

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 23 grudnia 2013 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo przeciwko (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. R. L. (1) w całości oraz powództwo K. A. i T. G. - o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (pkt I); umorzył postępowanie w pozostałym zakresie (pkt II); oraz zasądził od powodów na rzecz pozwanego tytułem zwrotu kosztów procesu kwoty po 1.860,00 złotych (pkt III).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością oraz (...) Ochrona Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością wchodzi w skład grupy (...) S.A.

W dniu 1 sierpnia 2008 roku powód T. G. zawarł ze (...) Grupa Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. (obecnie: (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.) umowę o pracę na czas określony, do dnia 31 sierpnia 2015 roku, w ramach której miał wykonywać pracę w wymiarze pełnego etatu na stanowisku pracownika ochrony. W umowie strony ustaliły początkowo ryczałt za godziny nadliczbowe w wysokości 60 zł oraz ryczałt za godziny nocne w wysokości 100 zł. Od dnia 1 stycznia 2009 r. ryczałt za godziny nocne ustalono w wysokości 120 zł. Od dnia 1 stycznia 2010 roku zniesiono ryczałt za godziny nadliczbowe.

W dniu 1 lipca 2009 roku powód K. A. zawarł ze (...) Grupa Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. (obecnie: (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.) umowę o pracę na czas określony, do dnia 30 czerwca 2016 roku, w ramach której miał wykonywać pracę w wymiarze pełnego etatu na stanowisku pracownika ochrony. W umowie strony ustaliły początkowo ryczałt za godziny nadliczbowe w wysokości 60 zł oraz ryczałt za godziny nocne w wysokości 120 zł. Od dnia 1 stycznia 2009 r. ryczałt za godziny nocne ustalono w wysokości 120 zł. Od dnia 1 stycznia 2010 roku zniesiono ryczałt za godziny nadliczbowe.

Wynagrodzenie powodów T. G. i K. A. było podwyższane corocznie do poziomu minimalnego wynagrodzenia.

Powodów T. G. i K. A. obowiązywała dobowo norma czasu pracy w wymiarze od 8 do 24 godzin, przy tygodniowym wymiarze wynoszącym przeciętnie 40 godzin.

W dniu 2 października 2009 roku powód T. G. zawarł z Agencją Ochrony (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością (obecnie: (...) Ochrona Sp. z o.o.) umowę zlecenia, na czas określony do dnia 31 października 2011 roku, na mocy której zlecono mu czynności w zakresie pilnowania, ochrony i strzeżenia obiektu oraz znajdującego się w nim mienia. Zgodnie z umową powód miał wykonywać czynności samodzielnie, ustalając rytm pracy, zmian i formę pełnionych dyżurów. Strony miały wspólnie opracowywać i akceptować plan wykonania usługi, w terminie trzech dni przed rozpoczęciem danego miesiąca. Zleceniobiorca mógł powierzyć wykonanie przedmiotu umowy osobie trzeciej, po uzyskaniu pisemnej zgody zleceniodawcy, a w okresie choroby lub innej niemożności wykonania przedmiotu umowy wskazać zastępcę. Za wykonywane czynności powód miał otrzymywać wynagrodzenie określone stawką godzinową brutto, początkowo w wysokości 8,28 zł, a od dnia 1 grudnia 2009 r. – 8,89 zł. Strony ustaliły, iż przy wykonywaniu zlecenia powód będzie korzystał z umundurowania, wyposażenia i sprzętu zleceniodawcy.

W dniu 1 lipca 2009 roku powód K. A. zawarł z Agencją Ochrony (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością (obecnie: (...) Ochrona Sp. z o.o.) umowę zlecenia, na czas określony do dnia 31 lipca 2011 roku, na mocy której zlecono mu czynności w zakresie pilnowania, ochrony i strzeżenia obiektu oraz znajdującego się w nim mienia. Zgodnie z umową powód miał wykonywać czynności samodzielnie, ustalając rytm pracy, zmian i formę pełnionych dyżurów. Strony miały wspólnie opracowywać i akceptować plan wykonania usługi, w terminie trzech dni przed rozpoczęciem danego miesiąca. Zleceniobiorca mógł powierzyć wykonanie przedmiotu umowy osobie trzeciej, po uzyskaniu pisemnej zgody zleceniodawcy, a w okresie choroby lub innej niemożności wykonania przedmiotu umowy

wskazać zastępcę. Za wykonywane czynności powód miał otrzymywać wynagrodzenie określone stawką godzinową brutto w wysokości 10 zł. Strony ustaliły, iż przy wykonywaniu zlecenia powód będzie korzystał z umundurowania, wyposażenia i sprzętu zleceniodawcy. W dniu 1 sierpnia 2011 r. strony zawarły kolejną umowę zlecenia o analogicznej treści.

W dniu 17 marca 2010 roku powód R. L. (1) zawarł z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością (obecnie: (...) Sp. z o. o.) umowę zlecenia, na czas określony do dnia 31 marca 2012 roku, na mocy której zlecono mu czynności w zakresie pilnowania, ochrony i strzeżenia obiektu oraz znajdującego się w nim mienia. Zgodnie z umową powód miał wykonywać czynności samodzielnie, ustalając rytm pracy, zmian i formę pełnionych dyżurów. Strony miały wspólnie opracowywać i akceptować plan wykonania usługi, w terminie trzech dni przed rozpoczęciem danego miesiąca. Zleceniobiorca mógł powierzyć wykonanie przedmiotu umowy osobie trzeciej, po uzyskaniu pisemnej zgody zleceniodawcy, a w okresie choroby lub innej niemożności wykonania przedmiotu umowy wskazać zastępcę. Za wykonywane czynności powód miał otrzymywać wynagrodzenie określone stawką godzinową brutto w wysokości 8,89 zł. Strony ustaliły, iż przy wykonywaniu zlecenia powód będzie korzystał z umundurowania, wyposażenia i sprzętu zleceniodawcy.

Umowa powyższa została rozwiązana na prośbę powoda w dniu 24 marca 2010 r.

W dniu 4 sierpnia 2010 roku powód R. L. (1) zawarł z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością (obecnie: (...) Sp. z o. o.) kolejną umowę zlecenia, na czas określony do dnia 31 stycznia 2012 roku, na mocy której zlecono mu czynności w zakresie pilnowania, ochrony i strzeżenia obiektu oraz znajdującego się w nim mienia. Zgodnie z umową powód miał wykonywać czynności samodzielnie, ustalając rytm pracy, zmian i formę pełnionych dyżurów. Strony miały wspólnie opracowywać i akceptować plan wykonania usługi, w terminie trzech dni przed rozpoczęciem danego miesiąca. Zleceniobiorca mógł powierzyć wykonanie przedmiotu umowy osobie trzeciej, po uzyskaniu pisemnej zgody zleceniodawcy, a w okresie choroby lub innej niemożności wykonania przedmiotu umowy wskazać zastępcę. Za wykonywane czynności powód miał otrzymywać wynagrodzenie określone stawką godzinową brutto w wysokości 8,89 zł. Strony ustaliły, iż przy wykonywaniu zlecenia powód będzie korzystał z umundurowania, wyposażenia i sprzętu zleceniodawcy.

Przedmiotową umowę wypowiedziano powodowi w dniu 13 czerwca 2011 roku, z zachowaniem trzydniowego okresu wypowiedzenia.

W dniu 5 sierpnia 2010 roku powód R. L. (1) zawarł z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością (obecnie: (...) Ochrona Sp. z o.o.) umowę zlecenia, na czas określony do dnia 31 stycznia 2012 roku, na mocy której zobowiązał się do wykonywania usług dozoru w wymiarze nie mniejszym niż 5 godzin miesięcznie (wymiar gwarantowany). Zleceniobiorca zobowiązany był stosować się do wskazówek zleceniodawcy co do sposobu wykonania usług. Zleceniobiorcy przysługiwało wynagrodzenie z tytułu wymiaru gwarantowanego w wysokości 50 zł miesięcznie. Rozliczenie liczby przepracowanych godzin miało następować w okresach kwartalnych.

Inni pracownicy także zawierali umowy zlecenia z innymi podmiotami niż pozwana spółka.

