dniu 21.03.2013 r. zawarł z pozwaną umowę zlecenia obowiązującą do dnia 31.12.2013r. oraz w dniu 25.03.2013r. umowę również obowiązującą do dnia 31.12.2014 r. ( k. 8 - 9 ). Zgodnie z § 1 umowy z dnia 21.03.2013 r. zleceniobiorca zobowiązał się do pozostawania w gotowości do natychmiastowej interwencji na uzgodnionych obiektach, z których są generowane sygnały alarmowe, sprawdzania stanu zabezpieczenia chronionych obiektów oraz wykonywania doraźnej ochrony fizycznej na obiektach, na których została podjęta interwencja i do pozostawania w gotowości do pojazdów kontrolnych pod uzgodnione obiekty chronione. Z kolei w umowie z dnia 25.03.2013 r. zobowiązał się do ochrony mienia uzgodnionych obiektów wskazanych przez zleceniodawcę polegającej na zapewnieniu bezpieczeństwa chronionego obiektu i zgromadzonego w nim mieniu, ochronie obiektu przed kradzieżą i zniszczeniem mienia i zapobieganiu wszelkim przejawom naruszania porządku na terenie obiektu.

Zaznaczenia wymaga, że w treści obu umów zawarto analogiczne regulacje: w § 6 umowy zapisano możliwość posiłkowania się osoba trzecią, a w § 7 wyraźnie wskazano, że zleceniobiorca nie nabywa z tytułu umowy żadnych uprawnień pracowniczych, dlatego też w myśl § 8 w sprawach nie uregulowanych należy stosować przepisy Kodeksu cywilnego.

Spór sprowadzał się do oceny jaki charakter miał łączący strony stosunek – czy jak twierdził podmiot pozwany była to umowa cywilna, tj. umowa zlecenia, czy jak twierdziła strona powodowa miał w istocie charakter stosunku pracy. Sporne były okoliczności i warunki wykonywania czynności.

Powództwo o ustalenie zgodnie z treścią art. 189 k.p.c. wymaga dla swej zasadności wskazania interesu prawnego w sądowym ustalaniu stanu prawnego. Sąd stwierdził, że powód materialny miał interes prawny w żądaniu ustalenia stosunku pracy. W świetle najnowszego orzecznictwa Sądu Najwyższego nie ma bowiem wątpliwości co do tego, że pracownik może mieć interes prawny w domaganiu się ustalenia istnienia stosunku pracy, jeżeli istnieje stan niepewności co do jego sytuacji prawnej (np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2009 r., II PK 1/09 Lex 533086, wyrok SN z dnia 29.03.2001 r., I PKN 333/00, OSNAP 2003/1/12). Ustalenie stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych i innych stosunków pracy, a także rzutuje na ich wysokość. W sporze o istnienie stosunku pracy, żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda pracownika nie tylko aktualnym, lecz i przyszłym, nie tylko w sferze

zatrudnienia, lecz i ubezpieczenia społecznego (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009 r., II PK 156/09; LEX nr 577459). Niewątpliwie rozstrzygnięcie sporu co do trwania stosunku pracy rzutować będzie na uprawnienia powoda materialnego, które jak wiadomo są szersze od wynikających z tytułu umów cywilnych.

Zgodnie z art. 22§1 k.p. w ramach stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Zatrudnienie w tych warunkach, na mocy art. 22§1<sup>1</sup> k.p., jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Ustalenie, czy dana relacja zobowiązaniowa jest stosunkiem pracy, czy też strony łączy inny, np. cywilnoprawny stosunek zatrudnienia, zależy nie od nazwy umowy, a od oceny cech tej umowy, nie tylko zapisanych w samej umowie, a przede wszystkim zawartych w sposobie jej wykonywania (tak też SN w wyrokach z 11.09.1997 r., II UKN 232/97, OSNAP 1998/13/407; wyrok z 25.04.1997 r., II UKN 67/97, OSNAP 1998/2/57).

W literaturze i orzecznictwie została przyjęta wykładnia zwrotu „wykonywanie pracy” w rozumieniu art. 22 §1 k.p. jako działalności: 1) zarobkowej (wykonywanej za wynagrodzeniem); 2) wykonywanej osobiście przez pracownika; 3) rozumianej czynnościowo, czyli powtarzanej w codziennych lub dłuższych odstępach czasu, nie będącej jednorazowym wytworem (dziełem) lub czynnością jednorazową; 4) wykonywanej "na ryzyko" pracodawcy, który ponosi ujemne konsekwencje niezawinionych błędów popełnianych przez pracownika (tzw. ryzyko osobowe), konsekwencje zakłóceń w funkcjonowaniu zakładu pracy, np. przestojów (tzw. ryzyko techniczne) lub złej kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa (tzw. ryzyko gospodarcze); 5) świadczonej „pod kierownictwem” pracodawcy, co oznacza, że pracownik powinien stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy (art. 100 §1kp), i pozostawać do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 k.p.)

