

Sygnatura akt IV Pa 71/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lutego 2015r.

Sąd Okręgowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący: SSO Regina Duda – Marciszewska /spr/

Sędziowie: SO Małgorzata Paździńska

SO Katarzyna Augustyniak

Protokolant: st. sekr. sądowy Karolina Płaczkiewicz

po rozpoznaniu w dniu 11 lutego 2015 r. we Włocławku

na rozprawie sprawy z powództwa Inspektora Państwowej Inspekcji Pracy działającego na rzecz T. K., R. S. i Z. S.

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

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji pozwanego (...) Sp. z o.o. w G.

od wyroku Sądu Rejonowego we Włocławku - IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 3 października 2014r. sygn. akt IV P(...)

oddala apelację.

Sygn. akt ***IV Pa 71/14***

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 27.01.2014 r. Inspektor Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w B. działający na rzecz powoda T. K., Z. S. oraz R. S. wystąpił przeciwko (...) Sp. z o.o. w G. o ustalenie istnienia stosunku pracy.

W odpowiedzi na pozwy pozwana spółka wniosła o oddalenie wszystkich trzech powództw w całości i zasądzenie od powodów na rzecz pozwanej kosztów postępowania sądowego z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Zarządzeniem z dnia 03.02.2014 r. sąd połączył powyższe sprawy do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Wyrokiem z dnia 3 października 2014 roku Sąd Rejonowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił, że:

- powód R. S. pozostawał z pozwanym (...) Sp. z o.o. w G. w stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy w okresach: od dnia 06.06.2011r. do 31.12.2011r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, od dnia 01.01.2012r. do 31.12.2012r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, od dnia 01.01.2013r. do 31.12.2013r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony;

- powód Z. S. pozostawał z pozwanym (...) Sp. z o.o. w G. w stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy w okresach od dnia 01.08.2011r. do 31.12.2011r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, od dnia 01.01.2012r. do 31.12.2012r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, od dnia 01.01.2013r. do 31.12.2013r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony;

- powód R. S. pozostawał z pozwanym (...) Sp. z o.o. w G. w stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy w okresach: od dnia 06.06.2011r. do 31.12.2011r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, od dnia 01.01.2012 r. do 31.12.2012r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, od dnia 01.01.2013r. do 31.12.2013r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Kosztami sądowymi, od uiszczenia których powodowie zwolnieni byli z mocy ustawy obciążono Skarb Państwa – Sąd Rejonowy we Włocławku.

Podstawę podjętego rozstrzygnięcia stanowił ustalony przez Sąd Rejonowy następujący stan faktyczny

T. K.nawiązał stosunek pracy z (...) sp. z o.o. w G. w dniu 01.12.2009r. Podstawę zatrudnienia powoda stanowiła umowa o pracę zawarta na czas określony od dnia 01.12.2009r. do 30.09.2010r., mocą której powierzono powodowi stanowisko agenta ochrony – konwojenta w pełnym wymiarze czasu pracy. Kolejną umowę o pracę na czas określony strony zawarły na tych samych warunkach w dniu 30.09.2010r. z mocą jej obowiązywania od dnia 01.10.2010r. do 31.07.2011r.

Pismem z dnia 18.05.2011r. pozwana rozwiązała łączącą strony umowę o pracę z zachowaniem 14-to dniowego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 04.06.2011 r.

Przez cały okres zatrudnienia u pozwanej powód pracował na S. W.we W.. Po wypowiedzeniu powodowi terminowej umowy o pracę bez podania przyczyn wypowiedzenia, dowódca pododdziału S. B. polecił powodowi czekać na przyjazd z G. szefa koncesjonowanej agencji ochrony A. R.. A. R.wręczył powodowi rozwiązanie umowy o pracę oraz wypełnioną umowę zlecenia z podpisem prezesa A. W.. A. R.nie przedstawił powodowi przyczyn i powodów zmian umowy o pracę na umowę zlecenia. Zapewnił powoda, że jeżeli w ramach umowy zlecenia wypracuje kwotę minimalnego wynagrodzenia to pracodawca odprowadzi za niego pełne składki do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i powód będzie miał prawo do zasiłku dla bezrobotnych. Był to czas kryzysu ekonomicznego i związane z tym wysokie bezrobocie. Powód nie miał w tym czasie możliwości znalezienia innej pracy, dlatego podpisał przedstawioną mu przez A. R. umowę zlecenia nr (...) zawartą na okres od dnia 06.06.2011 r. do 31.12.2011 r. Na mocy zapisów umowy zlecenia powód był zobowiązany do ochrony mienia na obiekcie (...) we W.. Zapisy umowy zlecenia stanowiły również, że zleceniobiorca nie może powierzyć wykonania zobowiązań wynikających z umowy innej osobie bez zgody zleceniodawcy. Tej samej treści umowy zlecenia T. K. zawarł z pozwaną na następne okresy tj. od dnia 01.01.2012r. do 31.12.2012 r. i trzecią na okres od dnia 01.01.2013 r. do 31.12.2013 r.