Powodowie w czasie służby jeździli do różnych obiektów, wykonując podjazdy prewencyjne i kontrolne. Informacje o tym, gdzie danego dnia mają jechać powodowie uzyskiwali ze stacji monitorowania.

Przełożonym powodów był P. R., który był zatrudniony na podstawie umowy zlecenia. Przełożony był w biurze do 15 – 16. Później pozostawał kontakt telefoniczny.

Powodowie byli umundurowani – na mundurze było logo K. i posiadali broń, które to udostępnił im pozwany. Najczęściej po 12 godzinach powodowie zdawali broń i ponownie pobierali. Broń była tego samego rodzaju, czasami numery się zmieniały. Jest jeden magazyn broni dla obu spółek. Po rodzaju broni powodowie wiedzieli, na rzecz której spółki pracują. Był używany ten sam samochód przez patrol pracujący 12 godzin. Każda spółka ma swoją

dokumentację, w samochodzie są dwie książki – książki służby różnego wzoru. Po zakończeniu 12 godzin pracy powodowie byli zobowiązani „podpisać służbę” i rozpocząć pracę w następnej spółce.

Godziny pobrania i zdania broni są odnotowywane w książce.

Powodowie przeważnie pracowali przez 24 godziny. Praca powodów T. G. i K. A. w ramach 12 godzin odbywała się na podstawie umowy o pracę, a kolejne 12 godzin w ramach umowy zlecenia. Zdarzało się, iż po 24 godzinnej służbie zostawali na kolejne 24 lub 12 godzin. Były to sytuacje losowe spowodowane tym, że ich zmiennicy nie zjawiali się w pracy. Powodowie mogli odmówić zostania na kolejną zmianę.

Powodowie wykonywali czynności według jednego grafiku. Grafiki były wywieszane w bazie na tablicy około 10 dni przed danym miesiącem. Były to grafiki miesięczne, w których wskazywano numer patrolu i nazwiska osób wchodzących w skład patrolu. Były to czynności tego samego rodzaju zarówno w ramach umowy o pracę jak i umowy zlecenia.

Gdy dana osoba chciała wprowadzić zmiany w grafiku musiała uzyskać zgodę przełożonego.

Nie było sytuacji aby przełożony nie wyraził zgody na zamianę dni służby określonych w grafiku.

Wynagrodzenie powodów T. G. i K. A. wpływało z dwóch źródeł – z umowy o pracę i umowy zlecenia. Wynagrodzenie było obliczane w ten sposób, że ustaloną stawkę mnożono przez ilość godzin przepracowanych na rzecz danej spółki.

Z tytułu zawartej umowy zlecenia powodowi T. G. wypłacono w 2009 r. kwotę 15.022,70 zł, w 2010 r. - kwotę 23.082,05 zł., w 2011 r. – kwotę 6.964,91 zł.

Z tytułu zawartej umowy zlecenia powodowi K. A. wypłacono w 2009 r. kwotę 2.391,52 zł, w 2010 r. - kwotę 16.850,90 zł, w 2011 r. – kwotę 8.845,79 zł

Z tytułu zawartej umowy zlecenia ze spółką (...) Sp. z o.o. powodowi R. L. (1) wypłacono w 2010 r. kwotę 300 zł, w 2011 r. - kwotę 200 zł.

Z tytułu zawartej umowy zlecenia ze spółką (...) Sp. z o.o. powodowi R. L. (1) wypłacono w 2010 r. kwotę 10.423,97 zł, w 2011 r. – kwotę 9.087,97 zł.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwa nie zasługują na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd rozważył zasadność roszczenia powoda R. L. (1) o ustalenie istnienia stosunku pracy z pozwaną spółką.

Ponieważ żądanie to ma charakter ustalający w pierwszej kolejności należy wykazać ogólną przesłankę, z art. 189 k.p.c., konieczną przy tego typu roszczeniach. Zgodnie z tym przepisem powód może żądać ustalenia prawa lub stosunku prawnego, gdy ma w tym interes prawny.

Jeżeli chodzi o roszczenia, dochodzone przez powoda, związane z wynagrodzeniem za godziny nadliczbowe to ich powstanie zależało od usunięcia niepewności, że istniał stosunek pracy będący ich podstawą. Bez takiego ustalenia powód nie mógłby bowiem zrealizować konkretnych roszczeń, wynikających z łączącego go z pozwanym stosunku prawnego. W rezultacie, w ocenie sądu powód miał interes prawny, aby dochodzić ustalenia istnienia stosunku pracy, zgodnie z ogólną regulacją, wynikającą z art. 189 k.p.c. Zgodnie z ustalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego pracownik ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy choćby z tego powodu, że ustalenie takie warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość ( wyrok SN z 2.06.2006 r., I PK 250/05, M.P.Pr. 2006/9/491, zob. też wyrok SN z 5.12.2002 r., I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194, wyrok SN z 29.03.2001 r., I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12).

Przechodząc do merytorycznych rozważań nad zasadnością powództwa Sąd wskazał, że stosownie do treści art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonania 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. Zgodnie z treścią art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 art. 22 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

W przepisie tym zawarte są najbardziej istotne elementy stosunku pracy, a więc obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany (pod kierownictwem) poleceniom pracodawcy, który jest zobowiązany do wynagradzania pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę.

Pracownik w ramach stosunku pracy zobowiązuje się więc do osobistego wykonywania czynności objętych umówionym rodzajem pracy. Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć wykonywania czynności wynikających z umowy o pracę osobom trzecim.

Pracownik otrzymuje wynagrodzenie za wykonywanie pracy, a nie za rezultat pracy. Pracodawca ponosi bowiem konsekwencje niemożności świadczenia przez pracownika pracy z przyczyn technicznych - niezawinionych przez pracownika (tzw. ryzyko techniczne). Pracodawca obciążony jest także skutkami niewłaściwej obsady stanowisk i zmuszony jest ponosić straty powstałe wskutek braku należytego przygotowania pracowników do pracy (tzw. ryzyko osobowe). Pracodawca obarczony jest również skutkami ujemnych rezultatów prowadzonej działalności gospodarczej, które nie są przez pracowników zawinione i nie mogą w związku z tym powodować obniżenia ich wynagrodzenia za pracę (tzw. ryzyko gospodarcze). Na pracodawcy spoczywa także tzw. ryzyko socjalne, które polega na ponoszeniu przez pracodawcę pewnych ciężarów socjalnych związanych z zabezpieczeniem interesów bytowych pracowników i ich rodzin.

Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest też możliwość wymierzania kar przez pracodawcę pracownikowi w ramach odpowiedzialności porządkowej.

Stosunek pracy można scharakteryzować jako „więź prawną o charakterze dobrowolnym i trwałym, łączącą pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 26 czerwca 1996 roku, III Apr 10/96 - Apel. Lub. 1997, nr 2, poz. 10).

Szczególnie istotnym elementem odróżniającym umowę o pracę od innych stosunków zobowiązaniowych, w ramach których istnieje obowiązek świadczenia pracy, jest podporządkowania pracownika pracodawcy. Dotyczy ono sposobu, miejsca i czasu wykonywania przez pracownika pracy, a także innych jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy. W ramach podporządkowania pracownika mieści się możliwość żądania przestrzegania ustalonych przez pracodawcę (zwłaszcza w ramach regulaminu pracy) reguł porządkowych oraz poddania się jego władztwu dyscyplinarnemu.

Elementem różniącym umowę o pracę od umowy zlecenia nie jest rodzaj wykonywanych czynności. Dla obu tych umów przedmiotem świadczenia mogą być bowiem identyczne czynności. Jak wyżej podniesiono, elementami istotnymi w umowie o pracę, które nie występują w umowie zlecenia, jest obowiązek pracownika osobistego świadczenia pracy, podporządkowania pracodawcy, obowiązek przestrzegania czasu pracy i przestrzegania dyscypliny pracy.

Niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (wyrok SN z dnia 25 kwietnia 1997 roku w sprawie II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 57).

Sąd podkreślił, że umowa na podstawie, której wykonywana jest praca nie może mieć charakteru mieszanego. W umowie o pracę nie mogą występować elementy umowy o pracę i elementy umowy zlecenia. Jeżeli umowa wykazuje

wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawarcia (wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 roku, I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449).