Sama nazwa umowy nie ma decydującego znaczenia dla określenia jej charakteru prawnego. Ustala się go na podstawie treści oświadczeń woli stron, dokonując ich wykładni zgodnie z art. 65 k.c. Przepis ten stanowi, że oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają, ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje, przy czym w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Z treści art. 65 k.c. wynika, że dla prawidłowej oceny charakteru prawnego łączącego strony stosunku prawnego decydujące znaczenie mają ustalenia faktyczne dotyczące okoliczności zawarcia umowy, jej celu i zamiaru stron. Należy zaznaczyć, iż sam zamiar zawarcia umowy cywilnoprawnej, a także świadome podpisanie takiej umowy nie mogą zmienić charakteru zatrudnienia zainicjowanego taką umową, jeśli wykazuje ona w przeważającym stopniu cechy innego stosunku prawnego (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 20 grudnia 2012 r. III AUa 1056/12, podobnie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 315/07). Zdarza się bowiem, iż zawarta przez strony umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy cywilnej. W szczególności dotyczy to umowy zlecenia. Sąd Najwyższy wyjaśnił w wyroku z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAP 1999, nr 20, poz. 646, że wówczas dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający.

Ustalenie, czy P. P. łączyła z pozwanym umowa o pracę wymagało więc zbadania, czy strony miały zamiar zawarcia umowy cywilnoprawnej czy umowy o pracę oraz czy w treści stosunku prawnego łączącego strony przeważały cechy charakterystyczne dla stosunku pracy czy umowy cywilnoprawnej.

Niewątpliwym jest, że strony zawarły przez siebie umowę nazwaną umową zlecenia.

Powód wskazując na wolę świadczenia pracy w ramach umowy o pracę obalał zarzuty pozwanego jakoby chciał pracować na umowę zlecenia, żeby więcej zarabiać. Poprzednio bowiem gdy pracował w oparciu o umowę o pracę u pozwanego, dodatkowo był stroną umowy zlecenia w tej firmie, w (...) i (...) S.A.". Ówczesne zarobki kształtowały się w takiej samej wysokości jak te które otrzymywał pracując tylko w oparciu o umowę zlecenia. Z pewnością więc brak było motywacji ekonomicznej po stronie powoda dla zawiązania stosunku cywilnoprawnego. W istocie powód musiał podpisać umowę zlecenia, inaczej by nie pracował u pozwanego w ogóle. Mianowicie kiedy zwolniono go rozwiązując z nim stosunek pracy, to podobnie postąpiono z dużą grupą osób, która miała umowy o pracę na czas

określony. Rozwiązanie umowy o pracę nie było skutkiem jego zaniedbań. Pozwany dążył do pozostawienia w stosunku pracy osób z umową na czas nieokreślony oraz osób o stwierdzonym stopniu niepełnosprawności. Przedstawiono mu propozycję, żeby rozwiązać umowę o pracę i przejść na umowę zlecenia od razu. Powód nie wyraził na to zgody więc dostał wypowiedzenie i poszedł „na kuroniówkę”. Zawierając po czasie umowę zlecenia powód działał pod przymusem ekonomicznym – pozwany preferował taką formę zatrudnienia.

Powód zaznaczył, że w poprzedniej umowie miał wskazany teren B. i niczym nie różniła się jego praca w charakterze i czynnościach kiedy pracował w oparciu o umowę o pracę od pracy w czasie zawartej umowy zlecenia. praca polegała na jeżdżeniu samochodem na interwencje.

Co do grafiku powód zeznał, iż ustalał go R. S., a potem M. K. (1). Gdy rano pracownicy przekazywali sobie broń to nie było możliwości, aby przekazać ją osobie, której nie było w grafiku. Powód przychodził zgodnie z widocznym - umieszczonym na tablicy w pracy grafikiem, który informował kto kogo zmienia. Nie zdarzyło się aby po prostu nie przyszedł do pracy. Pracował zgodnie z grafikami po 260-270 godzin w miesiącu. Rachunki sporządzane były przez pozwanego, a powód je tylko podpisywał. Otrzymywał 7,30 zł brutto za godzinę.

