

Sygn. akt VII Pa 88/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 lutego 2021 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Renata Gąsior

Sędziowie SO Monika Roslan-Karasińska

SO Dorota Michalska

po rozpoznaniu posiedzeniu niejawnym w dniu 2 lutego 2021 r. w Warszawie

sprawy J. R.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku częściowego Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 lipca 2020 r. sygn. akt VI P 75/19

1. oddala apelację,
2. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda J. R. kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych) zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Monika Roslan-Karasińska SSO Renata Gąsior SSO Dorota Michalska

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem częściowym z dnia 28 lipca 2020 r. ustalił, że powód J. R. zatrudniony był w pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na podstawie stosunku pracy w okresie od 1 marca 2012 r. do 3 lutego 2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika ochrony z wynagrodzeniem 8,00 złotych netto za godzinę pracy.

Sąd I instancji ustalił, że powoda łączyły z pozwaną umowy zlecenia poczynawszy od 1 marca 2012 r. W ramach zawartej umowy zlecenia w dniu 1 stycznia 2013 r. powód, jako zleceniobiorca, przyjął do wykonywania czynności monitorowania centrali alarmowej, tj. prowadzenie szczegółowej analizy i weryfikacji zdarzeń, identyfikację zagrożeń, wskazanie naruszonej strefy i wysyłanie Grupy Interwencyjnej na miejsce zdarzenia. Powód zobowiązał się nie powierzać czynności będących przedmiotem umowy osobie trzeciej bez uprzedniej zgody pozwanej. Strony ustaliły wynagrodzenie za 1 godzinę pracy na kwotę 8,00 złotych brutto płatne na rachunek bankowy powoda. Strony łączyły także umowy zlecenia, z czego pierwsza z nich została zawarta w dniu 6 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2014 r., zaś druga w dniu 1 września 2014 roku na okres do 30 grudnia 2014 r., na podstawie której powód przyjął również te same obowiązki związane z ochroną zgodnie z zakresem czynności pracownika. Wynagrodzenie wynosiło odpowiednio 6,50 zł netto za 1 godzinę oraz 500,00 złotych brutto za 57 godzin pracy. Powód zawarł również umowę

zlecenia w dniu 23 grudnia 2014 r. Pozwana zleciła powodowi czynności ochrony fizycznej zgodnie z zakresem czynności pracownika wskazanych przez zleceniodawcę. Powód został zobowiązany od 1 stycznia 2015 r. do osobistego wykonywania zleconych czynności, ponieważ nie mógł powierzyć wykonania zlecenia osobie trzeciej. Umowa została zawarta na czas nieoznaczony z możliwością jej wypowiedzenia przez każdą ze stron z zachowaniem siedmiodniowego okresu wypowiedzenia. Pozwana mogła wypowiedzieć umowę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków przez zleceniobiorcę wynikających z umowy lub niewłaściwego wykonywania świadczonych usług, w szczególności w przypadku niewywiązywania się z terminów wynikających z harmonogramu lub poczynionych ustaleń. Strony ustaliły w umowie, że sprawy nieuregulowane będą normowane przepisami kodeksu cywilnego. Stawka wynagrodzenia wynosiła również 8,00 złotych za jedną godzinę pracy. W okresie od stycznia 2015 r. do stycznia 2016 r. powód otrzymał z tytułu umowy zlecenia łącznie kwotę 15.164.06 złotych netto przelewami od pozwanej na własny rachunek bankowy. Za listopad 2015 r., grudzień 2015 r. i styczeń 2016 r. powód otrzymał od pozwanej wynagrodzenie netto w kwocie 1742.92 złotych. Powód świadczył pracę dla pozwanej początkowo przy ul. (...), a następnie przy ul. (...) mając ściśle określone miejsce wykonywania pracy. W wykonywaniu obowiązków pracowniczych powód został wprowadzony przez T. P. (1). Powód, jak i inni pracownicy pozwanej pracował według godzin ustalonych w grafiku pełnienia służby. Grafiki dyżurów opracowane były wstępnie przez pracowników pozwanego, w tym powoda, a które było następnie zatwierdzane przez zleceniodawcę. Przed rozpoczęciem każdego miesiąca pracownicy pozwanej, w tym powód, musieli zgłosić czy będą dyspozycyjni, tak, aby można było ułożyć grafik zapewniający prawidłową ochronę i monitoring obiektów. Grafiki musiały być później zaakceptowane przez pozwaną, tj. T. P. (1) lub A. K. (1). Powód pracował w systemie zmianowym 12/24 godziny jako operator monitoringu i pracownik ochrony. Powód został wyposażony przez pozwaną w telefon służbowy oraz korzystał ze sprzętu pozwanej przy wykonywaniu obowiązków. W pozwanej funkcjonował też zeszyt dyżurów, w którym powód i inni pracownicy wpisywali przepracowane godziny, na podstawie którego następowała wypłata wynagrodzenia przez kadry. W przypadku konieczności zastępstwa nieobecnego pracownika, który miał świadczyć pracę według grafiku, powód i inni pracownicy ustalali między sobą kto przyjdzie danego dnia pełnić służbę. Mogli się też zmieniać dyżurami. Liczba godzin pracy była różna w każdym miesiącu. Powód był nadzorowany w zakresie wykonywania obowiązków przez swoich przełożonych, ponieważ otrzymywał polecenia kilka razy w ciągu tygodnia, które związane były z monitoringiem. Powód mógł zostać w każdej chwili być skontrolowany przez przełożonych. Przy zarejestrowaniu zdarzenia na monitoring przełożony wydawał powodowi polecenia odnośnie dokonania interwencji i wysłania patrolu. Powód nie otrzymywał od przełożonych poleceń w jaki sposób ma patrolować obiekty i zajmować się monitoringiem. Otrzymywał natomiast polecenia jak miał wykonywać monitoring. Poza koniecznością wykonywania obowiązków, jako pracownika ochrony, powód musiał też nosić pudełka lub liczyć odzież. Odbywało się to na polecenie pozwanej. Polecenia związane z obsługą monitoringu oraz ochroną mienia powód otrzymywał zazwyczaj telefonicznie. W przypadku wątpliwości co do sposobu wykonywania poleceń powód musiał kontaktować się z przedstawicielami pozwanej, tj. panem K. lub G. P.. Równocześnie powód miał zawartą umowę zlecenia z pozwaną w zakresie monitoringu z (...) Sp. z o.o. oraz Business (...) Sp. z o.o. Spółki te zostały przejęte przez pozwaną, czego konsekwencją było zawarcie z powodem następnych umów zlecenia. Powód nie mógł zlecić wykonywania swoich obowiązków osobie trzeciej niebędącej pracownikiem pozwanej. Powód zaczął komunikować pozwaną, że chce zawrzeć umowę o pracę w 2014 r. W momencie zawierania umów zlecenia z pozwaną powód był emerytem policyjnym z uprawnieniem do emerytury od 1998 r. Zawarcie umowy o pracę w przypadku powoda nie zmniejszyło wysokości jego emerytury. Generalną zasadą w pozwanej było, że osoby zajmujące się ochroną mienia i monitoringiem miały zawarte umowy zlecenia. Umowy o pracę otrzymywali pracownicy biura. Umowa zlecenia, która łączyła powoda z pozwaną, została rozwiązana w dniu 3 lutego 2016 r. W rozmowie z przedstawicielem pozwanej G. P. zakomunikował powodowi, aby od następnego dnia nie przychodził do pracy. Powodowi nie wręczono pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. W trakcie zatrudnienia w pozwanej powód nie korzystał z urlopu wypoczynkowego.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dowodów z dokumentów złożonych do akt sprawy, których autentyczność nie była kwestionowana przez strony na żadnym etapie procesu, a także zeznaniach świadków i strony powodowej. Sąd I instancji nie oparł się na dokumentach w postaci umów zlecenia z kart od 10-14, ponieważ zleceniodawcą wskazaną w tych umowach nie była pozwana spółka, lecz ta, która została przejęta przez pozwaną spółkę. Bezsporne okazały się natomiast grafiki sporządzone w formie komputerowych wydruków. Kwestią sporną