Zakres obowiązków powoda w czasie zatrudnienia na podstawie umów o pracę i realizacji umów zlecenia był taki sam i obejmował ochronę tego samego obiektu tj. tamy i elektrowni wodnej we W.. Praca służb ochrony na tym obiekcie odbywała się zawsze w systemie dwuzmianowym tj. od godz. 6 do 18 i od godz. 18 do 6 rano. Miesięczne grafiki służb sporządzał dowódca pododdziału S. B. zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. On również sprawował bezpośredni nadzór nad pracą powoda i innych pracowników ochrony zatrudnionych na podstawie umów zleceń. S. B. kontrolował również pracę podległych mu pracowników ochrony w ten sposób, że przyjeżdżał w sposób niezapowiedziany na Stopień Wodny we W. zarówno w czasie służb dziennych jak i nocnych sprawdzając stan osobowy i pracę zleceniobiorców. Tych kontroli S. B. dokonywał zarówno w okresie gdy powód T. K. pozostawał w stosunku pracy jak i zlecenia. Drugim obok S. B. pracownikiem pozwanej zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony był T. B.. Obydwaj pracowali tak jak T. K. na Stopniu Wodnym we W. pełniąc wyznaczone grafikiem służby jak zleceniobiorcy. Oprócz nich na stopniu tym pracowało 10 osób na podstawie umów zlecenia. System pełnienia służb dziennych i nocnych odbywał się w taki sam sposób zarówno w czasie pozostawiania

przez powoda w stosunku pracy jak i zlecenia. Na każdej zmianie pracowały 3 osoby: dowódca zmiany i dwóch pracowników ochrony. Funkcję dowódcy zmiany pełnili zarówno S. B. i T. B. jak również zleceniobiorcy, w tym powód, określał to grafik służb. Do obowiązków dowódcy zmiany należało przejęcie od poprzedniej zmiany uzbrojenia i środków łączności oraz wyznaczenie miejsca pracy dwóm pozostałym pracownikom ochrony. Dowódca zmiany przed jej rozpoczęciem miał też obowiązek zgłoszenia stanu osobowego służby do Stacji Monitorowania Alarmów tj. do centrali pozwanej spółki w G.. Na zmianach nocnych dowódca miał też obowiązek meldować się co 3 godziny do Stacji Monitorowania Alarmów w G. i zgłaszać czas wyjścia i powrotu z patroli dwóch pozostałych pracowników ochrony. Dowódca zmiany dokonywał też odpowiednie wpisy w książce służby – odnośnie stanu osobowego zmiany, czasu jej trwania i czasu patroli, w książce uzbrojenia – odnośnie przejęcia broni i jej rozdziału pomiędzy pracowników ochrony a następnie jej zdania i w książce ruchu pojazdów – odnośnie wpisów pojazdów wjeżdżających na teren elektrowni wodnej. W czasie całego zatrudnienia powoda T. K. pozwana przekazywała jego wynagrodzenie na rachunek bankowy powoda. Tylko raz podpisał rachunek in blanco z umowy zlecenia.

Pozwana spółka odprowadzała pełne składki na ubezpieczenie społeczne takich pracowników jak powód K., którzy w danym miesiącu wypracowali ilość godzin gwarantującą im. minimalne wynagrodzenie krajowe. W zależności od wysokości stawki za godzinę pracy zleceniobiorcy pracowali w miesiącu 140 – 160 godzin a nawet ponad 200 godzin. Były przypadki, że zleceniobiorcy pracowali 24 godziny na dobę. Pozwana pozwalała na to aby zagwarantować pracownikom prawo do zasiłku dla bezrobotnych w przypadku zakończenia zatrudnienia w pozwanej spółce. Od dnia 06.06.2011 r. do 31.12.2013 r. w czasie gdy powód T. K. był związany z pozwaną spółką trzema umowami zlecenia nie było wypadku aby inna osoba pracowała za niego na zastępstwo. Zarówno w czasie, gdy powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umów o pracę jak i umów zlecenia kontrolę jego pracy jak również pozostałych pracowników ochrony przeprowadzał A. R. zatrudniony u pozwanej od października 2010 r. w charakterze szefa ochrony. Jego nadzór jako szefa ochrony nad pracownikami pozwanej we W. miał charakter organizacyjno – administracyjny. Przyjeżdżał do W. dwa razy w miesiącu, odpowiadając za pracowników pozwanej pod względem organizacji pracy. Spotykał się wtedy z pracownikami ochrony na ich służbach, gdy zgłaszali jakieś uwagi dotyczące organizacji pracy przekazywał je do kadr pozwanej spółki. A. R. wiedział, że pracownicy zatrudnieni na podstawie umów zlecenia nie mieli zakresów obowiązków ale wiedzieli co należy do ich obowiązków gdyż wcześniej pracowali u pozwanej w takim samym charakterze. Wiedział, że znali zasady dotyczące realizacji zadań służbowych z bronią, realizacji zadań dotyczących ochrony obiektu, dokumentowania przebiegu służby, jej przekazywania i przejmowania. Nie było przypadku aby na wypadek nieobecności powoda czy innego zleceniobiorcy spowodowanej np. chorobą zastępowała ich w pracy jakaś osoba z zewnątrz. W takim przypadku służbę przejmował inny zleceniobiorca. Szef ochrony A. R. zatwierdzał też co miesiąc grafiki służb sporządzone i przekazane mu przez S. B..

Z. S. nawiązał stosunek pracy z (...) sp. z o.o. w G. w dniu 01.12.2009r. Podstawę zatrudnienia powoda stanowiła umowa o pracę zawarta na czas określony od dnia 01.12.2009r. do 30.09.2010r. mocą której powierzono powodowi stanowisko agenta ochrony – konwojenta w pełnym wymiarze czasu pracy. Kolejną umowę o pracę na czas określony strony zawarły na tych samych warunkach w dniu 30.09.2010r. z mocą jej obowiązywania od dnia 01.10.2010 r. do 31.07.2011 r.