W zakresie nadzoru i podporządkowania, powód zeznał, iż był oceniany w pracy przez M. K. (1) i R. K.. Wydawali mu dyspozycje, np. wyjazdów, niekoniecznie interwencyjnych. Powód nie organizował sam sobie pracy, oczekiwał na telefony.

Z kolei odpierając zarzut odmowy podjęcia się wyjazdu wyjaśniał, że kiedy proponowano mu wyjazd do ochrony innego obiektu poza B., to powiedział, że jeżeli dostanie umowę o pracę to pojedzie co nie spotkało się z aprobatą dyrektora.

Co do zastępowalności, powód nie wiedział czy istniała taka możliwość, w szczególności, że pracownicy ochrony mieli wydane przez pozwaną firmę certyfikaty na prowadzenie samochodu.

Odnosnie miejsc postojowych grupy interwencyjnej powód wskazał, że jedno znajdowało się przy Politechnice B., drugie przy Alei (...). Nie można było sobie zgłosić wyjazdu, z zamiarem udania się gdziekolwiek. Nadmieniał, że bardzo rzadko były objazdy patroli (k. 153-154).

Powód tak opisując swoją pozycję zawodową u pozwanego, de facto wykazywał istnienie stosunku pracy, wymienione bowiem wyżej okoliczności świadczą o pracowniczej więzi stron. W szczególności potwierdził wolę zawarcia umowy o pracę, o czym świadczy np. argumentacja na okoliczność odmowy wykonania polecenia wyjazdu. W jego opisie dostrzegalna jest regularność wykonywania tych samych czynności, przy tym tych samych co w oparciu o umowę o pracę, oraz cykliczne wynagradzanie z dołu, ujęcie czasu pracy w ustalonym grafiku oraz podporządkowanie przełożonym.

J. Ł. członek zarządu pozwanej spółki, wyjaśniając informacyjnie przed Sądem, a zatem początkowo przedstawiając swoje stanowisko oświadczył, że nie ma przyczyny zawierania takich czy innych umów, po prostu osoby które się zgłaszają jeśli chcą umowy cywilnoprawne to je otrzymują. Jednak składając już zeznania jako strona podał, że istnieje kilka czynników powodujących zawieranie umów cywilnych. Wyjaśniał, że to że osobę raz zatrudnia się w oparciu o umowę o pracę, a raz na umowę zlecenia zależy od wielu czynników, w tym decyduje o tym wymiar ekonomiczny. Przyznał, że koszty umów cywilnoprawnych są niższe od umowy o pracę. Zamawiający nie stawia żadnych wymogów co do formy zatrudnienia. Drugim kryterium jest to czy mają to być kwalifikowani pracownicy ochrony czy też niekwalifikowani. W przypadku kwalifikowanych pracowników ochrony, czyli poprzednio licencjonowanych, są to osoby po specjalistycznych szkoleniach zarówno w zakresie prawa jak i technik samoobrony, interwencyjnych, te osoby wiedzą jak wykonywać usługę i w przypadku takich osób nadzór ze strony zleceniodawcy nie jest konieczny. Nie jest tak, że są punktowane niższe kwalifikacje, żeby mieć umowę o pracę, ale jest wymagany nadzór nad takimi osobami. Jest jeszcze trzecie kryterium. Bardzo często zdarza się tak, że osoba, która przychodzi szukając pracy w ochronie, ma już zawartą umowę o pracę w innej firmie i szuka sobie dodatkowego zajęcia. Wtedy zawiera się umowę cywilnoprawną.

Podobnie, zeznając przed Sądem wykazywał się dość dużą szczegółowością co do przebiegu pracy powoda w kontekście obecności w relacji stron wielości elementów cywilnoprawnych. Podawał mianowicie odnosząc się do argumentacji pozwanej spółki co do zastrzeżeń do pracy powoda, które doprowadziły do ustania stosunku pracy, że nie miały one wpływu na formę zawartej umowy zlecenia. Powód ponownie był ochroniarzem w firmie, gdyż zgłosił się, że chce podjąć współpracę. Dyrektor oddziału przedstawił mu warunki zatrudnienia, że może zawrzeć umowę cywilnoprawną, na co powód się zgodził i umowa ta została podpisana przez obie strony. Gdy zaś składał wyjaśnienia informacyjnie był bardziej powściągliwy w swojej wiedzy i oświadczył, że nie orientuje się jak powód chciał mieć umowę, że powód przestał pracować na podstawie umowy o pracę, ponieważ były zastrzeżenia do jego pracy (k. 154-156, 71-71v).