nie był fakt, że powód, jak i inni pracownicy musieli wykonywać obowiązki służbowe w ściśle określonym porządku na podstawie ustalanych grafików. Dokument, który został przedłożony przez powoda, „Ogłoszenie” nie stanowi dowodu przydatnego w tej sprawie, ponieważ posłużenia się formą „pracownik” nie można rozciągać na wywodzenie ustalenia istnienia stosunku pracy. Określenie pracownik zostało użyte niezależnie od formy stosunku łączącego strony. Natomiast decyzja koncesyjna nr (...) nie przesądza o istnieniu jakiegokolwiek stosunku prawnego, ponieważ jest w niej wskazany powód, a pełnomocnikiem zgodnie z art. 33 § 1 k.p.a. może być każda osoba fizyczna posiadająca zdolność do czynności prawnych. Zeznaniami świadków A. K. (2) i T. P. (1) Sąd Rejonowy dał wiarę w całości jako spójnym i logicznym, w żadnym aspekcie nieurągających zasadom logicznego pojmowania faktów i oceny dowodów. Ponadto dla Sądu Rejonowego wiarygodne były w całości zeznania świadka G. P.. Natomiast świadkom R. B. i W. W. Sąd I instancji dał wiarę tylko w zakresie, w jakim wskazywali, że powód, jak i inni pracownicy pracowali według grafiku, co do którego musieli wcześniej wskazać dyspozycyjność na konkretne dni, zatwierdzonego przez T. P. (1). Wiarygodne jest również to, że istniała możliwość zamiany w ramach sporządzonego uprzednio grafiku. Przy tym nie są uprawnione twierdzenia, że powód miał być niezadowolony z umowy zlecenia zawartej z pozwaną. Powód na etapie zawierania umowy zlecenia nie komunikował pozwanej, że nie interesuje go zawarcie kolejnej umowy zlecenia. Odnośnie wydawania poleceń na bieżąco przez przełożonych powoda Sąd I instancji miał na względzie, że świadkowie znali je tylko ze słyszenia. Co do podporządkowania świadek W. W. zeznał, że nie było żadnego regulaminu zachowania się w trakcie dyżuru, tylko ogólne zlecenia i procedury, które dotyczyły powiadomienia osoby o nagłym zdarzeniu, lecz sposób wykonania zostało pozostawione pracownikom. Odnośnie samych godzin pracy należy również wskazać, że wiarygodne są zeznania świadka W. W., który wskazał, że pracownicy, w tym powód, mogli się zamieniać godzinami pracy lub rozpoczynać i kończyć pracę nieco wcześniej pod warunkiem obsadzenia dyżuru. Zeznaniami powoda J. R. Sąd Rejonowy dał wiarę w zakresie tego, że żądał zawarcia z pozwaną umowę o pracę, wykonywał czynności typowe dla pracowników ochrony oraz o braku możliwości wpływania na ustalenie grafików po finalnej jego akceptacji.