Po zakończeniu terminowej umowy o pracę pozwana spółka zaproponowała powodowi zawarcie umowy zlecenia na co wyraził zgodę bojąc się utraty pracy wobec trudnej sytuacji na rynku pracy. Od dnia 01.08.2011 r. do końca tego roku strony zawarły umowę zlecenia na mocy zapisów której powód był zobowiązany do ochrony mienia na obiekcie T. W. we W.. Zapisy umowy zlecenia stanowiły również, że zleceniobiorca nie może powierzyć wykonania zobowiązań wynikających z umowy innej osobie bez zgody zleceniodawcy. Tej samej treści umowy zlecenia Z. S. zawarł z pozwaną na następne okresy tj. od dnia 01.01.2012 r. do 31.12.2012 r. i trzecią na okres od dnia 01.01.2013 r. do 31.12.2013 r.

Zakres obowiązków powoda w czasie zatrudnienia w pozwanej spółce na podstawie umów o pracę i realizacji umów zlecenia był taki sam i obejmował ochronę tego samego obiektu tj. tamy i elektrowni wodnej we W.. Powód Z. S. potwierdził w całości zeznania T. K. odnośnie charakteru umów zawartych z pozwaną spółką, rodzaju i sposobu wykonywanej na rzecz pozwanej pracy zarobkowej, częstotliwości i sposobu wypłaty wynagrodzenia za pracę wyłącznie na rachunek bankowy oraz nadzoru sprawowanego nad sposobem wykonywania tej pracy i osób, które

nadzór ten wykonywały. Powód Z. S. świadczył pracę wyłącznie osobiście, nie było przypadku aby ktoś inny świadczył ją w jego miejsce. W czasie ustalonych dyżurów służb na Stopniu Wodnym we W. powód również pełnił obowiązki dowódcy zmian wykonując wówczas dodatkowo wszystkie obowiązki należące do dowódcy zmiany. W czasie trwania umów zlecenia powód nigdy nie wystawiał rachunków za wykonane czynności.

R. S. nawiązał stosunek pracy z (...) sp. z o.o. w G. w dniu 01.02.2007 r. Podstawę zatrudnienia powoda stanowiła umowa o pracę zawarta na okres próbny od dnia 01.02.2007 r. do 30.04.2007 r. mocą której powierzono powodowi stanowisko agenta ochrony – konwojenta w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 26.04.2007 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 01.05.2007 r. do 30.11.2009 r. na tych samych warunkach i następnie dwie kolejno następujące po sobie umowy o pracę na czas określony od dnia 01.12.2009 r. do 30.09.2010 r. i od dnia 01.10.2010 r. do 31.07.2011 r. również na tych samych warunkach jak umowy poprzednie.

Pismem z dnia 18.05.2011 r. pozwana rozwiązała łączącą strony umowę o pracę z zachowaniem 14-to dniowego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 04.06.2011 r.

Po upływie okresu wypowiedzenia, szef ochrony pozwanej A. R. zaproponował powodowi zawarcie umowy zlecenia na co powód wyraził zgodę w obawie, że nie znajdzie innej pracy na (...) rynku pracy. Od dnia 06.06.2011 r. do końca roku 2011 strony zawarły umowę zlecenia na mocy zapisów której powód był zobowiązany do ochrony mienia na obiekcie (...) we W.. Zapisy umowy zlecenia stanowiły również, że zleceniobiorca nie może powierzyć wykonania zobowiązań wynikających z umowy innej osobie bez zgody zleceniodawcy. Tej samej treści umowy zlecenia R. S. zawarł z pozwaną na następne okresy tj. od dnia 01.01.2012 r. do 31.12.2012 r. i trzecią umowę na okres od dnia 01.01.2013 r. do 31.12.2013 r.

Zakres obowiązków powoda w czasie zatrudnienia w pozwanej spółce na podstawie umów o pracę i realizacji umów zlecenia był taki sam i obejmował ochronę tego samego obiektu tj. tamy i elektrowni wodnej we W.. Powód R. S. potwierdził w całości zeznania T. K. odnośnie charakteru umów zawartych z pozwaną spółką, rodzaju i sposobu wykonywanej przez niego i pozostałych dwóch powodów pracy zarobkowej na rzecz pozwanej, częstotliwości i sposobu wypłaty wynagrodzenia za pracę oraz nadzoru sprawowanego nad sposobem wykonywania tej pracy i osób, które nadzór ten z ramienia pozwanej sprawowały. Powód R. S. świadczył pracę wyłącznie osobiście, nie było przypadku aby powierzył wykonanie swoich obowiązków innej osobie. Pełnił również - tak jak dwaj pozostali powodowie obowiązki dowódcy zmiany zgodnie z ustalonym przez S. B. grafikiem służb. Wykonywał wtedy dodatkowo wszystkie obowiązki należące do dowódcy zmiany związane z przejmowaniem i zdawaniem służb oraz wpisami do książki służb. Praca świadczona przez powoda S. na rzecz pozwanej była jednakowa na podstawie umów o pracę i zlecenia z wyjątkiem podpisywania list obecności.

Umowę na ochronę obiektu Stopień Wodny we W. pozwana spółka zawarła przed 2011 r. z Zakładem (...) w T. a następnie z E. W. sp. z o.o. we W.. Po przeprowadzeniu restrukturyzacji przez (...) SA, która weszła w miejsce Zakładu (...), W. został przejęty przez E. W. sp. z o.o. w S., która obniżyła pozwanej spółce (...) w G. wynagrodzenie za świadczone usługi ochrony S. we W.. Pozwana spółka z o.o. (...) w G. nie miała środków na utrzymanie pracowników w ramach umów o pracę, dlatego zmieniła im umowy na umowy zlecenia.