Taka niekonsekwencja jak wyżej, pozwala wywodzić o braku spontaniczności w składaniu zeznań i kontrolowaniu tego, co przedstawiciel pozwanego podawał, celem stworzenia korzystnej dla siebie pozycji procesowej.

Po drugie w stanowisku tego członka zarządu Sąd zauważył prawidłowość, polegającą na tym, że choć szczegółowo rozróżniał specyfikę umów pracowniczych od cywilnych i wskazywał na pewność co do zawarcia umowy cywilnej przez powoda, to rzekomo nie miał wiedzy na tematy znacznie bardziej ogólne, które powinny być w zasięgu jego wiedzy, a z pewnością powinien je bardziej pamiętać niż jednostkowy przypadek jednego pracownika. Otóż zeznający wiedział, że w przypadku umów o pracę harmonogram czasu pracy jest układany przez managerów ochrony, a w przypadku zleceniobiorcy to podają oni najczęściej dni i godziny w jakich mogą wziąć służbę, że zdarzają się sytuacje, że jeden zleceniobiorca zamienia drugiego przy wykonywaniu usługi. Zeznający opowiadał też o grupach interwencyjnych i postojach. Nie pamiętał jednak, ile osób zostało zwolnionych z firmy, kiedy powód został zwolniony z umowy o pracę i nie kojarzył czy chodziło tu o jakieś sprawy ekonomiczne. Była to przecież okoliczność istotna i przełomowa w pewnym sensie dla funkcjonowania spółki. Wydaje się, że bardziej powinien pamiętać ruchy ogólne kadrowe kształtujące zasoby ludzkie u pozwanego, niż drobiazgowo kwestie nie mające znaczenia w większej skali.

Dla Sądu owa niepamięć jest znamienna. Mianowicie należy ją oceniać w kontekście tego, że sam zeznający wykazywał korzyści ekonomiczne zawierania umów cywilnych. Skoro zatem rozstano się powodem z racji na to, że był niezadowolającym pracownikiem, a następnie tak po prostu, bezrefleksyjnie przyjęto go z powrotem de facto w tym samym charakterze, to jest to kompletnie oderwane od logiki. Pracodawca, który najpierw dokuje wypowiedzenie pracownika, a następnie tego samego pracownika przyjmuje ponownie, faktycznie musiał postępować z innych pobudek niż ocena postawy pracownika. Zdaniem Sądu gdyby zeznający przyznał, że dochodziło do zwolnień z powodów ekonomicznych, to spójne by to było z oceną opłacalności umów cywilnych. Innymi słowy, na rękę było pozwanej spółce przyjąć ponownie powoda, ale w ramach stosunku cywilnoprawnego. Powyższe skłania do postawienia tezy, iż pozwany celowo zatrudnia osoby do świadczenia de facto czynności pracowniczych, lecz w ramach spisanej umowy cywilnej, celem uniknięcia kosztów związanych z pracowniczą formą współpracy.

A. K. drugi członek zarządu wypowiadała się w duchu potwierdzania tego, że w ramach umowy zlecenia wykonuje się usługi zgodnie z tym co zapisane jest w umowach zlecenia. Taka linia zeznań, z racji na stanowisko służbowe zeznającej nie jest zaskakujące.

Sąd dla oceny wiarygodności zeznań powoda skonfrontował je z pozostałym materiałem dowodowym. Analiza tego materiału doprowadziła Sąd do przekonania, iż wykonywanie czynności przez P. P. miało charakter wykonywania pracy w ramach stosunku pracy.

Sąd przesłuchał świadków, mając na uwadze to, że są to osoby R. K. i M. K. (1) pomimo, że są to osoby zatrudnione aktualnie u pozwanego. Ich zeznania potwierdziły w rzeczywistości twierdzenia inspektora, jak i powoda materialnego w sprawie.

M. K. (1), menadżer w pozwanej spółce, zeznał wprawdzie, że nie kontrolował powoda, że powód nie korzystał z urlopów, a z drugiej strony wskazał, że jako menadżer organizuje pracę na obiektach, że sporządza grafiki pracy zleceniobiorców i pracowników, że na jednym grafiku są uwzględnieni i zleceniobiorcy i pracownicy. Sąd w

szczególności zauważył spostrzeżenie świadka, iż „w czynnościach między pracownikiem a osobą zatrudnioną na umowę zlecenia nie widzę żadnych różnic” (k. 71 v).