W art. 22 k.p. w następstwie nowelizacji z dnia 2 lutego 1996r. (ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 24, poz. 110), w określeniu stosunku pracy dodano, że jest to taki stosunek, w którym praca jest wykonywana pod kierownictwem pracodawcy, co wskazuje - jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 stycznia 1998 roku, w sprawie o sygn. II UKN 479/97 (OSNAP 1999, nr 1, poz. 34) - na dążenie ustawodawcy do wyeliminowania nieprawidłowej praktyki wymuszania na osobach zatrudnionych rezygnacji ze statusu pracowniczego. Nie doszło jednak do zanegowania potrzeby ani dopuszczalności wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych (zwłaszcza umowy zlecenia), jeżeli jest to zgodne z wolą stron, które te umowy zawierają. Brak jest bowiem podstaw do twierdzenia, iż wolą zatrudnionych jest nawiązanie umów o pracę, a nie umów zlecenia. Jak podkreślił Sąd Najwyższy w powołanym wyroku, jeżeli wolę zawarcia umowy zlecenia dana osoba w pełni świadomie wyraziła, to okoliczność, iż w pewnych sytuacjach byłoby dla niej korzystniejsze zawarcie umowy o pracę, nie może automatycznie stanowić podstawy zanegowania woli nawiązania umowy zlecenia.

Sąd dodał, że przepis art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę, ani też nie pozbawia stron swobody decydowania o treści i charakterze łączącego je stosunku prawnego (wyrok SN z dnia 23 września 1998 roku, II UKN 229/98 – OSNAP 1999, nr 19, poz. 627).

Zatrudnienie nie musi mieć zatem charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. Zgodnie z dyspozycją przepisu art. 353<sup>1</sup> k.c. strony mogą decydować o rodzaju nawiązywanego stosunku prawnego. Zasada swobody umów polega w pierwszej kolejności na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył. Dotyczy to także wykonywania stale i za wynagrodzeniem określonych czynności, a więc stosunku prawnego określanego jako wykonywanie zatrudnienia w szerokim tego słowa znaczeniu (wyrok SN z dnia 9 grudnia 1999 roku, akt I PKN 432/99, OSNP 2001/9/310; wyrok SN z dnia 7 marca 2006 roku, I PK 146/05, OSNP 2007/5-6/67).

Sąd podkreślił też, że dokonując wykładni oświadczeń woli kontrahentów nie można odmówić nazwie czynności prawnej jakiegokolwiek znaczenia, zwłaszcza, gdy strony mają świadomość co do rodzaju zawieranej umowy, potwierdzoną jej postanowieniami (uzasadnienie wyroku SN z dnia 18 czerwca 1998 roku w sprawie I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449). Nazwa umowy i odwołanie się w jej treści do przepisów Kodeksu cywilnego przemawiają przeciwko zakwalifikowaniu jej jako umowy o pracę (wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 roku, I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449; wyrok SN z dnia 6 października 1998 roku, I PKN 389/98, OSNP 1999/22/718).

Zgodnie z treścią art. 734 § 1 k.c. umowa zlecenia polega na zobowiązaniu się przez przyjmującego zlecenie do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Choć zleceniobiorca wykonuje osobiście powierzone mu przez zleceniodawcę zadania to jednak nie wyklucza to powierzenia wykonania zadania pod warunkami wynikającymi z dyspozycji art. 738 § 1 zd. 1 k.c. osobie trzeciej, albowiem z treści tego przepisu wynika, że powierzenie wykonania zlecenia osobie trzeciej jest możliwe tylko wtedy, gdy wynika to z umowy lub ze zwyczaju albo, gdy jest do tego zmuszony przez okoliczności. Zleceniobiorca jest zobowiązany do tego, ażeby informować zleceniodawcę o przebiegu sprawy (art. 740 k.c.), a zleceniodawca może udzielać zleceniobiorcy wiążących wskazówek (art. 737 k.c.). Co do zasady zlecenie jest odpłatne, chyba że z umowy albo okoliczności wynika, że zleceniobiorca zobowiązał się wykonać zlecenie bez wynagrodzenia (art. 735 § 1 k.c.).

Na gruncie przedmiotowej sprawy Sąd Rejonowy po przeprowadzeniu analizy nie tylko samych postanowień złożonej do akt sprawy umowy zlecenia, ale także zeznań złożonych przez świadków doszedł do przekonania, że strony zawarły w spornym kontrakcie o charakterze cywilnoprawnym. Sąd podzielił ugruntowane w judykaturze stanowisko, że o zakwalifikowaniu umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę nie decyduje nazwa umowy, określająca

ją jako umowę cywilnoprawną, ani też wskazujące cechy cywilnoprawnego charakteru takiej umowy wynikające z jej postanowień o charakterze formalnym, ale sposób jej wykonania i elementy dominujące, którejs z tych umów. Co więcej nawet realizowanie przez strony, choćby wbrew postanowieniom umowy jakiejś cechy charakterystycznej dla umowy o pracę, która pozwala odróżnić zawartą i realizowaną umowę od innych cywilnoprawnych umów o świadczenie usług, nie może być rozumiane w ten sposób jako abstrakcyjna reguła interpretacyjna, która przesądza o pracowniczym charakterze całego istniejącego stosunku prawnego w oderwaniu od wiążących reguł wykładni oświadczeń woli wynikających z dyspozycji art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. O tym z jaką podstawą zatrudnienia mamy do czynienia na gruncie danego stanu faktycznego decyduje zgodna i autonomiczna wola stron ( wyrok SN z dnia 14 lutego 2001 roku, I PKN 256/00, OSNP 2002/23/564, wyrok SN z dnia 26 marca 2008 roku, I UK 282/07, Lex Nr 411051). Strony mogą bowiem ułożyć łączący je stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego.

W rozpoznawanej sprawie powód, w ocenie Sądu miał pełną świadomość jakiego typu stosunek prawny nawiązuje ze stroną pozwaną już w chwili podpisywania pierwszej umowy zlecenia oraz czym on się różni od stosunku pracy, zaś charakter świadczonych przez niego czynności powoduje, że nie spełniały one wymogów określonych art. 22 k.p. Sąd wskazał, iż w procesie zawierania umowy decydująca jest wola wyrażona na zewnątrz, a nie stan wewnętrznej świadomości stron. Oświadczenie woli powoda zostało wyrażone przez zawarcie umowy zlecenia o określonej treści, a ta - zdaniem Sądu i instancji - nie świadczy o zamiarze zawarcia umowy o pracę, choćby ze względu na nadaną jej nazwę. Nadana umowie określona nazwa i treść nie przesądza, co prawda o charakterze łączącego strony stosunku prawnego, ale nie można zakładać, że strony, mające pełną zdolność do czynności prawnych, miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę) niż tę, którą zawarły (wyrok SN z dnia 10 października 2003 roku, I PK 466/02, Pr. Pracy 2004/3/35; wyrok SN z dnia 5 września 1997 roku, I PKN 229/97, OSNP 1998/11/329).

Powód mógłby uchylić się od skutków swojego oświadczeń woli tylko wówczas, gdyby oświadczenie te było dotknięte wadą, czego nigdy nie podnosił. Nie istniały zatem czynniki pozostające poza sferą woli powoda mogące wpłynąć na jego decyzję o wyborze podstawy prawnej zatrudnienia. Oświadczenie to powód złożył dobrowolnie, opatrując dokument własnoręcznym podpisem. Postanowienia umowy zlecenia zostały sformułowane w sposób jednoznaczny. Powód godził się z takim rozwiązaniem, a warunki wynikające z umowy zlecenia odpowiadały mu i były dla niego zrozumiałe. Powodowi wyraźnie przedstawiono, iż będzie z nim zawarta umowa zlecenia. Powód już wcześniej zawierał tego typu umowy z innym podmiotem, miał zatem świadomość charakteru dokonywanej czynności.

Nie można zatem uznać, że powód był nieporadny, nieświadomy i nie wiedział jakiego rodzaju umowę zawiera z pozwaną spółką.

Pozwana nie zlecała powodowi wykonywania innych czynności niż te, które zostały określone umową zlecenia. Powód w spornym okresie wykonywał jedynie z góry określone czynności – wynikające z treści umów zlecenia. Pozwana nie żądała od powoda wykonywania innych czynności, nieobjętych umowami.