Dokonując tych zmian pozwana wiedziała, że pracownicy tacy jak powodowie w ramach umów zlecenia świadczyli taką samą pracę jak wcześniej na podstawie umów o pracę, mieli takie same obowiązki, taki sam sposób wynagradzania za pracę oraz taki sam stopień podporządkowania i osób które sprawowały nadzór nad ich pracą. Pozwana spółka prowadzi pełną księgowość, która wynagrodzenia zleceniobiorców przekazywała na ich rachunki bankowe oraz odprowadzała składki ubezpieczeniowe w pełnej wysokości na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Pozwana spółka uznała, że taniej kosztuje pracownik zatrudniony na podstawie umowy zlecenia niż umowy o pracę ponieważ oszczędza wtedy na finansowaniu środków z funduszu socjalnego i zapłacie za urlopy wypoczynkowe.

Przystępując do merytorycznych rozważań Sąd Rejonowy wskazał, że koncentrowały się one jedynie na kwestiach prawnych stosunku zobowiązaniowego w czasie łączących strony umów zlecenia.

W pierwszej kolejności sąd analizował zasadność zgłoszonych roszczeń pod kątem interesu prawnego powodów w sformułowanych żądaniach ustalenia istnienia stosunku pracy i podnosząc, że ustalenia te miałyby wpływ na szereg ich uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych jak między innymi prawo do urlopu, stawkę za godzinę pracy gwarantującą im minimalne wynagrodzenie krajowe, staż pracy oraz prawo do świadczeń z funduszu socjalnego uznał, że mają oni interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia stosunków pracy z pozwaną spółką.

W konsekwencji powyższego Sąd Rejonowy przytoczył różnice jakie mają miejsce między stosunkiem pracy a innymi stosunkami zobowiązaniowymi i bazując na poczynionych wywodach prawnych w tej kwestii dokonał reasumpcji stanu faktycznego sprawy przez pryzmat regulacji art. 22 k.p.

Sąd Rejonowy dokonując analizy sytuacji zatrudnienia powodów na gruncie niniejszej sprawy uznał, że zgromadzony materiał dowodowy pozwolił na przyjęcie, że zawarte z każdym z trzech powodów trzy umowy zlecenia na odpowiednie okresy czasu miały charakter umów o pracę a nie umów cywilnoprawnych.

Przed wszystkim powodowie wykonywali pracę na rzecz pozwanej spółki w sposób ciągły i powtarzający się oraz w miejscu i czasie określonym przez pracodawcę, bowiem wynikało to wprost z charakteru powierzonych im czynności ochrony mienia i osób na obiekcie stopnia wodnego we W.. Wszyscy trzej powodowie świadczyli też pracę wyłącznie osobiście, bez żadnego przypadku powierzenia wykonania ich zadań innej osobie. Bezspornym było również, że powierzoną pracę wykonywali odpłatnie. Nie przedkładali też pracodawcy rachunków, wynagrodzenie za pracę było przekazywane na rachunki bankowe powodów tak jak w czasie obowiązywania umów o pracę.

Zdaniem sądu w sprawie zostało również ustalone w sposób dostateczny, że powierzone obowiązki powodowie wykonywali pod kierownictwem i nadzorem pozwanej spółki. Służby na obiekcie chronionym t. i e. w. we W. powodowie pełnili na podstawie grafików służb sporządzanych przez dowódcę pododdziału S. B., który sprawował również kierownictwo nad pracą powodów. Służby pełnione przez powodów odbywały się również pod nadzorem i kontrolą S. B., który przyjeżdżał w sposób niezapowiedziany na stopień wodny we W., zarówno w czasie służb dziennych powodów jak i nocnych. Praca powodów była również nadzorowana przez centralę pozwanej spółki o czym świadczy obowiązek zgłoszenia przez każdego dowódcę zmiany (funkcję tę pełnił każdy z powodów) stanu osobowego służby do Stacji Monitorowania Alarmów w G., a w czasie zmian nocnych obowiązek meldowania się przez dowódcę zmiany co 3 godziny w Stacji Monitorowania Alarmów. Nadzór nad pracą powodów sprawował również szef ochrony pozwanej A. R., który przyjeżdżał w tym celu na chroniony obiekt do (...). Odpowiadał za agentów ochrony pod względem organizacji ich pracy. A R. kontrolował również realizację zadań pracowników pozwanej spółki w stosunku do przedsiębiorcy, którym była (...).

Sąd I Instancji zauważył nadto, że pozwana spółka proponując powodom zawarcie umów zlecenia jako kontynuację umów o pracę miała wolę i chęć pozostawienia ich w zatrudnieniu. Pozwana dobrze oceniała pracę powodów wykonywaną uprzednio na podstawie umów o pracę, była z ich pracy zadowolona i wiedziała, że pozostawia w zatrudnieniu osoby sprawdzone, które posiadają odpowiednie kwalifikacje i uprawnienia agentów ochrony mienia i osób, w tym uprawnienia do pracy z bronią. Sąd Rejonowy wyartykułował, że sam pozwany składając zeznania w charakterze strony procesowej wskazał, że jego sytuacja finansowa nie pozwalała na dalsze utrzymanie zatrudnionych pracowników na podstawie umów o pracę, dlatego zmienił im umowy o pracę na umowy zlecenia. Wskazał też, że w ten sposób spółka oszczędzała na zatrudnieniu, gdyż nie stać jej było na finansowanie pracowników z funduszu socjalnego i finansowanie urlopów pracowniczych. Podał też prosto, że taniej kosztuje spółkę pracownik zatrudniony na podstawie umowy zlecenia niż umowy o pracę.