Sąd Rejonowy zważył, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie. Sąd I instancji po zacytowaniu odpowiednich przepisów prawa i powołaniu się na poglądy orzecznictwa doszedł do wniosku, że wykonywana przez powoda praca nie mieściła się w zakresie umowy zlecenia, mimo że na taką formę zatrudnienia przystał. W pozwanej spółce zasadą było, że pracownicy ochrony otrzymywali umowy zlecenia jako ustaloną formę zatrudnienia. Nie mieli na to wpływu, że taka forma pracy była im oferowana. Powód, jako emeryt, który potrzebował dodatkowych środków pieniężnych, przystał na zawarcie z nim umowy zlecenia mimo tego, że nie obiecano mu umowy o pracę w dalszej perspektywie. W ocenie Sądu I instancji z pierwotnej woli stron, jaką było zawarcie umowy zlecenia nie można wywodzić faktu, że w istocie przez cały okres zatrudnienia powód godził się na stosunek cywilnoprawny, a nie stosunek pracy. Wolą powoda w dalszej perspektywie czasu była umowa o pracę jako gwarancja trwałości zatrudnienia. W rezultacie, nawet zamiar zawarcia umowy zlecenia, a także świadome jej podpisanie nie może nadać cywilnoprawnego charakteru zatrudnieniu zainicjowanemu taką umową, jeśli wykazuje ono w przeważającym stopniu cechy innego typu stosunku prawnego np. umowy o pracę. Sama terminologia, jaką posługiwały się strony w spornych umowach, określonych, jako „umowa zlecenie” nie ma decydującego znaczenia przy interpretowaniu i oznaczaniu faktycznego łączącego ich stosunku prawnego. Nazwa umowy nie przesądza o jej rodzaju. Jeśli bowiem tytuł nie odpowiada istocie umowy, należy badać treść umowy oraz sposób jej faktycznego wykonywania. Z tego też powodu zasadnym było zbadanie jakie elementy przeważały lub występowały wyłącznie w zawartej umowie przez strony. W ocenie Sądu Rejonowego strony łączył stosunek pracy. Wszelkie zadania, jakie były wykonywane przez powoda, nosiły cechy stosunku pracy, a mianowicie były wykonywane na wyraźne polecenie przełożonego - A. K. (2) i T. P. (2), ze wskazaniem czasu i miejsca realizacji. Pozwana kontrolowała wyniki pracy powoda oraz udzielała mu wskazówek. Powód regularnie co miesiąc otrzymywał wynagrodzenie. Jak wskazano wyżej, cechą umowy o pracę jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy i wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie 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 i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. W przedmiotowej sprawie analiza umów zleceń, ich literalnej treści, daje zdaniem Sądu I instancji podstawę do ich

kwalifikacji jako umów o pracę. Przedmiot zawartych umów miał charakter zindywidualizowany wskazujący zakres obowiązków powoda. Zapisy umowy dotyczące poufności w zakresie tajemnicy przedsiębiorstwa, nieodpłatnego wyposażenia w umundurowanie, sprzęt oraz rzeczy niezbędne do wykonywania pracy, odpowiedzialność materialną za szkodę wynikłą z niewykonania lub nienależytego wykonania zlecenia są charakterystyczne dla umów o pracę. Powód miał ściśle określone miejsca pracy w biurze początkowo przy ul. (...), a następnie ul. (...) w W.. Co do zasady zleceniobiorca ma możliwość wyboru miejsca, w którym będzie świadczył pracę. Tymczasem powód nie miał takiej możliwości. Ponadto powód nie mógł świadczyć pracy w dowolnych godzinach i w czasie, który był z góry narzucony mu przez stronę pozwaną. Co prawda powód, jak i inni pracownicy przed ustaleniem grafiku zgłaszali w jakie dni będą mogli pracować, to jednak nie mieli w tym zakresie dowolności ich wyboru po zatwierdzeniu grafiku. Po zatwierdzeniu grafiku powód musiał stawić się w konkretnych dniach i godzinach w pracy celem jej świadczenia w miejscu określonym przez pozwanego. Nie mógł on również swoich obowiązków powierzyć w celu ich wykonania innej osobie. Wprawdzie mógł się zamienić na dyżury w ramach już wcześniej opracowanego grafiku, ale były to sytuacje wyjątkowe. Powód nie mógł powierzyć wykonywania obowiązków innej osobie spoza kręgu pracowników pozwanej. Podobnie ma to miejsce w umowie o pracę. Pracownik, w odróżnieniu od zleceniobiorcy, może być zastąpiony w zakresie wykonywania swoich obowiązków tylko przez osoby będące pracownikami, co jest generalną zasadą. Natomiast w umowie zlecenia, jeśli tego strony tego nie wyłączyły, to zleceniobiorca wykonanie czynności zlecenia może powierzyć osobom trzecim. Nie ma przy ustaleniu stosunku pracy znaczenia, że powód nie podpisywał listy obecności, bo takiej co do zasady nie było. Powód swoją obecność dokumentował w dzienniku służby, który stanowił podstawę do przeprowadzenia ewidencji obecności pracowników w pracy i późniejszego rozliczania wynagrodzenia. Powód wykonywał swoją pracę odpłatnie rozliczaną na podstawie stawki godzinowej lub stawki stałej, co jest zgodne z art. 22 § 1 k.p. W sposobie wykonywania zatrudnienia przez powoda charakterystycznym było, że zgłaszał się do pracy z góry określonymi zadaniami, które miał wykonać pozostając w dyspozycji strony pozwanej. W tym zakresie podporządkowanie nie miało zwykłych cech koordynacji wykonania z góry określonych czynności, lecz było typowym podporządkowaniem pracowniczym, w którym pracownik pozostawał w dyspozycji pracodawcy i wykonywał wydane mu polecenia. Mając na względzie powyższe Sąd Rejonowy uznał, że strony łączył stosunek pracy w całym spornym okresie na stanowisku pracownika ochrony w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 8,00 złotych netto za godzinę pracy.