Warunki otrzymania wynagrodzenia były ustalone w sposób jednoznaczny i jego wysokość zależała od liczby godzin wykonywania zlecenia w danym miesiącu. Powód był rozliczany wyłącznie za wykonywanie usług objętych umową zlecenia. Pozwany nie kontrolował czasu pracy powoda, a wprowadzone grafiki i wpisy w książkach służby miały na celu jedynie określenie wynagrodzenia należnego powodowi z tytułu wykonywania umowy cywilnoprawnej.

Będąc zobowiązanym do wykonywania konkretnych czynności, powód nie podlegał stałemu nadzorowi strony pozwanej oraz nie wydawano mu poleceń dotyczących sposobu wykonywania zleconych jej czynności (wyrok SN z dnia 11 kwietnia 1997 roku w sprawie I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 35). Praca w określonych godzinach wiązała się ze specyfiką wykonywanych przez powoda czynności, które zostały mu zlecone przez pozwanego. Nie może to jednak przemawiać za przyjęciem, iż powód realizował swoje świadczenie w ramach pracy podporządkowanej. Istnieją bowiem różnice między uzależnieniem zleceniobiorcy, a podporządkowaniem pracownika, przemawiające przeciw utożsamianiu zakresów ich odpowiedzialności względem dającego zlecenie, czy pracodawcy. Sąd Najwyższy podkreślił, że wykonywanie takich samych czynności może występować w ramach umowy o pracę i umowy

cywilnoprawnej. Cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 roku, I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26, wyrok SN z dnia 15 października 1999 r., I PKN 307/99, OSNP 2001/7/214) Sąd Najwyższy wskazał, że przy ocenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony (umowa o pracę; umowa zlecenia) należy uwzględnić specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego. Umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności zlecanych na bieżąco.

Stosunek łączący strony nie zawierał też kolejnej ważnej przesłanki pozwalającej uznać łączący strony stosunek prawny za stosunek pracy, albowiem powód nie podlegał kierownictwu pozwanego. Jest to niezbędne do możliwości zakwalifikowania umowy za umowę o pracę. Kierownictwo pracodawcy należy rozumieć jako możliwość wydawania poleceń służbowych co do sposobu wykonywania pracy, które to polecenia są dla pracownika wiążące. Ponadto o braku kierownictwa świadczyć może także brak podporządkowania w ramach danego stosunku prawnego, brak relacji hierarchicznych w strukturze pozwanego, brak stałej dyspozycyjności pracownika itp.

W ocenie Sądu zgromadzony materiał dowodowy świadczy, że powód R. L. (1) nie wykonywał czynności pod kierownictwem pozwanego. Pozwany nie dyscyplinował powoda, nie wymagał sprawozdań z wykorzystania czasu pracy, powód podpisywał się w księgach służby jedynie po to, aby umożliwić pozwanemu wyliczenie należnego mu wynagrodzenia.

W niniejszej sprawie zdaniem Sądu strona pozwana wykazała, że w spornym okresie jej wolą było zawarcie z powodem umowy zlecenia. Należy dodać, że wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (art. 60 K.c.). Strona pozwana w sposób jednoznaczny wykazała swą wolę w przedmiocie nawiązania stosunku cywilnoprawnego. Powód nie mógł mieć żadnych wątpliwości co do swojego statusu zleceniobiorcy.

Sąd wspomniał, iż pozwany nie unikał zatrudnienia pracowniczego. Zarówno powoda T. G. jak i powoda K. A. łączył z pozwaną spółką stosunek pracy.

Reasumując, w ocenie Sądu I instancji powód nie udowodnił, aby czynności wykonywane przez niego w ramach zawartej ze stroną pozwaną umowy zlecenia odpowiadały wymogom stawianym stosunkowi pracy. Z powyższych względów Sąd oddalił powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie art. 22 K.p.

W dalszej kolejności Sąd rozważył zasadność roszczeń powód o wypłacenie dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych.

Na wstępie wskazał, że powodowie wywodzą swoje roszczenia z przyjętego stanowiska, że łączył ich jeden stosunek pracy – ze stroną pozwaną, mimo, że w całym okresie zatrudnienia mieli zawarte umowy zlecenia z innymi podmiotami – będącymi członkami (...). Podnosili, że umowy te były zawierane tylko dla pozorów, w celu obejścia przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych. Przy czym powodowie nie żądali ustalenia stosunku pracy z tymi podmiotami.

Stwierdził, że pozwany był oddzielnym bytem funkcjonującym w obrocie prawnym, w związku z tym nie można przez pryzmat nawet ścisłego powiązania wszystkich spółek traktować ich jako jednego podmiotu w znaczeniu bytu prawnego. Nieuprawnione jest twierdzenie, że umowa o pracę i umowy zlecenia były zawarte z jednym i tym samym podmiotem, tj. z pozwanym.

Takie twierdzenie nie znalazło dostatecznego potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym.

Powodowie wskazywali bowiem, że wykonywali ciągle te same czynności, w tym samym umundurowaniu, za pomocą tej samej broni, samochodów, pod tym samym nadzorem w ramach wyłącznie stosunku pracy z pozwanym.

W ocenie Sądu zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie, że powodowie świadcząc swe usługi ochroniarskie na podstawie umów zlecenia w istocie pracowali na rzecz pozwanej Spółki, w tym w godzinach nadliczbowych.

Po pierwsze powodowie zawarli z zupełnie odrębnymi od pozwanej Spółki podmiotami umowy zlecenia, a zatem wykonując swoje zobowiązanie świadczyli swe usługi na rzecz zupełnie innego podmiotu niż pozwany pracodawca.

Powodowie nie wykazali, by w całym okresie zatrudnienia nie realizowali obowiązków wynikających z tych umów, w szczególności czynności z zakresu ochrony.

Z ustaleń wynika, że pozwana spółka była elementem holdingu, którego lider był jedynym udziałowcem pozwanej.

Gdy umowa jest przez strony wykonywana nie może być mowy o pozorności, co nie wyklucza możliwości badania, czy zawarcie umowy nie zmierzało do obejścia prawa w szczególności przepisów o czasie pracy lub ubezpieczeniu społecznym, o czym będzie mowa poniżej./tak SN w wyroku z dnia 13 marca 2012 r., II PK 170/11/

Z ustaleń wynika, że powodowie wykonywali czynności w tym samym umundurowaniu – otrzymanym od strony pozwanej, co jednocześnie nie oznacza, że pozwany był jego właścicielem – powodowie tego nie wykazali, nadto z ustaleń wynika, że takie umundurowanie było jednolite dla wszystkich spółek w holdingu. Powodowie nie wykazali również, by pozwana spółka była właścicielem pojazdów.

Przekonanie powodów i części świadków co do zakresu własności poszczególnych elementów wyposażenia nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia, istotne jest bowiem faktyczne ustalenia własności poszczególnych narzędzi. W tym zakresie nie zostały zgłoszone wnioski dowodowe.

Bezspornym było między stronami, że powodowie korzystali z broni. Przy czym z ustaleń wynika, że nie była to ta sama broń, bowiem po 12 godzinach służby broń był zdawana i pobierana kolejna, były wpisy w dwie książki broni – oddzielnie dla każdej ze spółek, mimo, że był jeden magazyn broni. Nadto były oddzielne książki służb dla każdej ze spółek, które winny być podpisane po jej zakończeniu. Sąd nie dał zatem wiary powodom, którzy twierdzili, że nie wiedzieli, w których godzinach pracują w ramach umowy o pracę, a w których w ramach umowy zlecenia. Powodowie nie wykazali również, że pobierali tę samą broń lub, że jej nie zdawali.

Trzeba też zaznaczyć, że kierownik powodów również miał zawartą umowę zlecenia, także trudno mówić o poleceniach wydawanych przez pracodawcę, bowiem przełożony realizował swoje własne zlecenie.

Poza tym powodowie otrzymywali z tytułu zwartych umów wynagrodzenie.

Trudno zatem przyjąć, że powodowie zawierali umowy zlecenia jedynie dla pozoru, skoro wykonywali czynności na rzecz tych podmiotów i otrzymywali z tego tytułu wynagrodzenie. Powodowie nie wykazali okoliczności przeciwnych.