W konsekwencji tak prezentowanego rozumowania Sąd Rejonowy na podstawie art. 22 k.p. ustalił istnienie stosunków pracy między stronami w miejsce umów zlecenia w okresach żądanych przez powodów.

O kosztach sądowych, od uiszczenia których powodowie byli zwolnieni z mocy prawa sąd orzekł na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Apelacje od niniejszego wyroku wywiodła pozwana spółka (...) sp. z o.o., która zaskarżając przedmiotowe orzeczenie w całości zarzuciła mu:

- naruszenie art. 189 k.p.c. w związku z art. 22 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r.- Kodeks pracy poprzez błędną ich wykładnię polegającą na przyjęciu, że powodowie mieli interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy, a także, że umowa cywilnoprawna łącząca strony była w istocie rzeczą umową o pracę w sytuacji, gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, iż była to umowa zlecenie,
- sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że umowy zlecenia zawarte między stronami były w rzeczywistości umową o pracę,
- nie wyjaśnienie wszystkich okoliczności sprawy istotnych dla rozstrzygnięcia poprzez pominięcie zapisów umów zlecenia istotnych dla tego typu umowy.

W uzasadnieniu złożonego środka odwoławczego pozwany podniósł, że powodowie po zakończeniu stosunku pracy dobrowolnie zawarli zaproponowane im umowy zlecenia i wykonywali swe obowiązki w oparciu o umowy zlecenia, znając też uwarunkowania ekonomiczne w spółce, które stanowiły przyczynę zmian w formie współpracy i cel umów zlecenia. Zdaniem pozwanej za faktem, że powodowie dobrowolnie zawarli i świadczyli swoje obowiązki na podstawie umowy zlecenia jest to, że wystąpili oni ze swoim roszczeniami po zakończeniu stosunku prawnego łączącego strony. Nadto apelujący zauważył, iż w jego ocenie znamionem dla oceny, iż powodowie świadczyli pracę na podstawie umowy zlecenia jest jeden z zapisów przewidujący możliwość wykonania zobowiązań wynikających z niniejszych umów przez inne osoby niż zleceniobiorca za zgodą zleceniodawcy.

Istotną okolicznością faktyczną przeczącą istnieniu pomiędzy stronami stosunku pracy, pominiętą przez Sąd I instancji, jest również w ocenie skarżącego to, że w przypadku umów pomiędzy pozwaną a powodami brak było pracowniczego podporządkowania pracodawcy.

Z daleko idącej ostrożności procesowej, pozwana zauważyła iż, nawet jeżeli zostało hipotetycznie przyjęte, iż łączący strony stosunek prawny jest umową o pracę, to ostatnie zawarte z pozwaną umowy są umowami zawartymi na czas określony, wynika to bowiem z ich treści. W ocenie pozwanej Sąd I instancji winien był bowiem wziąć pod uwagę wolę stron — wyartykułowaną w oświadczeniach wskazujących na zamiar zawarcia umowy terminowej, a także na przepisach ustawy z dnia 1 lipca 2009r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125 poz. 1038), która weszła w życie 22 sierpnia 2009r. Zgodnie z art. 13 ust. 1 w/w ustawy, okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie i kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy. Przy czym, za kolejną umowę na czas określony, w rozumieniu ust. 1, uważa się umowę zawartą przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy zawartej na czas określony (art. 13 ust. 2 w/w ustawy).

Mając na uwadze podniesione zarzuty pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej należnych kosztów postępowania z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku z przekazaniem sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpatrzenia, przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

W odpowiedzi na apelację Państwowa Inspekcja Pracy działająca na rzecz R. S., T. K. i Z. S. wniosła o oddalenie apelacji.

Apelujący podzielając w pełni ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego odpowiadając na zarzuty pozwanej podniósł, iż że nie może się ostać twierdzenie pozwanej, iż zawarta umowa cywilnoprawna jest wynikiem zgodnego oświadczenia woli stron albowiem osoba dorosła, świadoma, poszukująca pracy, bez źródła dochodu de facto po złożonych przez pozwaną wypowiedzeniach umów o pracę nie ma możliwości dobrowolnego wyboru podstawy prawnej świadczenia pracy zarobkowej odmiennej od tej, którą proponowała pozwana w kontekście stopy bezrobocia

wynoszącej ok. 25% na terenie powiatu (...) w okresie zawierania przedmiotowych umów zlecenia. Ponadto zaznaczył, że treść umowy zlecenia została jednostronnie przygotowana i przedłożona do podpisania przez pozwaną. Treść umów cywilnoprawnych nie podlegała negocjacji, były to gotowe blankiety. Ponadto zaakcentował, że w zakresie występowania kierownictwa fakt wydawania poleceń, w tym osobiście oraz przez telefon, codzienna kontrola świadczących pracę dokonywana przez pozwaną osobiście lub telefonicznie przez pracowników pozwanej za wiedzą i aprobatą oraz z ramienia pozwanej jednoznacznie wskazuje na istnienie więzi podporządkowania pracowniczego pod postacią kierownictwa.

Ustosunkowując się natomiast do zarzutu nieuwzględnienia przez Sąd Rejonowy zapisów ustawy z dnia 1 lipca 2009r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców apelujący wspierając się uchwałą Sądu Najwyższego wskazał, że przekroczenie 24 miesięcznego okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 13 ust. 1 owej ustawy, jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje;

Apelacja wywiedziona przez pozwaną (...) Sp. z o.o. okazała się bezzasadna co skutkowało jej oddaleniem.