(...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ł. w dniu 9 października 2020 r. złożyła apelację zaskarżając wyrok częściowy Sądu I instancji i zarzucając mu naruszenie przepisu prawa materialnego art. 22 § 1 k.p. poprzez nieuzasadnione przyjęcie, że strony łączyła umowa o pracę w sytuacji, gdy złożyły one zgodne oświadczenia o zawarciu umowy zlecenia, a cechy jej świadczenia powoda nie wypełniają warunków dla przypisania temu stosunkowi charakterowi umowy o pracę. Dodatkowo apelująca zarzuciła obrazę przepisów postępowania mających wpływ na wynik sprawy:

a) zasady równouprawnienia stron poprzez nieuzasadnione uwzględnienie na rozprawie w dniu 6 lutego 2020 r. wniosku pełnomocnika powoda o udzielenie terminu na złożenie twierdzeń i dowodów, a w wyniku tego dopuszczenie spóźnionych twierdzeń i wniosków dowodowych strony powodowej;

b) art. 233 § 1 k.p.c. polegającą na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób dowolny w sprzeczności z zasadami doświadczenia życiowego, w szczególności poprzez ustalenie, że

- powód otrzymywał telefoniczne polecenia dotyczące sposobu wykonywania monitoringu w sytuacji, gdy żaden z dowodów nie wskazuje jakiego rodzaju miałyby to być polecenia, a nadto ze względu na ciągłość procesu monitorowania wykonywanie tych obowiązków nie wymaga wydawania poleceń;

- grafiki były zatwierdzane przez pozwaną w sytuacji, gdy świadek G. P. wyraźnie wskazał, że jednym celem sprawdzenia było ustalenie, czy jest pełna obsada stanowiska w centrali monitorowania, a zeznania świadków R. B. i W. W., którym w tym zakresie Sąd I instancji dał wiarę, nie są w tym zakresie spójne;

- powód przed 1 stycznia 2014 r. domagał się zawarcia umowy o pracę.

W oparciu o powyższe apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji skarżąca w pierwszej kolejności wskazała, że charakter usług wykonywanych przez powoda w postaci obsługi stacji monitoringu wyklucza, aby mogły być one świadczone „na wyraźne polecenie”. W jej ocenie usługa jest realizowana w sposób ciągły i na zasadzie kontynuacji, a zatem jej cechą jest brak konieczności wydania polecenia. Skarżąca uznała, że w tym zakresie należy odróżnić sytuację, gdy dochodziło do jakiegoś zdarzenia, a nie monitorowania jako przedmiotu umowy, gdyż wówczas dochodziło jedynie do incydentalnego wydania polecenia średnio raz na pół roku.

Spółka podkreśliła, że osoby wykonujące usługi ustalała grafiki, zaś koordynator sprawdza jedynie, czy obsada zapewniona jest na cały okres. Jej zdaniem powyższe oznacza, że zleceniobiorcy faktycznie decydowali jak chcą pracować. Skarżąca zaakcentowała, że zatwierdzanie grafiku nie stanowiło elementu kierownictwa pracodawcy, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p., a jedynie organizacyjną weryfikacją prawidłowości ustalenia terminów służb przez poszczególnych pracowników ochrony. Dalej podniosła, że inicjatywa co do konkretnych dni pracy, czy też prawidłowo określając konkretnych dyżurów należała do poszczególnych operatorów. W tym zakresie stwierdziła, że zeznania świadków R. B. i W. W. nie zasługiwały na uwzględnienie. Wskazała, że nawet sam powód podawał, że inicjatywa w zakresie wyboru dni pracy należała do poszczególnych pracowników, zaś grafiki nie były narzucane. W jej ocenie powód miał pełną swobodę w zakresie ustalania dat i godzin świadczenia usług, a grafik nie był z góry ustalany i jemu narzucany. Apelująca podkreśliła też, że swoboda wyboru dni świadczenia usług i ich mniejszej lub większej ilości w danym miesiącu przeczy możliwości uznania, że powód pracował w czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Egzekwowanie obecności zdaniem pozwanej jest takim samym uprawnieniem zleceniodawcy i nie jest cechą wyróżniającą stosunek pracy.