Sąd podkreślił też, że powodowie przez ponad trzy lata nie kwestionowali takiej formy zatrudnienia, nie wykazali, by była konieczność zawierania takich umów, a zakwestionowali taką formę, po ustaniu zatrudnienia.

Powodowie zupełnie pominęli, że zawartych umowach zlecenia jest zastrzeżenie o możliwości powierzenia wykonania zlecenia osobie trzeciej. Trzeba przypomnieć, że obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć realizacji czynności, jakie wynikają z umowy o pracę osobom trzecim. Brak bezwzględnie obowiązującego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę. (tak SN w wyroku z dnia 28.10.1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 77).

Na marginesie już tylko Sąd wskazał, że choć zgodnie z treścią art. 22. § 1<sup>1</sup> k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, to jednak nie oznacza to, że ustawodawca w ten sposób wprowadził zakaz zawierania umów cywilno-prawnych. Rzecz bowiem w tym, że z przepisu tego wynika, iż nazwa umowy przyjęta przez strony nie ma znaczenia tylko wtedy, gdy nawiązany



stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p. Jeżeli zatem powodowie uważają, że realizując zawarte umowy zlecenia o świadczenie usług ochroniarskich w istocie pozostawali w stosunku pracy, to powinni wystąpić z odrębnym powództwem o ustalenie stosunku pracy, ale przeciwko zleceniodawcom, nie zaś przeciwko pozwanej Spółce, która jest wszak całkowicie odrębnym od zleceniodawców podmiotem i nie łączył jej oprócz umowy o pracę z powodem żaden inny stosunek zobowiązaniowy./por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 13 listopada 2009 r, III PK 44/09, LEX nr 578142/

Powodowie podnosili, że mieli wyższą stawkę wynagrodzenia – jednakową z tytułu umowy o pracę i umowy zlecenia – w przypadku powoda G. i powoda L. 8,89 brutto za godzinę, a w przypadku powoda A. – 10 zł brutto za godzinę. Powodowie nie wykazali jednak w żaden sposób, że w istocie umówili się z pozwaną spółką na wyższą stawkę wynagrodzenia i to w konkretnej wysokości, na którą wskazują w pozwie.

Wobec ustalenia, że powoda R. L. (2) nie łączył ze stroną pozwaną stosunek pracy, jego roszczenie o zasądzenie dodatku 50 % za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami od poszczególnych okresów rozliczeniowych podlegało oddaleniu.

Również roszczenia powodów T. G. i K. A. w tym zakresie podlegały oddaleniu.

Poza sporem pozostawał przyjęty u strony pozwanej system czasu pracy – równoważny, określony w art. 135 kp i miesięczny okres rozliczeniowy.

Zgodnie z treścią art. 151 § 1 K.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Na mocy art. 151<sup>1</sup> § 1 K.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek we wskazanej w tym przepisie wysokości. Alternatywnie, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (art. 151<sup>2</sup> K.p.).

Mając na uwadze powyższe rozważania co do tego, że powodowie oprócz stosunku pracy mieli nawiązane także umowy zlecenia w spornym okresie, Sąd uznał, że powodowie nie udowodnili, że ewentualne przekroczenia norm czasu pracy są związane z wykonywaniem czynności akurat na rzecz strony pozwanej. Powodowie nie kwestionowali, że w ramach wyłącznie umowy o pracę, nie pracowali ponad ustalone normy czasu pracy. Z ustaleń wynika, że powodowie w ciągu dnia pracy wykonywali czynności objęte zarówno umową o pracę jak i umową zlecenie, zatem pozwany nie może ponosić konsekwencji przekraczania z tego powodu norm czasu pracy.

Praca świadczona na rzecz innej osoby prawnej nie może być podstawą żądania zapłaty od pracodawcy wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Rodzaj pracy oraz miejsce i sposób jej wykonywania na podstawie umowy zlecenia mogłyby prowadzić do przyjęcia, że uzupełnia ona treść stosunku pracy łączącego powodów z pozwanym. Przeszkodą do uznania tego poglądu jest niesporna okoliczność, że umowy zlecenia były zawarte nie z pracodawcą, lecz z inną spółką, która wypłacała powodom wynagrodzenie za pracę świadczoną na jej rzecz na podstawie tych umów. Do oceny zasadności omawianego roszczenia, skierowanego do pozwanego pracodawcy, nie ma znaczenia, czy umowa łącząca powodów z inną spółką była umową zlecenia, czy też spełnia wymagania określone w art. 22 § 1 kp i dlatego w rzeczywistości powinna być zakwalifikowana jako umowa o pracę. Ocena charakteru tej umowy nie może być przedmiotem niniejszej sprawy, gdyż ta inna spółka nie występuje w niej jako podmiot pozwany./por. wyrok SN z dnia 13.11.2009 r, III PK 44/09, LEX 578142, wraz z uzasadnieniem/.

W ocenie Sadu nawet, gdyby przyjąć wersję powodów, co do pozostawania tylko w jednym stosunku pracy, to powodowie nie wykazali za cały sporny okres, że pracowali w godzinach nadliczbowych. Sąd wskazał, że powodowie, występując z roszczeniami w pozwie wskazali, że pracowali miesięcznie łącznie 240 godzin i był to wymiar stały. Także pierwotne wyliczenie powodów opierało się na takiej liczbie godzin. Zdaniem Sądu przyjmując taką wersję

powodów, że nie mieli prawidłowo rozliczonych godzin nadliczbowych, a umowy zlecenia były zawierane w celu obejścia przepisów o czasie pracy, bowiem otrzymali za okres sporny wynagrodzenie tylko w stawce podstawowej, bez dodatku, roszczenie powodów także nie zasługuje na uwzględnienie.

Powodowi T. G. z tytułu zwartej umowy zlecenia wypłacono w 2009 r. kwotę 15.022,70 zł, w 2010 r. - kwotę 23.082,05 zł., w 2011 r. – kwotę 6.964,91 zł. Zatem wystąpiła nadpłata w stosunku do żądanej przez powoda kwoty.

Powodowi K. A. z tytułu zwartej umowy zlecenia wypłacono w 2009 r. kwotę 2.391,52 zł, w 2010 r. - kwotę 16.850,90 zł, w 2011 r. – kwotę 8.845,79 zł Także i w tym przypadku nastąpiła nadpłata.

Sąd uznał, że cała żądana kwota została już powodom wypłacona w oparciu o umowy zlecenia. Skoro bowiem powodowie konsekwentnie twierdzą, że łączyła ich tylko jedna umowa z pozwanym i tylko on był pracodawcą, winni także zaliczać wynagrodzenie, które otrzymywali na poczet swojego wynagrodzenia za pracę. Zresztą powodowie tego nie kwestionowali. Powodowie roszczenie swe opierali na twierdzeniu, iż pracowali powyżej 240 godzin miesięcznie, nie udowadniając przy tym powyższej okoliczności w żaden sposób. Powodowie nie złożyli szczegółowego wykazu pracy w godzinach nadliczbowych – z rozbiorem na poszczególne dni. Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków również nie wynika, aby normą było pełnienie zmian dłuższych niż 24 godziny. Zdarzało się co prawda, w sytuacjach losowych, iż byli oni proszeni o przejście kolejnej zmiany przypadku niestawiennictwa zmienników, jednak prośbie takiej można było odmówić.

Na marginesie Sąd wspomniał, iż gdyby przyjąć, że zawarte umowy zlecenia są nieważne, bo zmierzają do obejścia prawa, także świadczenia uzyskane przez powodów wynikające z tych umów byłyby nienależne.

Należy stwierdzić, iż skoro powodowie, mając zawarte umowy zlecenia otrzymywali wyższe wynagrodzenie niż należne ewentualnie za pracę w godzinach nadliczbowych, trudno mówić o zawarciu umowy w celu obejściu przepisów o wypłacie wynagrodzenia w tym zakresie.

W zakresie roszczeń powoda T. G. oraz K. A. o ustalenie istnienia stosunku pracy Sąd umorzył postępowania na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. z uwagi na cofnięcie w tym zakresie pozwu przez powodów dokonane w pismach z dnia 28 listopada 2012 roku. Zgodnie z art. 203 § 1 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia – aż do wydania wyroku.