Zdaniem Sądu choć świadek mając świadomość, iż jego relacja powinna sprzyjać pozycji procesowej pozwanego i kontrolując zapewne swoje wypowiedzi, momentami podawał obiektywne uwagi jak ocena braku odmienności pomiędzy zleceniem a umową o pracę.

Świadek R. K. dyrektor regionu (...), który po okresie kilku miesięcy od momentu zakończenia współpracy na umowę o pracę z powodem podpisał z nim przedmiotowe umowy zlecenia, wskazywał stanowczo, iż powód świadomie przystał na taką formę współpracy (k. 72 v – 73). Jednakże wspominał też zdarzenie z udziałem powoda, który wobec opcji wyjazdu do Z. powiedział, że nie godzi się na to, że chce umowy o pracę. Tym samym zeznający potwierdził konsekwencję powoda w dążeniu do usankcjonowania stosunku pracy.

Świadek ten wskazując na początek współpracy w oparciu o umowę cywilnoprawną podał, że powód przyjechał i zapytał czy mógłby go świadek zatrudnić. Na co dyrektor odpowiedział, że na chwilę obecną nie ma zapotrzebowania na umowę o pracę tylko na umowę zlecenia.

Powyższe znowu wskazuje na brak logiki w tym, że początkowo dochodzi do wypowiedzenia umowy o pracę powodowi ze względu na jego nagannie ocenianą postawę jako pracownika, ale gdy ten sam pracownik po upływie kilku miesięcy zgłasza się w sprawie odnowienia współpracy, to mimo negatywnych zaszczości, bez zastrzeżeń zostaje wznowiona współpraca. Wnioski te umacniają Sąd w przekonaniu, że to nie względy leżące po stronie pracownika doprowadziły do zerwania więzi pracowniczej, lecz jak wskazywał powód, interes ekonomiczny pozwanego. Skoro zaś głównie względy ekonomiczne kierowały spółką oczywiście pozostaje, że pomimo wykonywania czynności takich samych jak uprzednio pozwany nie ująłby relacji stron w ramy umowy o pracę. Byłoby to nie logiczne i przeczyłoby jego pierwszemu taktycznemu posunięciu.

Zeznający nadmienił, że jadąc w jednym patrolu na interwencję pracownicy i zleceniobiorcy wykonują podobne czynności. Taka uwaga również rozmywa różnicę między czynnościami wykonywanymi w oparciu o formalnie spisana umowę cywilną a umowę o pracę.

Świadkiem rozmowy powoda z przedstawicielem pozwanej spółki (...) w sprawie odmowy przez powoda P. P. wyjazdu do Z. w lutym 2014r. był P. K. również aktualnie zatrudniony w spółce, który jednak oświadczył przed Sądem, że w bieżącym miesiącu chce rozwiązać umowę, jako że ma inną pracę. Zeznający wspominał, iż chodziło o wyjazd trzech osób: świadka, P. P. i M. K. (2). Dyrektor K. wezwał te osoby, aby podały powód dlaczego nie chciały uczestniczyć w wyjeździe. Powód odpowiedział, że jeżeli dostanie umowę o pracę z wynagrodzeniem chyba 1800zł netto to może jechać na ten wyjazd. Po tym, jak powód powiedział, że pojedzie, jeśli dostanie umowę o pracę, to dyrektor go wyprosił. Zdaniem świadka powód nie odzywał się nieładnie.

Świadek uwiarygodnił również twierdzenia powoda o odgórnym sporządzaniu grafików zeznając, że R. S., będący kierownikiem świadka ustalał harmonogram czasu pracy. Na grafikach byli uwzględnieni i pracownicy na umowę o pracę i osoby zatrudnione na umowy zlecenia. Ci na umowę o pracę mieli po prostu układany grafik z limitem godzin plus, jeśli mieli jakieś preferencje do dnia wolnego, to było to podawane. Ten sam przełożony wydawał świadkowi takie same dyspozycje, jak tym, którzy pracowali w oparciu o umowę o pracę. Zresztą na interwencję jeździły osoby tak zatrudnione jako pracownicy, jak i jako zleceniobiorcy. Pomimo różnych podstaw prawnych współpracy wykonywali tę samą pracę (k. 124 v – 125 v).

Zeznania ww. świadka należało ocenić jako wiarygodne zwłaszcza z racji na okoliczność odejścia pozwanej spółki, a zatem wobec braku konieczności lojalności względem drugiej strony umowy.