Pozwana uznała, że powód nie był nadzorowany w zakresie wykonywania obowiązków przez swoich przełożonych, a jedynie kontrolowana była jego obecność na zamieszczonych w grafikach dyżurach. Spółka ponownie sformułowała, że sam proces realizacji usługi polegającej na obsłudze stacji monitorowania nie podlegał kontroli. Jej zdaniem sprawdzenie obecności takiej usługi nie jest elementem podporządkowania, tylko weryfikacji jej świadczenia. Zatem apelująca oceniła, że pewne elementy wspólne dla umowy zlecenia i umowy o pracę oraz nawet umowy o dzieło w żaden sposób nie zbliżają do stwierdzenia, iż realizowana była umowa ze stosunku pracy.

Apelująca zakwestionowała również, że powód wystąpił z żądaniem zawarcia umowy o pracę przed początkiem 2014 r., ponieważ podpisywał dokumenty ze świadomością, że są to umowy zlecenia, nie manifestując przy tym woli nawiązania stosunku pracy. Spółka stwierdziła, że świadkowie T. P. (2), A. K. (2) i G. P. zgodnie wskazywali, że powód nigdy nie kwestionował swojej umowy i nie żądał zawarcia umowy o pracę.

W końcowej części apelacji pozwana wskazała, że Sąd I instancji dopuścił się naruszenia zasady równego traktowania stron procesu. W jej ocenie zgłoszone wnioski dowodowe były spóźnione, ponieważ przed wejściem w życie ustawy nowelizującej k.p.c. w dniu 7 listopada 2019 r. powód utracił prawo do ich zgłoszenia w myśl art. 207 § 6 k.p.c. oraz w istocie umożliwiły zapadnięcie korzystnego wyroku częściowego.

J. R. w odpowiedzi na apelację z dnia 26 listopada 2020 r. wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od spółki na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Powód wskazał, że sposób realizowania zadań i wydawanie poleceń przez przełożonego i wykonywanie czynności wykraczających poza zakres objęty umową zlecenia doprowadził Sąd I instancji do uznania, iż strony łączył stosunek pracy w całym spornym okresie na stanowisku pracownika ochrony w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 8,00 złotych netto za godzinę pracy. W jego ocenie zarzuty apelacyjne w postaci braku spójności zeznań świadków R. B. i W. W. dotyczących grafików dyżurów są niezasadne. Zdaniem powoda wskazują one, że on, jak i pozostałe osoby współpracujące przy monitoringu wstępnie ustalały grafiki dyżurów, które zatwierdzał A. K. (2) decydując o ich rozkładzie i wyznaczaniu zastępstwa w przypadku choroby pracownika. Powód uznał, że Sąd I instancji ustalił fakty w przedmiocie otrzymywania przez

niego telefonicznych poleceń związanych z wykonywaniem monitoringu, jak i reakcji na zaobserwowane zdarzenia w oparciu o zebrany materiał dowodowy. Powód nadmieniał, że otrzymał od przełożonych nie tylko polecenia w zakresie nadzorowania monitoringu, ale również był zobowiązany do wykonywania innych czynności takich, jak: sprzątanie, kopertowanie czy przewożenie sprzętu, które miały cechy stosunku pracy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ł. podlega oddaleniu.

W rozpatrywanej sprawie powód domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy nawiązanego ze spółką obejmującego okres od 1 marca 2012 r. do 3 lutego 2016 r., wynikających na podstawie zawartych umów zlecenie, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika ochrony z wynagrodzeniem 8,00 złotych netto za godzinę pracy. Zgodnie z art. 189 k.p.c. ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa może żądać każdy, kto wykaże interes prawny. Przepis ten wprowadza istnienie interesu prawnego jako materialnoprawną podstawę zasadności powództwa o ustalenie. Interes prawny w żądaniu ustalenia należy rozumieć jako potrzebę ochrony sfery prawnej podmiotu, który tej ochrony poszukuje. Taka potrzeba musi wynikać z sytuacji prawnej, w jakiej dany podmiot się znajduje, przy czym potrzeba wydania wyroku ustalającego zachodzi wtedy, gdy powstała sytuacja grożąca naruszeniem stosunku prawnego lub powstała wątpliwość, co do jego istnienia. Powództwo o ustalenie zmierza do usunięcia stanu niepewności w łączącym strony stosunku prawnym.