W przedmiotowej sprawie cofnięcie pozwu zostało dokonane przez profesjonalnego pełnomocnika, przed rozpoczęciem rozprawy i jest ono, zdaniem Sądu - w myśl art. 203 § 1 i 4 k.p.c. oraz art. 469 k.p.c. dopuszczalne, gdyż nie narusza prawa, zasad współżycia społecznego, nie zmierza do obejścia prawa, ani nie narusza słusznego interesu pracownika.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając obowiązek ich zwrotu od powodów, jako strony przegrywającej na rzecz pozwanej spółki. Na koszty poniesione przez pozwaną złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie po 1860 złotych (§ 11 ust. 1 pkt 1 oraz pkt 2 w związku z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu - Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.)

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pełnomocnik powodów.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego:

- art. 233 k.p.c. poprzez dowolną, w miejsce swobodnej ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że powodowie nie świadczyli na rzecz pozwanej Spółki pracy w wymiarze przekraczającym normatywną ilość godzin w danym miesiącu w sytuacji, gdy okoliczność ta wynika, między innymi, z przygotowywanych, miesięcznych

grafików, obejmujących co najmniej 240 godzin, z zeznań świadka strony pozwanej - P. R., z zeznań świadków, przesłuchanych na wniosek strony powodowej;

- art. 227 w zw. z art. 278 k.p.c. poprzez nieprzeprowadzenie dowodu z opinii biegłego ds. rachunkowości, celem wyliczenia należnego powodom wynagrodzenia za pracę, świadczoną na rzecz pozwanej, w godzinach nadliczbowych;

- art. 328 § 2 kpc przez niespójność i niejasność uzasadnienia skarżonego orzeczenia, w szczególności w zakresie niewyjaśnienia przyczyn zaniechania zobowiązania strony pozwanej do przedłożenia żądanych przez powodów dokumentów.

2. naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 58 k.c. w związku z art. 22 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że umowy zlecenia, zawierane pomiędzy powodami, a spółką z grupy kapitałowej pozwanej są ważnymi umowami cywilno-prawnymi,

- art. 22 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że praca świadczona przez powodów nie była pracą w godzinach nadliczbowych świadczoną na rzecz pozwanej, a niezależnym zleceniem, pomimo tego, że grafik przewidywał co najmniej 240 godzin pracy w danym miesiącu, natomiast wykonywane czynności były tożsame rodzajowo i faktycznie, oraz błędne przyjęcie że kwoty wypłacone z tytułu umów zlecenie przewyższają należności z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Nadto odnośnie powoda R. L. (1) poprzez przyjęcie, że powód nie świadczył na rzecz pozwanej pracy w rozumieniu ww. przepisu w sytuacji gdy zarówno zakres czynności ich charakter oraz podległość służbowa były tożsame z zakresem czynności, charakterem podległością służbową pozostałych pracowników pozwanej spółki, z jednoczesnym spełnieniem warunków art. 22 kp odnośnie istnienia stosunku pracy;

- § 5 Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 27 maja 1998 r. w sprawie dokumentacji wymaganej przy prowadzeniu działalności gospodarczej w zakresie usług ochrony osób i mienia oraz czasu jej przechowywania;

- § 15 Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i administracji z dnia 6 sierpnia 1998 roku w sprawie zasad uzbrojenia specjalistycznych uzbrojonych formacji ochronnych i warunków przechowywania oraz ewidencjonowania broni i amunicji;

- wskazane wyżej przepisy Rozporządzenia w związku z art. 19 ust. 2 ustawy o ochronie osób i mienia oraz art. 39 ust. 2 ww. ustawy poprzez przyjęcie, że pozwana nie miała obowiązku przechowywania książek pobrania i zdania broni służbowej a w konsekwencji nierozpoznanie istoty przedmiotowej sprawy.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zaliczenie w poczet materiału dowodowego sprawy załączonych kart drogowych oraz książek pobrania i zdania broni służbowej oraz o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 5 czerwca 2014 r. pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji i wniosków dowodowych oraz o zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego.

**Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.**

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 233 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebrany materiał dowodowy. Ramy swobodnej oceny dowodów

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 wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPUİS 2000 nr 17, poz. 655).

Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, a ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te, na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność, decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie. Uważa się także, iż granice swobodnej oceny dowodów warunkuje czynnik ideologiczny, tj. poziom świadomości prawnej sędziego oraz obowiązujące w danym momencie poglądy na sądowe stosowanie prawa. (por. T. Ereciński. Jacek Gudowski. Maria Jędrzejewska - "Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz", Część I, Wyd. LexisNexis).

W niniejszej sprawie dla oceny zasadności roszczeń powodów koniecznym było ustalenie rodzaju stosunku prawnego łączącego strony.

W przepisie art. 22 § 1 kp określone zostały najbardziej istotne cechy stosunku pracy. Zgodnie z tym przepisem 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, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy i nie ma wpływu na to nazwa zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1<sup>1</sup> kp). Co więcej, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu ww. warunków wykonywania pracy (art. 22 § 1<sup>2</sup> kp).

W przypadku umów innych niż umowa o pracę, dla oceny rodzaju stosunku prawnego łączącego strony decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. Wyłącznie w przypadku równego nasilenia cech umowy o pracę oraz cech umowy cywilnoprawnej o rodzaju umowy decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może też być wyrażony na piśmie.

Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonywania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko oraz odpłatnością pracy.

Zasada osobistego świadczenia oznacza, iż pracownik ma obowiązek wykonywać pracę samodzielnie, osobiście i nie może samowolnie, bez zgody pracodawcy powierzyć pracy innej osobie. Wymóg osobistego świadczenia pracy wiąże się z osobistymi przymiotami pracownika takimi jak kwalifikacje, wiek, doświadczenie itp.

Zasada ciągłości świadczenia pracy polega na tym, iż pracownik ma obowiązek wykonać określone czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej go z pracodawcą. Nie chodzi tutaj zatem o sytuację jednorazowego wykonania pewnej czynności lub ich zespołu składającego się na określony rezultat. Właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się i polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu.

Jedną z podstawowych zasad odróżniających stosunek pracy od wykonywania pracy na innej podstawie jest podporządkowanie pracownika polegające na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego związanych z

organizacją i przebiegiem pracy( patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999r I PKN 277/99 OSNP 2001/1/18)

Praca powinna być świadczona przez pracownika w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Wykonywanie umowy cywilnoprawnej w sposób typowy dla stosunku pracy powoduje zmianę łączącej strony więzi prawnej.

Zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenie przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Jednocześnie interes prawny istnieje wówczas, gdy występuje stan niepewności co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia tej niejasności i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, definitywnie kończąc trwający spór albo prewencyjnie zapobiegając powstaniu takiego sporu w przyszłości (wyrok SN z dnia 20 maja 2011 roku, II PK 295/10, Lex nr 898699, wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2010 roku, II PK 342/09, Lex nr 585783).

W orzecznictwie powszechnie wskazuje się na brak interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego, w sytuacji, gdy powód ma możliwość dochodzenia świadczeń z określonego stosunku prawnego w drodze 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. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 czerwca 2006 roku (I PK 250/05, Lex nr 192076) powyższemu poglądom i należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. Decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego. Swoistość stosunku pracy polega na tym, że jego byt stanowi przesłankę powstania innych stosunków prawnych (i to ex lege, jak np. stosunku ubezpieczenia społecznego).

Świadczenia wynikające ze stosunku pracy nie obejmują ogółu świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu zatrudnienia (np. należnych ze stosunków prawnych związanych ze stosunkiem pracy). Interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie wyczerpuje się przeto w żądaniu świadczeń należnych z tego stosunku prawnego. Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Może mieć znaczenie dla uzależnionych od okresu zatrudnienia przyszłych świadczeń - prawa do nich lub ich wymiaru z kolejnych stosunków pracy (np. dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej). Ponadto powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jest w przepisach proceduralnych wyróżnione jako specjalny rodzaj powództwa o ustalenie (art. 476 § 1 pkt 1<sup>1</sup> k.p.c.), co należy traktować jako wskazanie, że regułą (praktycznie bez wyjątków) jest uznanie istnienia interesu prawnego w takim ustaleniu (wyrok SN z 2.06.2006 r., I PK 250/05, M.P.Pr. 2006/9/491, zob. też wyrok SN z 5.12.2002 r., I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194, wyrok SN z 29.03.2001 r., I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12).