Na wstępie rozważań podkreślenia wymaga, że Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, w ramach prerogatyw przysługujących mu z mocy przepisu art. 233§1 k.p.c. i na tej podstawie poczynił trafne ustalenia faktyczne co do okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia. Wnioski wysnute przez Sąd Rejonowy zostały logicznie uzasadnione i odpowiadają zasadom doświadczenia życiowego (wyrok Sądu Najwyższego z 15 listopada 2000r., IV CKN 1383/00). Ustalenia te Sąd Okręgowy podziela i czyni je własnymi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09 czerwca 2005r., IIICK 622/04, LEX nr 180853; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2005r., IV CK 523/04, LEX nr 177281). Nadto wyartykułowania wymaga, że Sąd I Instancji w sposób przejrzysty i wyczerpujący dokonał analizy merytorycznej norm prawa jakie legły u podstaw podjętego rozstrzygnięcia. Dokonana przez Sąd pierwszoinstancyjny interpretacja świadczy o dogłębnym zanalizowaniu spornej materii i jej właściwej reasumpcji do stanu faktycznego sprawy, co pozwoliło na uznanie, że zaskarżony wyrok winien się ostać. Na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego Sąd II Instancji podzielił bowiem zapatrywanie Sądu Rejonowego, iż umowy jakie łączyły T. K., R. S. i Z. S. są umowami o pracę. Wbrew wywodom pozwanej zaskarżonemu wyrokowi nie można zarzucić, że został wydany z naruszeniem art. 189 k.p.c. i art. 22 k.p.

Przed przystąpieniem do merytorycznej oceny podniesionych przez apelującą zarzutów nadmienić należy w obliczu wysuniętego przez nią żądania uchylenia wyroku, że zgodnie z utrwalonym orzecnictwem pojęcie „istoty sprawy” o którym jest mowa w art. 386 § 4 k.p.c. dotyczy jej aspektu materialnoprawnego i zachodzi w sytuacji, gdy sąd nie zbadał podstawy materialnoprawnej dochodzonych roszczeń, jak też skierowanych przeciwko nim zarzutów merytorycznych, tj. nie odniósł się do tego co jest przedmiotem sprawy uznając, że nie jest to konieczne z uwagi na istnienie przesłanek materialnoprawnych, czy procesowych unicestwiających dochodzone roszczenie” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26.001.2011r., IV CSK 299/10, LEX nr 784969; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12.02.2022r., I CKN 486/00, LEX nr 54355, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04.08.1999r., I CKN 486/00, LEX nr 527137). Nadto do nierozpoznania istoty sprawy dochodzi także wtedy, gdy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, bądź gdy zaniechano zbadania materialnej podstawy żądania albo merytorycznych zarzutów strony (wyrok s. apelacyjnego w Szczecinie z dnia 04.12.2007r., III AUa 664/07, LEX Nr 468578). Analiza sporządzonego w sprawie uzasadnienia z całą stanowczością pozwala natomiast uznać, że istota sprawy została w całości rozpoznana, zaś przeprowadzone postępowanie dowodowe jakie legło u podstaw wydania zaskarżonego wyroku charakteryzuje się zupełnością. Wyartykułowania bowiem wymaga, że przed dokonaniem merytorycznej oceny wysuniętego żądania powódki Sąd określił właściwie przedmiot sporu i tak określił, że rozpoznanie sprawy sprowadzało się do oceny łączącego strony postępowania stosunku prawnego przez pryzmat przesłanek stosunku pracy i umów zlecenia. Wytaczając właściwy zakres istoty sporu Sąd I Instancji bazując na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego dokonał wyczerpującej odpowiedzi na tak sformułowane pytanie. Uznać zatem należało, że istota sporu została rozpoznana co tym samym czyniło bezprzedmiotowym żądanie skarżonej w przedmiocie uchylenia sprawy i przekazania do ponownego rozpoznania Sądowi I Instancji.

Wywiedziona przez powódkę apelacja formułowała dwa zarzuty naruszenia prawa procesowego, a mianowicie naruszenie art. 189 k.p.c. polegający na błędnym przyjęciu, że powodowie mieli interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy oraz sprzeczności istotnych ustaleń z treścią zebranego materiału dowodowego (tj. art. 233 k.p.c.).

Odpowiadając na pierwszy z wykreowanych zarzutów należy mieć na uwadze, że zgodnie z art. 189 k.p.c. stanowiącym materialnoprawną podstawę powództwa, powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. W świetle przytoczonej regulacji Sąd Rejonowy zasadnie na wstępnym etapie poczynionych rozważań poddał ocenie istnienie interesu prawnego T. K., Z. S. i R. S.. Interes prawny zachodzi, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości (wyrok SA w Poznaniu z dnia 5 kwietnia 2007 r., III AUa 1518/05, LEX nr 257445). W orzecznictwie Sądu Najwyższego ukształtowany jest pogląd stwierdzający, iż interes prawny istnieje tylko wtedy, gdy powód potrzebie ochrony prawnej swej sfery prawnej uczynić może zadość przez samo ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa. Konsekwencją tego poglądu jest również pogląd, że interes ten nie istnieje wówczas, gdy już jest możliwe wytoczenie powództwa o świadczenie, chyba że ze spornego stosunku prawnego wynikają jeszcze dalsze skutki, których dochodzenie w drodze powództwa o świadczenie nie jest możliwe lub nie jest jeszcze aktualne (wyrok SN z dnia 30 października 1990 r., I CR 649/90, Lex nr 158145). Dla sprawy szczególne znaczenia miała motywacja jaka przyświecała powodowi przy wytaczaniu powództwa o ustalenie wykonywania pracy na podstawie umów o pracę. Powód wystąpił na drogę postępowania sądowego, gdyż ustalenie, iż wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę miałyby wpływ na szereg ich uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych jak między innymi prawo do urlopu, stawkę za godzinę pracy gwarantującą im minimalne wynagrodzenie krajowe, staż pracy oraz prawo do świadczeń z funduszu socjalnego. Przedstawiona argumentacja jak słusznie wywiódł Sąd Rejonowy w sposób należyty uzasadniała istnienie po stronie T. K., Z. S. i R. S. interesu prawnego.

Poczynione ustalenie pozwoliło na rozpoznanie sprawy z punktu widzenia zasadności wysuniętego żądania tj. analizy łączącego strony stosunku przez pryzmat przesłanek charakterystycznych dla stosunku pracy. Formułując zarzut dotyczący tej części rozważań Sądu pozwana podniosła, że Sąd Rejonowy poczynił sprzeczne ze zgromadzonym materiałem dowodowym ustalenia polegające na przyjęciu, że umowy zlecenia zawarte między stronami były w rzeczywistości umowami o pracę. Tak zakreślone ramy zarzutu należy de facto poczytywać za zarzut naruszenia swobodnej oceny dowodów, które w ocenie Sądu Odwoławczego nie miało miejsca w sprawie.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że ramy swobodnej oceny dowodów (art. 233§1 kpc) wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak: wyrok SN z 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655). Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w danej sprawie wyraża istotę sądenia w części dotyczącej ustalenia faktów, tj. rozstrzygnięcia spornych kwestii na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia się z dowodami. Powinna odpowiadać regułom logicznego myślenia wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wnioskowania i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego będące wyznacznikiem granic dopuszczalnych wniosków i stopnia prawdopodobieństwa ich przydatności w konkretnej sytuacji. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c. Tylko w przypadku wykazania, że brak jest powiązania, w świetle kryteriów wyżej wzmiankowanych, przyjętych wniosków z zebrany materiał dowodowy, możliwe jest skuteczne podważenie oceny dowodów dokonanej przez sąd; nie jest tu wystarczająca sama polemika naprowadzająca wnioski odmienne, lecz wymagane jest wskazanie, w czym wyraża się brak logiki lub uchybienie regułom doświadczenia życiowego w przyjęciu wniosków kwestionowanych (tak: wyrok SN z 27 września 2002r. IV CKN 13 16/00 LEX nr 80273).

Oceniając zasadność podniesionego zarzutu przez pryzmat poczynionych powyżej wywodów podkreślenia wymaga, że Sąd I Instancji zgromadził kompletny materiał dowodowy pozwalający na rozpoznanie sprawy, zaś wnioski z niego wysnute i odpowiadające im normy prawa zostały zastosowane w sposób właściwy.

Wskazać bowiem należy, że co prawda o rodzaju zawartej umowy rozstrzyga przede wszystkim zgodna wola stron, gdyż art. 22 § 1 kp nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. Wola stron co do charakteru łączącego stosunku prawnego może być także odzwierciedlona w nazwie umowy, zwłaszcza wobec wykazywania wspólnych cech dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem (por. wyrok z dnia 18 czerwca 1998 r., I FKN 191/98, OSNAPiUS 1999 r., nr 14, poz. 449). Jeżeli jednak dany stosunek prawny wykazuje różne cechy, charakterystyczne zarówno dla wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, jak i umów cywilnoprawnych, dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (por. wyrok z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 r., nr 20, poz. 646). O wykonywaniu zatrudnienia w ramach umowy o pracę świadczy między innymi podporządkowanie pracownika pracodawcy (por. wyrok z dnia 11 września 1997 r., II UKN 232/97, OSNAPiUS 1998 r., nr 13, poz. 407) oraz obowiązek wykonywania poleceń (por. wyrok z dnia 11 kwietnia 1997r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998r., nr 2, poz. 35). Przy ocenie charakteru stosunku prawnego należy też uwzględnić specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego. Przede wszystkim jednak decydujący powinien być sposób wykonywania zobowiązania, a więc przewaga w tym sposobie elementów charakterystycznych dla wykonywania umowy o pracę (wyrok z dnia 2 września 1998r. I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999r., nr 18, poz. 582). Ani bowiem nazwa umowy określająca ją jako umowę cywilnoprawną ani też poszczególne jej postanowienia nie stanowią przeszkody do zakwalifikowania umowy o świadczenie usług (umowy zlecenia) jako umowy o pracę. O takim zakwalifikowaniu umowy decyduje sposób wykonywania umowy, w szczególności realizowanie przez strony - nawet wbrew nazwie zawartej umowy i wbrew jej postanowieniom - tych cech, które charakteryzują umowę o pracę i odróżniają tę umowę od innych umów o świadczenie usług. Warunkiem zakwalifikowania takiej umowy jako umowy o pracę jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający. Do tych cech należy: podporządkowanie pracownika pracodawcy przez czas wykonywania pracy, wymóg osobistego świadczenia pracy, obciążenie podmiotu zatrudniającego ryzykiem prowadzenia zakładu pracy (por. wyrok SN z dnia 2 grudnia 1975r., I PRN 42/75, nie publikowany). Umowę o pracę charakteryzuje stosunek zależności między pracownikiem i pracodawcą polegający na podporządkowaniu pracownika pracodawcy przez czas wykonywania pracy i na obowiązku pracownika stosowania się do dyspozycji pracodawcy.

Powyższe elementy konstrukcyjne umowy o pracę odnajdują odzwierciedlenie w łączących strony umowy postępowaniu relacjach. Wbrew bowiem stanowisku pozwanej nie nazwa i pisemne jej postanowienia, którym apelującą przypisuje tak duże znaczenie prawne, lecz faktyczne warunki jej wykonywania determinują charakter łączącej strony umowy. Jak słusznie bowiem wywodził powód wspierając się orzecznictwem Sądu Najwyższego zapisy umowy mogą mieć na celu stworzenie pozoru umowy zlecenia (vide orzeczenie Sadu Najwyższego z dnia 5 maja 2010r. I PK 8/10 i z dnia 18 listopada 2011r. I PK 63/11). Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w szczególności zeznania stron, jak i świadka A. R. pozwoliły na ustalenie, że pomimo zmiany nazwy umowy z umowy o pracę na umowy zlecenia powodowie wykonywali pracę na rzecz pozwanej spółki w sposób ciągły i powtarzający się oraz w miejscu i czasie określonym przez pracodawcę, bowiem wynikało to wprost z charakteru powierzonych im czynności ochrony mienia i osób na obiekcie stopnia wodnego we W.. Wszyscy trzej powodowie świadczyli też pracę wyłącznie osobiście, bez żadnego przypadku powierzenia wykonania ich zadań innej osobie. Bezspornym było również, że powierzoną pracę wykonywali odpłatnie. Nie przedkładali też pracodawcy rachunków, wynagrodzenie za pracę było przekazywane na rachunki bankowe powodów tak jak w czasie obowiązywania umów o pracę.

Zdaniem sądu w sprawie zostało również ustalone w sposób dostateczny, że powierzone obowiązki powodowie wykonywali pod kierownictwem i nadzorem pozwanej spółki. Służby na obiekcie chronionym t.ie. w. we W. powodowie pełnili na podstawie grafików służb sporządzanych przez dowódcę pododdziału S. B., który sprawował również kierownictwo nad pracą powodów. Służby pełnione przez powodów odbywały się również pod nadzorem i kontrolą S. B., który przyjeżdżał w sposób niezapowiedziany na stopień wodny we W., zarówno w czasie służb dziennych powodów jak i nocnych. Praca powodów była również nadzorowana przez centralę pozwanej spółki o czym świadczy

obowiązek zgłoszenia przez każdego dowódcę zmiany (funkcję tę pełnił każdy z powodów) stanu osobowego służby do Stacji Monitorowania Alarmów w G., a w czasie zmian nocnych obowiązek meldowania się przez dowódcę zmiany co 3 godziny w Stacji Monitorowania Alarmów. Nadzór nad pracą powodów sprawował również szef ochrony pozwanej A. R., który przyjeżdżał w tym celu na chroniony obiekt do (...). Odpowiadał za agentów ochrony pod względem organizacji ich pracy. A R. kontrolował również realizację zadań pracowników pozwanej spółki w stosunku do przedsiębiorcy, którym była (...). Co znamienne a jest całkowicie na tym etapie bagatelizowane przez pozwaną prezes A. W. zmianę nazewnictwa łączącej strony umowy tłumaczył brakiem zasobów finansowych na utrzymanie pracowników w dotychczasowej ilości. Niniejsze załamanie finansowe wywołane było zmianą kontrahenta na E. W.sp. z o.o. S., która obniżyła pozwanej spółce wynagrodzenie za świadczone usługi ochrony stopnia wodnego W.. Odnosząc się natomiast do charakteru i sposobu świadczonej przez powodów pracy A. W. zeznał: " Zgadzam się z zeznaniami wszystkich 3 powodów, które złożyli na dzisiejszej rozprawie odnośnie charakteru świadczonej przez nich pracy w czasie gdy obowiązywały umowy o pracę i w czasie umów zlecenia, rodzaju obowiązków, które wykonywali, stopnia podporządkowania i osób, które sprawowali nadzór nad ich pracą oraz sposobu zapłaty wynagrodzenia za pracę" (k. 200 a.s.); „Nadzór nad osobami zatrudnionymi na stopniu wodnym W. i na podstawie umów o pracę i umów zlecenia sprawował A. R.” (k. 200v a.s.). W powiązaniu z treścią słuchanych powodów, którzy konsekwentnie wskazywali, że praca świadczona na podstawie umowy zlecenia nie różniła się niczym od pracy dotychczas przez nich wykonywanej na podstawie umowy o pracę Sąd Okręgowy nie ma żadnych wątpliwości, że łączące strony umowy nazwane umowami zlecenia winny zostać zakwalifikowane do umów o pracę, co też całkowicie trafnie zostało poczynione przez Sąd Rejonowy.

Poczynionych rozważań nie niweczy podniesiony z ostrożności procesowej zarzut naruszenia art. 13 ustawy z dnia 1 lipca 2009r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125 poz. 1038). Z argumentacją przytoczoną celem uzasadnienia owego zarzuty w pełni rozprawia się uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2014 roku wyrażająca stanowisko, że przekroczenie 24 miesięcznego okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.), jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony (Biul.SN 2014/9/17-18, www.sn.pl, M.Prawn. 2014/20/1059).

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy uznając, że żaden z podniesionych przez pozwaną zarzutów nie mógł się ostać, na podstawie art. 385 k.p.c. dokonał oddalenia wywiedzionej apelacji.