W literaturze i orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że powód nie ma takiego interesu, gdy na innej drodze niż powództwo o ustalenie możliwe jest uzyskanie dalej idącego rozstrzygnięcia. Powództwo o ustalenie nie może bowiem służyć uzyskaniu dowodów niezbędnych do realizacji konkretnych roszczeń bądź ustaleniu stanu prawnego dla takiej realizacji. Dlatego powszechnie przyjmuje się, że nie istnieje interes prawny w ustaleniu, jeżeli możliwa jest realizacja konkretnego roszczenia wynikającego z łączącego strony stosunku prawnego. Wówczas bowiem stan niepewności może być usunięty przez realizację konkretnego roszczenia w powództwie o świadczenie. Konieczne jest jednak, aby możliwość realizacji takiego roszczenia wyczerpywała w całości interes prawny w ustaleniu. Takiego wyczerpania interesu prawnego z reguły nie ma w sytuacji, gdy ustalenie istnienia stosunku prawnego ma usunąć stan niepewności na przyszłość względem różnych roszczeń, które mogą być realizowane, a jeszcze nie są określone - skonkretyzowane (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 1992 r., sygn. akt II CZP 131/92 i wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 28 stycznia 2011 r., sygn. akt VI ACa 338/10). Badając kwestię istnienia interesu prawnego w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy należy pamiętać o swoistości stosunku pracy, przejawiającej się tym, że jego byt stanowi przesłankę powstania innych stosunków prawnych (i to ex lege, jak np. stosunku ubezpieczenia społecznego), stąd interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie wyczerpuje się jedynie w żądaniu świadczeń należnych z tego stosunku prawnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., sygn. akt I PKN 333/00). Skoro sam ustawodawca wyodrębnia jako samodzielną sprawę o ustalenie stosunku pracy, to oznacza to, że są to regulacje szczególne do art. 189 k.p.c. i potwierdzają jedynie, że w takim powództwie o ustalenie zawsze zawiera się interes prawny, o który chodzi w tym przepisie. Wszak nie trzeba szerzej uzasadniać, że 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009 r., sygn. akt II PK 156/09).

W pierwszej kolejności Sąd II instancji uznał, że przedmiotem sporu nie była kwestia związana z posiadaniem interesu prawnego przez powoda w ustaleniu stosunku pracy. Również w środku zaskarżenia pozwana spółka nie czyniła wobec tej okoliczności żadnych zarzutów materialnych.

Odnosząc się natomiast do zarzutów naruszenia przepisów postępowania, Sąd Okręgowy uznał, że nie doszło do błędnego dopuszczenia twierdzeń i wniosków dowodowych strony. Z treści art. 217 § 2 k.p.c. wynika, że sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich we właściwym czasie bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności. Przepis ten daje sądowi uprawnienie do każdorazowego dokonywania

oceny, czy twierdzenia o okolicznościach faktycznych oraz dowody na ich poparcie są zgłaszane przez strony bez zwłoki. Prawo do powoływania twierdzeń faktycznych i dowodów, jako element prawa do wysłuchania (audiatur et altera pars), jest jednym z elementów konstytucyjnego prawa do sądu (wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 marca 2002 r., P 9/01 oraz z dnia 15 kwietnia 2009 r., SK 28/08). Pominięcie spóźnionego twierdzenia lub dowodu nie jest dopuszczalne, jeżeli strona uprawdopodobni, że nie powołała twierdzenia lub dowodu we właściwym czasie, w tym w pozwie, odpowiedzi na pozew lub dalszym piśmie przygotowawczym, bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń lub dowodów nie spowoduje zwłoki w postępowaniu, względnie że występują inne wyjątkowe okoliczności. Należało jednak zauważyć, że stosowanie art. 207 § 6 i art. 217 § 2 k.p.c. może wymagać przeprowadzenia przez sąd oceny, czy zostały uprawdopodobnione okoliczności faktyczne, które strona powołała, wskazując na istnienie przesłanki otwierającej drogę do uwzględnienia spóźnionego twierdzenia lub dowodu. Sąd I instancji dopuścił możliwość sprecyzowania powództwa i zgłoszenia nowych wniosków dowodowych przez powoda, co było też wyrażeniem zasady dyskrecjonalności, która została w sposób prawidłowy wykorzystana w toku postępowania sądowego.

Następnie należało rozważyć zasadność skutecznego postawienia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Od apelującego wymagane jest wykazanie, że ocena dowodów dokonana została w sposób rażąco wadliwy lub oczywiście błędny, uchybiający zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Nie może ono natomiast ograniczać się do zaprezentowania własnego przekonania o innej wadze i wiarygodności przeprowadzonych dowodów, czy też przedstawienia własnej wersji stanu faktycznego sprawy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 6 listopada 1998 r., sygn. akt II CKN 4/98, 5 sierpnia 1999 r., sygn. akt II UKN 76/99, 14 stycznia 2000 r., sygn. akt I CKN 1169/99 oraz 10 kwietnia 2000 r., sygn. akt V CKN 17/00), a ponadto jeżeli z materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 września 2002 r., sygn. II CKN 817/00).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd Okręgowy uznał, że wbrew stanowisku apelującego, Sąd Rejonowy nie dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. i nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów bowiem całościowo przeanalizował materiał dowodowy. Sąd Rejonowy dokładnie omówił kwestie wiarygodności dowodów w postaci zeznań świadków i stron oraz dokumentów wskazując w jakim zakresie przyznaje im walor wiarygodności, a w jakim nie, ze wskazaniem przyczyn takiej oceny. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd I instancji ustalenia i aprobejuje argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, a zatem nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., sygn. akt II UKN 61/97 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 521/98).

Apelująca spółka zarzuciła, że powód nie otrzymywał telefonicznie poleceń dotyczących sposobu wykonywania monitoringu. Sąd Rejonowy w tym zakresie wskazał jedynie, że „podporządkowanie nie miało zwykłych cech koordynacji wykonania z góry określonych czynności, lecz było typowym podporządkowaniem pracowniczym, w którym pracownik pozostawał w dyspozycji pracodawcy i wykonywał wydane mu polecenia”. Spółka w tej kwestii pragnęła niewątpliwie wykazać, że w niniejszej sprawie nie doszło do podporządkowania pracowniczego. Toteż zarzut ten pokrywa się z zarzutem naruszenia przepisu art. 22 § 1 k.p.

Kryteria, jakimi kieruje się sąd, ustalając czy między stronami istniał stosunek pracy, wynikają z art. 22 k.p. Wynika z niego, że 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 (art. 22 § 1 k.p.). Zatrudnienie na takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (§ 1 1) i nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w art. 22 § 1 2 k.p. Z przywołanego przepisu wynikają następujące cechy stosunku pracy: (1) odpłatność, (2) osobiste

świadczenie pracy przez osobę fizyczną, (3) wykonywanie pracy określonego rodzaju, w sposób ciągły i powtarzający się, (4) wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, (5) wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, (6) wykonywanie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Wszystkie te elementy muszą zająć łącznie, a brak jednego z nich zasadniczo wyklucza przyjęcie, że nawiązany został stosunek pracy.

Sąd Okręgowy oceniając sposób organizacji i wykonywania pracy przez powoda uznał, że świadczył on osobiście na rzecz pozwanej pracę w zarobkową, na ryzyko pracodawcy oraz pod jego kierownictwem. Przyjęcie, że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy oznacza, że przejawy takiego kierownictwa będą mieć miejsce w trakcie procesu pracy. Pracodawca wskazuje zadania oraz organizuje proces ich realizacji. Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy, a obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych został wyeksponowany w art. 100 § 1 k.p. Pracowniczego podporządkowania nie można więc utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem czy też właściwym tempem wykonywanych czynności, wystarczy bowiem wskazanie zadania i określenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2020 r., sygn. akt I PK 126/19).

Taka też sytuacja występowała w niniejszej sprawie. Pozwana bowiem zobowiązała powoda w pierwszej kolejności do monitorowania centrali alarmowej. Powyższe sprowadzało się do prowadzenia szczegółowej analizy i weryfikacji zdarzeń, identyfikacji zagrożeń, wskazania naruszonej strefy i wysłania Grupy Interwencyjnej na miejsce zdarzenia. Niewątpliwie prawdą jest, co podkreślała skarżąca, że niemożliwym jest skontrolowanie jakości monitorowania centrali alarmowej. Natomiast przełożeni powoda mogli nadzorować samą okoliczność, czy w czasie pracy wynikającym z grafiku powód w sposób faktyczny zajmuje się kontrolą monitoringu. Powód mógł w tym czasie w ogóle nie stawiać się do pracy lub wykonywać zupełnie inne czynności, do których nie był zobowiązany przez spółkę. Strona pozwana wskazywała, że do zdarzenia dochodziło raz na pół roku, co świadczy o jego incydentalności. Jednakże w ocenie Sądu Okręgowego nie ma żadnego znaczenia w jakim odstępnie czasu dochodziło do zagrożenia, które wymagało od J. R. podjęcia stosownych działań. W tym zakresie pozwana musiała wykonywać nadzór pracowniczy nad powodem, aby mieć pewność, że w sposób prawidłowy wykonuje przepisane mu czynności. Zeznania świadka T. P. (2) wskazują też, że wydawał on polecenia w przypadku wystąpienia nieprzewidywanego zdarzenia lub gdy klient żądał wykonania sprawozdania. W związku z tym powód nie mógł samodzielnie decydować o wykonywanej w danym czasie pracy.

W ocenie pozwanej nie dochodziło również do zatwierdzania grafików pracy, gdyż przełożeni powoda sprawdzali jedynie, czy jest pełna obsada na stanowisku monitorowania. Sąd Okręgowy doszedł jednak do przekonania, że stanowisko spółki w tym zakresie nie podlega uwzględnieniu. W spółce pracowały trzy osoby w stacji monitorowania w systemie 24-godzinny. Faktycznie trzech pracowników, w tym powód mieli swobodę w tworzeniu grafików, bowiem mogli między sobą ustalać kto w którym dniu ma odbywać dyżur. Również mogli dowolnie zamieniać się między sobą w zależności od aktualnych potrzeb. Jednak na tej podstawie nie można przyjąć, że powód miał pełną dowolność w przychodzeniu do pracy, co charakteryzowałoby zawarte pomiędzy stronami umowy zlecenia. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika bowiem, że powód porozumiewał się zawsze z pozostałymi dwoma współpracownikami w kontekście ustalenia grafików. Jednak w sytuacji, gdy dwóch lub nawet trzech pracowników dążyłoby do uzyskania tych samych godzin w pracy w grafiku jednego dnia, wówczas do ich przełożonych należałoby podjęcie decyzji komu zezwolić na pracę danego dnia, a pozostałych umieścić w innym czasie pracy. Taka hipotetyczna sytuacja, która mogła w każdej chwili nastąpić, powodowałaby ingerencję pracodawcy w ustalenie grafiku, a w konsekwencji zatwierdzenie. W związku z tym należy przyjąć, że powód nie miał możliwości w każdych okolicznościach wyznaczać sobie sam pracy, bowiem musiał ustalić powyższe z innymi współpracownikami, a w przypadku braku

porozumienia to spółka decydowałaby o tym, w który dzień ma stawić się do pracy. Zatem zeznania świadków R. B. i W. W. w opisywanym zakresie zasługiwały w pełni na objęcie walorem wiarygodności. Nadto świadek G. P. wskazał, że zawsze musiała być jedna osoba na dyżurze. Zatem nie było możliwości, aby dany dzień pozostał bez obsadzenia. Mając na uwadze powyższe należy podkreślić, że oprócz podporządkowania pracowniczego dochodziło do ustalenia miejsca i czasu pracy przez pracodawcę. Fakt wypłaty wynagrodzenia powodowi na jego osobiste konto bankowe pozostawał bezsporny, zatem wszystkie przesłanki decydujące o zaistnieniu stosunku pracy zostały spełnione.

Ostatni argument, na który powoływała się apelująca, dotyczył błędnego, jej zdaniem, ustalenia Sądu I instancji, jakoby powód przed dniem 1 stycznia 2014 r. domagał się zawarcia umowy o pracę. Dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść. Ważne jest przede wszystkim, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania. Dopiero bowiem, gdy zabiegi interpretacyjne nie pozwalają na wskazanie zespołu cech przeważających, zachodzi potrzeba odwołania się do innych metod klasyfikacyjnych. Jeśli 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. Dokonując oceny według tego kryterium, należy przy tym poddać oświadczenia woli stron interpretacji według kryteriów określonych w art. 65 k.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2020 r., sygn. akt III PK 173/19). W rezultacie dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść. Ważne jest przede wszystkim, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania. Dopiero bowiem, gdy zabiegi interpretacyjne nie pozwalają na wskazanie zespołu cech przeważających, zachodzi potrzeba odwołania się do innych metod klasyfikacyjnych. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, jeśli 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. Dokonując oceny według tego kryterium, należy przy tym poddać oświadczenia woli stron interpretacji według kryteriów określonych w art. 65 k.c. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 5 września 1997 r., sygn. akt I PKN 229/97, 18 czerwca 1998 r., sygn. akt I PKN 191/98, 2 września 1998 r., sygn. akt I PKN 293/98, 27 maja 2010 r., sygn. akt II PK 354/09, 29 czerwca 2010 r., I PK 44/10 oraz 4 lutego 2011 r., sygn. akt II PK 82/10).

Zasadne było więc stwierdzenie, że skoro warunki i specyfika pracy powoda cechowały się elementami stosunku pracy określonymi w art. 22 § 1 k.p., to tak świadczoną pracę należało uznać za realizowaną w ramach stosunku pracy. W ocenie Sądu Okręgowego brak było natomiast podstaw do uwzględnienia twierdzeń pozwanej w zakresie, w jakim wskazywała, że powód nie był zainteresowany zawarciem umowy o pracę. Przeciwnie, twierdzenia powoda co do dochodzenia przez niego zawarcia umowy o pracę znajdują potwierdzenia w zeznaniach świadków. R. B. potwierdził stanowisko J. R. w zakresie, w którym utrzymywał, że wyrażał niezadowolony względem pracodawcy z powodu łączącej go ze spółką umowy zlecenia. Również W. W. twierdził, że powód dążył do nawiązania z pozwaną stosunku pracy. Sąd I instancji trafnie uznał zatem, że powód przed 1 stycznia 2014 r. zwracał uwagę pozwanej na chęć zmiany sposobu zatrudnienia. Zdaniem W. W. powód przejawiał taką wolę przed tą datą, w okresie, w którym razem współpracowali od września 2012 r. do listopada 2013 r. Co więcej, sąd może ustalić istnienie stosunku pracy nawet wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy. W rezultacie woli stron można przypisać decydujące znaczenie dopiero wtedy, gdy zawarta umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem. Taki szczególnie sposób oceny charakteru prawnego stosunku, w którego ramach jedna ze stron wykonuje pracę na rzecz drugiej, ma na celu ochronę pracownika jako strony słabszej. W praktyce pracodawca wymusza bowiem niejednokrotnie określoną nazwę i treść umowy wskazujące na umowę cywilnoprawną, realizując następnie na jej podstawie stosunek pracy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2019 r., sygn. akt III PK 64/18).

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 385 k.p.c., jak w punkcie 1 wyroku. O kosztach postępowania wydano orzeczenie w punkcie 2 wyroku w myśl art. 98 k.p.c., zgodnie z którym pozwana spółka została uznana za stronę przegrywającą sprawę. W związku z tym Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 120,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w drugim postępowaniu zażaleniowym w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 w związku

z § 10 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018r., poz. 265).

SSO Monika Roslan - Karasińska SSO Renata Gąsior (spr.) SSO Dorota Michalska