Bezwzględnie zatem uznać należy – co podkreślał też Sąd I instancji – powód R. L. (1) posiada interes prawny w ustaleniu, że we wskazanym przez niego okresie łączył go z pozwaną spółką stosunek pracy. Wobec powyższego celem prawidłowego rozpoznania sprawy koniecznym było dokonanie niezbędnych ustaleń faktycznych celem zbadania zasadności żądania powoda. Sąd Rejonowy czyniąc ustalenia w tym zakresie, dokonując z naruszeniem zasad określonych art. 233 § 1 kpc pobieżnej analizy materiału dowodowego nie zbadał istoty sprawy. W ocenie Sądu Okręgowego mogąc porównać warunki zatrudnienia pozostałych powodów i R. L. (1) Sąd Rejonowy w sposób nieuprawniony tej czynności zaniechał i przedwcześnie przesądził, iż wskazanego powoda oraz pozwaną spółkę kategorycznie łączył stosunek zlecenia. Bezspornie powodów K. A. i T. G. w analogicznym okresie zatrudnienia, z pozwaną spółką łączyły stosunki pracy. Powyższa okoliczność nie była w sprawie kwestionowana. Powód R. L. (1) podnosił, iż warunki wykonywania przez niego pracy w ramach rzekomej umowy zlecenia były takie same jak warunki pracy tych powodów zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę. Sąd Rejonowy badając czy stosunek prawny R. L. (1) nosił znamiona stosunku pracy określone w art. 22 kp. nie rozstrzygnął czym różniło się jego zatrudnienie od zatrudnienia pozostałych powodów i dlatego w związku z tym stosunkowi prawnemu tego powoda należało przypisać,

w odróżnieniu od stosunków prawnych pozostałych powodów właśnie znamiona umowy zlecenia. Tym samym już z tych względów zaskarżony wyrok w tym zakresie nie nadawał się do kontroli instancyjnej.

Mając na uwadze zarzuty apelacji wskazać również należy, iż w świetle obowiązujących przepisów nie jest dopuszczalne umowne ustalenie czasu pracy w większym wymiarze niż wynikający z ustawowych uregulowań.

Takie zapisy umowy są nieważne w części przekraczającej ustawowy wymiar czasu pracy- patrz art. 18 § 1 i 2 kp. Pracownik nie jest zatem obowiązany do pracy ponad normy określone przepisami prawa pracy, a pracodawca nie ma obowiązku dopuszczenia go do pracy w tym czasie. Zawarcie dodatkowej umowy dotyczącej wykonywania pracy tego samego rodzaju, w warunkach, przewidzianych dla umowy o pracę, obejmującej czas po wykonywaniu pracy na podstawie umowy o pracę, jest obejściem tego zakazu. Praca taka winna być zatem traktowana jak praca w godzinach nadliczbowych. Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę poza normalnym czasem pracy pracowników, na podstawie kolejnej umowy o pracę lub umów cywilnoprawnych jest bowiem kontynuowaniem stosunku pracy tyle tylko, że w godzinach nadliczbowych. Zawieranie takich umów stanowi obejście przepisów o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy.

Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę, poza normalnym czasem pracy pracowników na podstawie umów zlecenia jest kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok SA w Gdańsku z dnia 21.10.1994r. III AUr 865/94 opubl. OSAz1995r. nr 2 póź. 19). Także Sąd Najwyższy orzekł, iż zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju co objęte stosunkiem pracy, stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych oraz przepisów dotyczących składek na ubezpieczenie społeczne (wyrok SN z dnia 30.06.2000r. II UKN 523/99 OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 22).

Praca świadczona na rzecz innej osoby prawnej nie może być podstawą żądania zapłaty od pracodawcy wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych". Taką odpowiedzialność pozwany mógłby ponosić, w razie ustalenia, że łącząca strony mowa zlecenia uzupełnia treść istniejącego między nimi stosunku pracy (por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 13 listopada 2009 r, III PK 44/09, LEX nr 578142).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy skarżący podnoszą, iż w ramach wykonywanych czynności na podstawie zawartej umowy cywilnej z innym podmiotem kooperacyjnie powiązany z pozwanym faktycznie wykonywali pracę na podstawie umowy o pracę na rzecz pozwanego. Wskazują, iż w przypadku powoda R. L. (1) zawarcie równocześnie umów zleceń obecnie z (...) spółką z o.o. oraz (...) OCHRONA spółką z o.o. oraz w przypadku powodów K. A. i T. G. stosunków pracy z pozwanym obecnie (...) spółką z o.o. i niemal równocześnie stosunków zlecenia z obecnie (...) OCHRONA spółką z o.o. miało na celu między innymi obejście przepisów o czasie pracy, w związku z tym zawarcie umów zlecenia o charakterze uzupełniającym stosunek pracy z podmiotem trzecim, uznać należy za bezwzględnie nieważne na podstawie art. 58 kc w zw. z 300 kp. Zważywszy zaś na to, że charakter zatrudnienia w (...) spółką z o.o. od początku nosił znamiona stosunku pracy zasadnym było ustalenie istnienia zatrudnienia pracowniczego w stosunku do R. L. (1) i przyznanie wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach wszystkim powodom.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż zarzut naruszenia art. 58 kc. nie może przynieść spodziewanego przez skarżącego skutku.

Przepis ten stanowi, iż czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy.

Wobec powyższego – w rozumieniu powoływanego przepisu – umową mającą na celu obejście prawa jest umowa, której treść z formalnego punktu widzenia nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane np. gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub

obciążeń wynikających z przepisu ustawy i z tylko takim zamiarem została dokonana (por. np. wyrok SN z 1.06.2010 r. II UK 34/10, lex nr 61939 i powołane w nim orzecznictwo).

Znamiennym jest jednak, że nieważność, o której stanowi art. 58 kc dotyczy czynności prawnej (oświadczenia woli, umowy) stanowiącej podstawę powstania określonego stosunku prawnego i jest nieważnością bezwzględną co oznacza, że nieważna czynność prawna nie wywołuje i nie może wywołać żadnych skutków prawnych objętych wolą stron. Nieważność ta powstaje z mocy prawa i datuje się od samego początku (*ex tunc*), to znaczy od chwili dokonania nieważnej czynności prawnej. Inaczej rzecz ujmując, dotknięta bezwzględną nieważnością umowa nie może wywołać skutku w postaci nawiązania między jej stronami stosunku prawnego i wynikających z niego konsekwencji, nawet jeżeli jest przez strony wykonywana (por wyrok SN z 7.04.2010 r., II UK 357/09, OSNP 2011 nr 19-20, poz 258).

Apelujący podniósł, że spośród łączących powodów umów - pierwotnie zlecenia i o pracę z pozwaną Spółką oraz równocześnie zawartych umów zlecenia z (...) OCHRONA spółką z o.o., te ostatnie były nieważne jako zawarte z zamiarem obejścia prawa. Uszło jednak uwadze skarżącego, że umowy zlecenia z (...) OCHRONA spółką z o.o. trwały formalnie nawet po rozwiązaniu stosunków pracy powodów i rzekomego stosunku zlecenia z (...) spółką z o.o. W tej sytuacji jednoznaczna ocena, że łączące powoda z (...) OCHRONA spółką z o.o. umowy zlecenia były bezwzględnie nieważne *ex tunc* z uwagi na ich zawarcie w celu obejścia przepisów o normach czasu pracy a w rezultacie wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych, jest nieuprawniona. Niezależnie od tego, wątpliwości budzi sama możliwość uznania za bezwzględnie nieważną, umowy zawartej – jak wynika z niekwestionowanych ustaleń- z odrębnym od pracodawcy podmiotem. Nie można przy tym uznać, na co wskazywał Sąd Rejonowy, jakoby w przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia okolicznościach faktycznych możliwe było jedynie ustalenie, że sposób wykonywania łączącej powodów z (...) OCHRONA spółką z o.o. umów zlecenia wskazuje na ich pracowniczy charakter w rozumieniu art. 22 § 1<sup>1</sup> kp. Jak wyżej bowiem podniesiono taka możliwość istnieje również w odniesieniu do umowy zlecenia powoda R. L. (1), łączącej powoda z pozwaną Spółką a okoliczność ta ma znaczenie dla oceny, czy łącząca powoda z obecnie (...) OCHRONA spółką z o.o. umowa zlecenia była w ogóle wykonywana, a jeśli tak to w jakim okresie. Decydującym dla istnienia wykonywania pracy w nadgodzinach w przypadku wszystkich powodów jest więc ustalenie czy umowy zlecenia z (...) OCHRONA spółką z o.o. była wypełniona konkretną treścią czy też nie. Tym samym brak uwzględnienia zarzutu naruszenia art. 58 § 1 kc nie oznacza bezzasadności żądań powodów.