J. M. (2) z kolei, aktualnie pracujący w firmie pozwanej jako menadżer ochrony, nie był ani obecny przy zawieraniu umowy zlecenia z powodem, ani nie był przełożonym powoda przy drugim zatrudnieniu. Co do rozmowy w sprawie wyjazdu do Z. zauważył, że powód sam wszedł do pokoju dyrektora i trwało to bardzo krótko. Po czym wyszedł

oburzony na korytarz sugerując, że mu nie zależy i nie jedzie do żadnego Z. (k. 125-126 v). Zdaniem Sądu opis zdarzenia nie może być wiążący zwłaszcza, że świadek opisał jedynie to, co jak twierdził, widział przed i po rozmowie. Samej zatem treści rozmowy nie zarejestrował. Tym samym nie sposób sugerować się jego zeznaniami w tej kwestii.

W duchu twierdzeń pozwanego wypowiedzieli się również w formie pisemnych oświadczeń L. A., Ł. P. i A. C., którzy stanowczo wskazali na świadomość i wolę zawierania umów zlecenia (k. 119-121). Nie uszło uwadze Sądu, iż są to osoby aktualnie wykonujące usługi w zakresie ochrony u pozwanego – zatem zainteresowane współpracą z pozwanym .

Analizując całokształt zgromadzonego materiału dowodowego Sąd musiał pogrupować zeznania świadków na te, które składane były w sposób nieskrępowany jakkolwiek zależnością od pozwanego i te, które złożyły osoby związane umowami z pozwanym. Rozdźwięk między nimi jest oczywisty i logiczny. Sąd dał wiarę zeznaniom wspierającym linię forsowaną przez powoda, gdyż jest ona spójna z tym co de facto przyznał sam pozwany, a mianowicie, że kierował się opłacalnością zawierania umów cywilnych. Przede wszystkim Sąd nie mógł zaakceptować jako racjonalne rozstanie się z pracownikiem z powodu przyczyn po jego stronie, a jednocześnie przyjęcie go ponownie w poczet osób współpracujących, mimo złej opinii o nim jako byłym pracowniku .W końcu , w sprawie istotnym pozostaje ,że mamy do czynienia ze specyficzną grupą zawodową osób , a mianowicie pracowników ochrony z uprawnieniami . W konsekwencji ,należało zdaniem Sądu , uznać ,że skoro dotychczasowe czynności wykonywane przez powoda nie odbiegały od tych, które wykonywał pod fasadą umowy cywilnej, to w istocie miało miejsce zawiązanie więzi pracowniczej, jednakże w sposób nieoficjalny.

Należy jeszcze raz podkreślić ,że aspekt ekonomiczny , na który powoływał się pozwany , przy analizowaniu przesłanek z art.22 kp nie jest istotny .

Reasumując, jako że zgromadzony materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje na obecność w łączącym strony stosunku przewagi cech charakterystycznych stosunkowi pracy należało orzec jak w sentencji, tj. ustalić, że powoda P. P. oraz pozwanego (...) Spółkę Akcyjną z siedzibą w W. w okresie od 21.03.2013 r. do 21.03.2014 r. łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika ochrony.

Odnosząc się do ostatecznie sprecyzowanego żądania jak na k. 70 - o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy P. P. a pozwanym w okresie od 21.03.2013 r. do 21.03.2014 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika ochrony „z wynagrodzeniem co najmniej minimalnym” Sąd zważył, że powództwo ustalające realizuje się poprzez orzekanie o istnieniu bądź nie istnieniu stosunku pracy pomiędzy określonymi stronami. Z art. 63<sup>1</sup> k.p.c wynika uprawnienie inspektora do występowania z powództwem w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy. Sąd uznał, że kwestia wynagrodzenia jest dalej idącym zagadnieniem. Zresztą strona powodowa, poza jednorazowym sformułowaniem j.w. nie dążyła do ustaleń w zakresie rzeczywistego wynagrodzenia powoda. Tymczasem zgodnie z art. 3 k.p.c. strony postępowania obowiązane są dawać wyjaśnienia odnośnie sprawy i przedstawić dowody, jak też zgodnie z art. 232 k.p.c. to strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Dlatego też uznać należało, że powód, na którym spoczywał ciężar dowodu (zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z 300 k. p.) dowiódł, iż cywilna umowa stron w rzeczywistości sankcjonowała stosunek pracy. Proces dowodzenia nie wykraczał poza te ramy, tym samym nie zajmowano się kwestią wysokości wynagrodzenia.