W uzasadnieniu wyroku z dnia 5 listopada 2013 r. w sprawie II PK 50/13 (LEX nr 1408889) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, w myśl którego zawarta umowa zlecenia nie rodzi trwałego stosunku obligacyjnego przez sam fakt jej spisania, w sytuacji gdy nie jest realizowana, a więc nie są wykonywane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na rzecz owego zleceniodawcy obowiązki zleceniobiorcy, a praca o której mowa w umowie zlecenia (jej przedmiot) jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. W takim przypadku nie ma potrzeby weryfikowania umowy zlecenia zawartej z odrębnym podmiotem z punktu widzenia jej skuteczności (ważności). Odnosi się to do sytuacji, gdy praca jest *de facto* wykonywana stale pod kierunkiem i na zlecenie podmiotu będącego pracodawcą, przez niego oceniana co do ilości i sumowana, zaś podmiot ten stale pełni funkcje kierownicze i nadzorcze wobec pracujących. Przypisywanie tej pracy innemu podmiotowi, gdy jej ilość przekracza normalny czas pracy, stanowi wyłącznie czynność techniczno – organizacyjną. Wtedy właśnie – *ex post*- dochodzi do obciążenia tą pracą podmiotu niebędącego pracodawcą, w czym pracownik nie uczestniczył czynnie i o czym nie wiedział w momencie zawierania zlecenia z innym podmiotem. O wypełnianiu takiej umowy konkretnymi zleceniami (poleceniami) uruchamiającymi stosunek zlecenia nie świadczy ani następcze rozliczanie pracy, ani rozłożenie zapłaty wynagrodzenia na dwa podmioty, gdy ta sama praca jest organizowana i wykonywana na rzecz jednego podmiotu, a wszystkie czynności kierownicze oraz zależność od czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy *de facto* następują w ramach więzi między podmiotem będącym pracodawcą i jego pracownikami. Taka zaś więź musi być oceniona jako stosunek pracy, skoro pracownik stale wykonuje tą samą pracę zlecaną przez jeden podmiot będący pracodawcą, przy jednakowej organizacji pracy i osobie pracę tę nadzorującej. Taki faktyczny układ stosunków zatrudnienia wskazuje, że praca stale jest wykonywana na rzecz jednego podmiotu (pracodawcy), a zawarta umowa zlecenia nie jest wypełniana konkretną treścią, ale jej charakter pozostaje ramowy. (por. też wyrok SN z 5. 11.2013 r. II PK 50/13 LEX 140889 i uzasadnienie wyroku SN z dnia 01.04. 2014 r. I PK 241/13 opubl. [www. sn.pl](http://www.sn.pl)).

Na gruncie niniejszej sprawy niejasnym jest, czym w spornym okresie u pozwanego różniło się wykonywanie pracy w ramach umowy o pracę a czym w ramach umów cywilno – prawnych. W tym kontekście brak jest ustaleń co do tego czy w okresie zatrudnienia w (...) spółce z o.o. wykonywana przez powoda R. L. (1) praca w porównaniu z warunkami pracy pozostałych powodów nosiła znamiona stosunku pracy określone w art. 22 kp. W oparciu o materiał sprawy nie sposób też wywieść czy w okresie równoczesnego formalnego zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego powodów w (...) spółce z o.o. i (...) spółka z o.o. w ramach stosunku zlecenia, w całości praca powodów była faktycznie wykonywana pod kierownictwem i nadzorem pozwanego, przez kogo była organizowana, oceniana i rozliczana, a związku z tym czy umowy zlecenia zawarte z innym podmiotem (...) OCHRONA spółką z o.o. wypełniane były konkretną treścią czy też nie. Tym samym nie rozstrzygnięto rodzaju stosunku prawnego łączącego strony i nie rozpoznano istoty sprawy. Na tym etapie postępowania, w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie sposób więc ostatecznie rozstrzygnąć w jakim okresie powód R. L. (1) był zatrudniony w pozwanej i czy wszyscy powodowie świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych, za którą ewentualnie przysługiwałoby im stosowane wynagrodzenie.

Reasumując, w świetle powyższych rozważań uznać należy, iż Sąd I instancji dopuścił się dowolnej oceny materiału dowodowego gdyż wbrew zasadom logiki i bez poczynienia wszystkich niezbędnych ustaleń arbitralnie przyjął, że umowy zlecenia łączące powodów z (...) OCHRONA spółką z o.o. były wykonywane a zatem twierdzenia powodów co do świadczenia pracy w oparciu o stosunek pracy w całym spornym okresie tylko i wyłącznie na rzecz (...) spółka z o.o. nie mają racji bytu. Jak zasadnie podnosi apelujący dopuścił się tym samym obrazy przepisów art. 233 kpc i w konsekwencji przepisu art. 22§1 i §1<sup>1</sup> kp. Konsekwencją poczynionych uchybień jest zaś brak możliwości instancyjnej kontroli poprawności wydanego ostatecznie rozstrzygnięcia.

W takiej sytuacji w ocenie Sądu Okręgowego konieczne jest wydanie orzeczenia kasatoryjnego, to jest uchylenie wyroku Sądu I instancji. Przeprowadzenie postępowania dowodowego w celu wyjaśnienia wskazanych wyżej niejasności przez sąd odwoławczy, i - po dokonaniu jego oceny - wydanie orzeczenia co do istoty sprawy, faktycznie ograniczyłoby bowiem merytoryczne rozpoznanie sprawy do jednej instancji i w konsekwencji prowadziłyby do pozbawienia stron prawa do dwuinstancyjnego, merytorycznego postępowania.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 4 k. p. c. uchylił zaskarżony wyrok w punkcie I i III i przekazał sprawę w tym zakresie do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pozostawiając temu Sądowi w myśl art. 108 § 2 k. p. c. rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu za drugą instancję.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd I instancji winien ustalić czym u pozwanego różniło się wykonywanie pracy w ramach umowy o pracę, a czym w ramach umowy cywilno – prawnej i także w tym kontekście ustalić czy zatrudnienie powoda R. L. (1) wypełniało znamiona zatrudnienia pracowniczego czy nie w rozumieniu art. 22 kp. Koniecznym jest też ustalenie, czy w spornych okresach powodowie wykonywali faktycznie umowy zlecenia. W konsekwencji należy stwierdzić na czyją rzecz w całości praca powodów była świadczona, pod którym kierownictwem i nadzorem była wykonywana, przez kogo była organizowana, oceniana, sumowana i rozliczana - a więc czy umowy zlecenia zawarte z innym podmiotem (...) OCHRONA spółką z o.o. wypełniane były konkretną treścią czy też de facto była to praca świadczona tylko i wyłącznie na rzecz pozwanego.

Po dokonaniu powyższych ustaleń Sąd oceni czy praca R. L. (1) w pozwanej nosiła cechy stosunku pracy. Badając czy umowy zlecenia były faktycznie wykonywane rozstrzygnie, czy powodowie w istocie w całym okresie spornym świadczyli pracę w nadgodzinach z uwzględnieniem równoważnego systemu czasu pracy oraz ewentualnych kwot z tego tytułu już powodom przez pozwaną wypłaconych. Następnie Sąd w zależności od wyniku postępowania podejmie decyzję w zakresie wniosku strony powodowej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego księgowego celem wyliczenia należnego powodom wynagrodzenia za pracę, świadczoną na rzecz pozwanej, w godzinach nadliczbowych. Dopiero bowiem dokonanie tych czynności pozwoli na rzetelną ocenę materiału dowodowego i orzeczenie co do istoty sporu, Sądowi II instancji pozwoli zaś na kontrolę instancyjną wydanego orzeczenia.



Przewodniczący: Sędziowie: