

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 2 marca 2018 r. w sprawie sygn akt XP 166/16 z powództwa S. Z. (1) przeciwko Grupie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek za pracę w porze nocnej, wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

- zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 19.043,16 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę z porze nocnej, wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (pkt I wyroku);
- oddalił powództwo w pozostałej części (pkt II);
- nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 1.431,52 zł tytułem kosztów sądowych liczonych od uwzględnionej części powództwa (pkt III);
- nie obciążył powoda kosztami procesu (pkt IV);
- nadał wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.147,50 zł.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

W skład Grupy (...) wchodzi około 50 spółek. Wszystkie spółki tworzą konsorcjum.

(...) Sp. z o.o. w K. wygrała przetarg na ochronę Jednostki Wojskowej w R.. Grupa (...) Sp. z o.o. w W. w ramach zawartej umowy o współpracy przy wykonywaniu usług oraz inne spółki z konsorcjum (...), wykonywały czynności ochrony na tym obiekcie.

W dniu 29 kwietnia 2014 roku powód zawarł umowę zlecenia z Agencją (...) sp. z o.o., w której zobowiązał się do zapewnienia ochrony mienia uzgodnionych obiektów, polegającej na obserwacji i obchodach terenu, w czasie których kontroli miały podlegać określone elementy. W umowie ustalono, że zleceniobiorca (powód) miał prawo powierzyć jej wykonanie osobie trzeciej, pod warunkiem spełniania przez nią warunków wymaganych przez zleceniobiorcę. Umowa zawarta była na czas nieoznaczony. Wynagrodzenie określono na kwotę 48 złotych miesięcznie.

Również w dniu 29 kwietnia 2014 roku powód zawarł umowę zlecenia z Grupą (...) sp. z o.o., w której zobowiązał się do zapewnienia ochrony mienia uzgodnionych obiektów, polegającej na obserwacji i obchodach terenu, w czasie których kontroli miały podlegać określone elementy. W umowie ustalono, że zleceniobiorca (powód) miał prawo powierzyć jej wykonanie osobie trzeciej, pod warunkiem spełniania przez nią warunków wymaganych przez zleceniobiorcę. Umowa zawarta była na czas nieoznaczony. Wynagrodzenie określono na kwotę 6,80 złotych netto za godzinę.

Ze strony zleceniodawców umowy z powodem podpisywał W. R. (1).

Powód zawierając umowy zlecenia zapytał W. R. (1) o możliwość zawarcia umowy o pracę. W odpowiedzi usłyszał, że jest to lekka praca i dlatego podstawę zatrudnienia stanowi umowa zlecenia.

Przy podpisywaniu umów zlecenia powód pytał dlaczego są dwie umowy; nie zauważył również, że są one z różnymi podmiotami.

W Grupie obowiązywał Ramowy Regulamin, który określał zasady współpracy stron. Regulamin ten zawierał rozdział IV „Obowiązki pracowników ochrony”. W rozdziale tym wskazano obowiązki pracowników pełniących służbę ochronną, m. in.: bezwzględnego zachowania tajemnicy informacji dotyczących ochraniających obiektów, systemów zabezpieczenia fizycznego i technicznego, tras i rodzajów konwojowanych wartości, taktyki ochrony

obiektów i przewozów wartości, wyposażenia i czasu pełnienia służby ochronnej oraz wszelkich innych wiadomości, których ujawnienie mogłoby mieć wpływ na bezpieczeństwo chronionych obiektów- lub osób zatrudnionych na obiekcie; odbycia odpowiedniego przeszkolenia przeznaczonego dla pracowników ochrony; przestrzegania zasad należytego zachowania się na służbie; punktualnego zgłaszania się do pracy (wypoczęty, odpowiednio umundurowany, wyposażony i gotowy do wykonywania obowiązków); odnotowania w książce służby, w porządku chronologicznym, szczegółowego przebiegu służby; poddanie się do kontroli przełożonych i Zleceniodawcy lub osób przez niego upoważnionych. Wskazano również, iż nieusprawiedliwione spóźnienie lub nie stawienie się do służby będzie traktowane, jako najcięższe przewinienie pracownicze i karane zgodnie z Kodeksem Pracy; w przypadkach losowych należy możliwie jak najszybciej o spóźnieniu lub niemożności przybycia do służby informować telefonicznie przełożonych; stawienie się do służby w stanie po użyciu alkoholu/ nietrzeźwości, lub pod działaniem środków odurzających skutkuje natychmiastowym rozwiązaniem umowy lub zlecenia o pracę z winy pracownika/zleceniobiorcy.

Osoby zatrudniane przez pozwaną musiały podpisać oświadczenie o zapoznaniu się z treścią Regulaminu; powód również podpisał takie oświadczenie.

Zleceniobiorcy mieli obowiązek stosowania się do postanowień Ramowego Regulaminu.

Pracownicy opisywali przebieg swojej służby w Dzienniku Zmiany.

W pozwanej Grupie funkcjonowała K. Poleceń, gdzie osoby upoważnione wpisywały konkretne polecenia dla pracowników.

Funkcjonowała również K. Kontroli, w której osoba kontrolująca wpisywała datę i godzinę kontroli, przez kogo została upoważniona do kontroli oraz uwagi do wykonania kontroli. Jako podmiot delegujący wpisywany był (...).

Książka kontroli znajdowała się u dowódcy zmiany na obiekcie.

Po odbytych kontrolach sporządzane były protokoły kontroli, gdzie wpisywano datę i miejsca kontroli, określone zagadnienia jej poddane oraz ewentualne uwagi.

W listopadzie 2015 roku powód również otrzymał dwa druki umowy zlecenia do podpisu. Kiedy S. Z. odmówił ich podpisania został zwolniony.

Powód zgodził się na zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia, z uwagi na swoją ciężką sytuację materialną. Od 10 lat S. Z. pobierał emeryturę policyjną.

Z ramienia Jednostki Wojskowej wykonywanie przez S. pracy zgodnie z zawartą umową nadzorował R. R..

Kierownikiem z ramienia (...) był W. R. (1).

W. R. był w Jednostce Wojskowej co najmniej raz w tygodniu w dzień i raz w nocy. Sprawdzał, czy liczba pracowników jest zgodna z wymogami wojska, sprawdzał umundurowanie i wygląd zewnętrzny pracowników, dokumentację pod kątem prawidłowości wpisów w dzienniku broni i dzienniku służb, załatwiał bieżące sprawy.

W określonym dniu powód stawił się w jednostce wojskowej, tam czekało na niego umundurowanie. Powód miał przyznany jeden mundur.

Na czapce i na plecach bluzy było logo S..

Powód nie był w stanie odróżnić, czy to była Grupa S. czy inna spółka.

Po przyjeździe do JW w pierwszym dniu pracy powodowi polecono się przebrać, dostał on również informację, że będzie wykonywał polecenia dowódcy warty.

W dzień na warcie pracował dowódca, 3 wartowników i portier, w nocy nie było portiera. Na każdej zmianie był inny dowódca warty.

Początkowo powód pracował z różnymi dowódcami, po 2-3 miesiącach grafiki były tak ustalone, że pracował z tym samym dowódcą warty – Z. T. (1).

Dowódca warty był zwierzchnikiem, przełożonym, wydawał polecenia, kontrolował, przekazywał polecenia i zalecenia kierownictwa S. oraz dowódcy wojskowego R., rozdzielał pracę, wyznaczał posterunki poszczególnym osobom. Przekazywał powodowi te informacje do wiadomości i wykonania.

Niewykonanie poleceń groziło karami finansowymi nakładanymi ze strony S..

Wszystkie osoby pełniące ochronę były wyposażone w identyfikatory.

Powód zgłaszał się do służby 15 minut przed rozpoczęciem zmiany.

W pierwszej kolejności było badanie alkometrem – przeprowadzał je dowódca warty w obecności drugiego dowódcy. Wynik badania był zapisywany, a pracownik to podpisywał – był to rodzaj listy obecności w pracy.

Po badaniu powód otrzymywał od dowódcy uzbrojenie, kajdanki, kamizelkę, gaz i pakunek opatrunkowy. Powód kwitował odebranie tego wyposażenia.

Były różne rodzaje posterunków: 2 posterunki zwykłe, brama i posterunek lotny. O tym kto kiedy będzie pełnił służbę na danym posterunku decydował dowódca warty. Generalnie zmiany na posterunkach były możliwe tylko w wyjątkowych sytuacjach.

Dowódca kontrolował osoby na posterunkach i wpisywał to w książkę.

Kontrole były przeprowadzane również przez osobę wyznaczoną przez spółkę – zdarzało się to rzadko, ale miało miejsce. Okoliczność ta była potwierdzona w książce służby.

(...) na posterunkach były rotacyjne, średnio co 2 godziny.

Całodobowo działał system (...).

W wyznaczonych punktach w jednostce były zainstalowane czujniki, wartownik miał urządzenie, wykrywane przez te czujniki. W określonym czasie wartownik musiał zarejestrować się w konkretnym miejscu. Informacja ta była przesyłana do W..

N. na odpowiednim miejscu w wyznaczonym do tego czasie groziło karami finansowymi.

(...) trwały po 12 godzin, rozpoczynały się o 6:00 i o 18:00.

Najważniejszymi dokumentami, na podstawie których można było stwierdzić przez kogo była pełniona służba były książki wydawania broni i dziennik zmiany (...).

Osoby zatrudniane przez pozwaną Grupę pracowały według grafików.

Grafiki służb tworzył wyznaczony do tego pracownik – w 2014 roku K. T., zaś w 2015 roku – Z. T. (2).

Grafik był tworzony na następny miesiąc, po 20 dniu miesiąca. Można było zgłaszać uwagi do grafiku, nie zawsze jednak były one uwzględniane.

Po ustaleniu grafiku W. R. decydował o przesłaniu go do chorążego R. R. – komendanta ochrony jednostki.

Grafik był wywieszony na tablicy ogłoszeń dyżurki, należało się do niego stosować.

Dokonanie zmian grafiku to była sytuacja nadzwyczajna, wyjątkowa – tylko w przypadku choroby.

Zdarzało się, że grafiki były fałszowane – jeśli ktoś chciał pracować więcej niż jedną zmianę, to należało to ukryć, bowiem nie można było przebywać więcej niż 12 godzin z bronią.

Grafik nie był podpisywany przez kierownika W. R..

Powód często pracował więcej niż 12 godzin.

Pracodawca potrącił pracownikom z wynagrodzenia koszt zgubionych latarek. Obciążeni zostali wszyscy pracownicy w zależności od tego ile kto przepracował godzin.

Powód nie miał możliwości swobodnego wyznaczenia zastępstwa – w szczególności ze względu na charakter ochranianego obiektu – jednostka wojskowa, gdzie obowiązywała tajemnica państwowa. Aby można było tam pracować należało uzyskać stosowne zaświadczenia, przejść szkolenia, otrzymać dostęp do informacji niejawnych i opatrzonych klauzulą „zastrzeżone”, należało też co 3 miesiące brać udział w szkoleniach (...).

Wynagrodzenie było liczone w ten sposób, że liczbę godzin mnożyło się przez stawkę.

Przepracowane godziny zliczał W. R. (1). Nigdy nie rozbijał godzin wypracowanych przez powoda na te, które były z Agencji (...). W. R. (1) nie wiedział, że pracownicy są zatrudnieni w różnych firmach i w jakich. Wszystkie spółki były tej samej grupy S..

Przy wynagrodzeniu spółka pozwana potrącała kwotę 34 złotych – wypłacaną powodowi z umowy z Agencją.

Pracownicy ochrony wiedzieli co mieli robić, nie zwracali uwagi czy mają jedną czy dwie umowy, z jakimi podmiotami.

Pismem z dnia 29 lutego 2016 roku powód wezwał pozwaną do zapłaty kwoty 676,96 złotych tytułem brakującego wynagrodzenia z należnymi odsetkami, nie później niż do dnia 10 marca 2016 roku.

Wyrokiem z dnia 30 czerwca 2017 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy-Mokotowa w W., Wydział I Cywilny, sygn. akt I C 5242/16, zasądził od pozwanego – Grupy (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda – S. Z. (1) kwotę 381,59 złotych.

Minimalna stawka godzinowa netto w 2014 roku wynosiła 7,42 złotych za godzinę, zaś w 2015 roku 7,66 złotych za godzinę.

Hipotetyczne wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych według stawek minimalnego wynagrodzenia wynosiło 16 164,48 złotych brutto.

Hipotetyczna wysokość dodatku za pracę z porze nocnej wynosi 2.834,32 zł brutto.

Hipotetyczna wysokość ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiła według minimalnego wynagrodzenia brutto 5 944,32 złotych, netto 4 208,71 złotych.

Różnica pomiędzy hipotetycznym wynagrodzeniem należnym wyliczonym według minimalnego wynagrodzenia i wynagrodzeniem wypłaconym powodowi z obu umów zlecenia wynosi 15 658,20 złotych brutto, 12 139,25 złotych netto.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne.

Sąd Rejonowy podniósł, iż powód S. Z. (1) w przedmiotowej sprawie domagał się zasądzenia od spółki Grupa (...) określonych kwot tytułem należności wynikających ze stosunku pracy. Przy tym powód zawarł z pozwaną umowę zlecenia, w związku z czym w pierwszej kolejności Sąd rozważył, czy zatrudnienie powoda miało charakter pracowniczy. Udzielenie odpowiedzi na to pytanie bowiem stanowiło podstawę do roszczeń formułowanych przez powoda.

Sąd miał na względzie, iż powód cofnął roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy, popierając roszczenia pieniężne. Ich uwzględnienie było jednak uzależnione od pozytywnego, przestankowego ustalenia, iż w istocie więź prawna, która łączyła strony tego postępowania, miała pracowniczy charakter.

Sąd podniósł, iż zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (§ 1¹). Przepis §1¹ art.22 k.p. dotyczy zagadnienia, jakie znaczenie dla określenia charakteru umowy ma jej nazwa. Wynika z niego, że nazwa umowy (np. umowa o dzieło) nie ma decydującego znaczenia dla oceny, czy jest to umowa o dzieło. Zawsze należy uznać, że jest to stosunek pracy, jeżeli praca jest wykonywana w warunkach § 1. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 roku (I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417), nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p.

Do najbardziej istotnych elementów stosunku pracy należą więc: dobrowolność zobowiązania, obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę, ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę, staranne działanie w procesie pracy. Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć realizacji czynności, jakie wynikają z umowy o pracę osobom trzecim. Brak bezwzględnie 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. 775). Pracownik otrzymuje wynagrodzenie za wykonywanie pracy, a nie rezultat pracy. Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest też możliwość wymierzania kar w ramach odpowiedzialności porządkowej.

Sąd Rejonowy podniósł, iż niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (tak SN w wyroku z dnia 25.04.1997 r, II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz.57). 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 (tak SN w wyroku z dnia 18.06.1998 r, I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449 oraz w wyroku z dnia 27 maja 2010 r ,II PK 354/09, LEX nr 598002).

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.

W orzecznictwie dotyczącym charakteru zatrudnienia, podnosi się, że 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).

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.

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” (patrz – wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 26 czerwca 1996r., I. A. 10/96 - Apel. Lub. 1997, nr 2, poz. 10).

Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym. W stosunku tym pracownik jest zobowiązany do świadczenia pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy w sposób podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy.

Umowa zlecenia, uregulowana jest z kolei w art. 734 § 1 k.c., zgodnie z którym przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Nadto do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio, na podstawie odesłania zawartego w art. 750 k.c., przepisy o zleceniu. Przy umowie zlecenia zasadą jest, że zleceniobiorca wykonuje powierzone mu zadanie osobiście, o czym stanowi treść art. 738 § 1 zd. 1 k.c. Zleceniobiorca ma także na podstawie art. 740 k.c. obowiązek informowania zleceniodawcy o przebiegu sprawy a zleceniodawca może udzielać zleceniobiorcy wiążących wskazówek (art. 737 k.c.), a co za tym idzie kontrolować prawidłowość wywiązywania się ze zlecenia, wskazywać dni, godziny i sposób wykonania powierzonych czynności. Wydawanie takich poleceń może stwarzać pozory podporządkowania zleceniobiorcy w stosunku do zleceniodawcy. Zlecenie co do zasady jest umową odpłatną, o czym stanowi art. 735 § 1 k.c.

Z powyższego wynika zatem, że umowa o pracę oraz umowa zlecenia są ze sobą zbieżne w wielu cechach, podobny jest także ich sposób wykonania. Zatem dopiero całościowa analiza postanowień umowy i sposobu jej wykonania oraz wykładnia oświadczeń woli stron, a także zgodny zamiar zawarcia konkretnego rodzaju umowy, dają pełną podstawę do zakwalifikowania danej umowy jako umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej. O ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych (wyrok SN z dnia 7 października 2009 roku w sprawie III PK 38/09). W wyroku z dnia 18 czerwca 1998 roku (I PKN 191/98) Sąd Najwyższy stwierdził, że jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy, zaś przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawierania.

Sąd Rejonowy podniósł, iż w przedmiotowej sprawie powód był zatrudniony na podstawie umowy cywilnoprawnej. Przy czym nie ma znaczenia, że powód miał zawarte w tym samym czasie dwie umowy zlecenia, z innymi spółkami, ponieważ w istocie powód świadczył pracę na rzecz grupy kapitałowej, a jego praca nie była wyodrębniona organizacyjnie, jeśli chodzi o rodzaj spółki. Powód świadczył pracę dla (...). Jednakże po dokonaniu ustaleń w niniejszym postępowaniu Sąd uznał, iż zatrudnienie S. Z. miało charakter zatrudnienia pracowniczego.

Pierwszym, najistotniejszym elementem konstrukcyjnym stosunku pracy określonego w k.p. jest kierownicze władztwo pracodawcy. Jak wynika z treści przytoczonego już art. 22 k.p. praca ma być wykonywana „na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę”. W stosunku cywilnoprawnym, jakim jest umowa zlecenia – zleceniobiorca nie ma obowiązku wykonywania czynności stanowiących przedmiot umowy w miejscu i czasie określonym przez zleceniodawcę, ani pod jego nadzorem. Faktem jest, iż k.c. nadaje pewne uprawnienia kontrolne zleceniodawcy, w zakresie czynności wykonywanych przez zleceniobiorcę, nie są one jednak tak daleko idące jak

w przypadku stosunku pracy.

W analizowanym przypadku powód miał wyznaczone przez pozwaną spółkę miejsce pracy – była to Jednostka Wojskowa w R.. Zlecenie polegające na świadczeniu usług ochrony nie mogło być przez S. Z. wykonywane w jakiegokolwiek innej lokalizacji, nawet takiej, w której pozwana wykonywała podobne usługi. Powód był „przypisany” do jednego miejsca pracy, określonego przez zleceniodawcę.

Ponadto wszyscy zatrudnieni w pozwanej spółce i zeznający w niniejszym postępowaniu świadkowie zgodnie zeznali, iż ich praca podlegała nadzorowi dowódcy warty – wyznaczonego przez pozwaną spółkę. Osoba ta po pierwsze kontrolowała trzeźwość osób stawiających się do pracy, wydawała broń, amunicję i wszelkie wyposażenie potrzebne do wykonywania pracy. Dowódca warty również kontrolował na bieżąco pracę zleceniobiorców, przekazywał im polecenia ze strony pozwanej spółki oraz dowództwa Jednostki. Ponadto dowódca warty rozdysponowywał pracowników pomiędzy poszczególne posterunki, kontrolował ich pracę na tych posterunkach i wyniki kontroli wpisywał do odpowiedniej książki.

Kontrole były również wykonywane przez osobę wyznaczoną przez spółkę, był to W. R. – nie przebywał on na stałe w Jednostce Wojskowej, pojawiał się raz na jakiś czas, zarówno podczas trwania zmiany nocnej, jak i dziennej. Przeprowadzenie kontroli obejmowało sprawdzenie stanu osobowego, umundurowania, sprawdzenie posterunków, przekazanie poleceń i uwag – do wykonania. Fakt przeprowadzenia kontroli był odnotowywany w książce służby.

Ponadto kontrole odbywały się również za pośrednictwem systemu (...). (...) ten miał określone stacje, rozlokowane na terenie całego obiektu. W tych stacjach pracownicy mieli w określonych godzinach się zalogować, zarejestrować. Dane to później były przesyłane do pozwanej spółki i ochranianej Jednostki.

Zdaniem Sądu funkcja kontrolna w przypadku powoda była tym bardziej zaawansowana, ze względu na rodzaj ochranianego obiektu. Biorąc pod uwagę, że była to Jednostka Wojskowa, charakter informacji był nadzwyczajny i były to również informacje niejawne. W związku z tym nadzór był bardziej szczegółowy.

Praca świadczona przez powoda była również zorganizowana przez pozwaną. O tym fakcie świadczy po pierwsze stwierdzenie, że we wskazanym przez spółkę dniu powód stawiał się we wskazanym miejscu i czasie. Ponadto to pracodawca wręczył powodowi wszelkie potrzebne do wykonywania powierzonych zadań środki typu mundur, broń i amunicję, itd. Kolejnym przejawem organizowania pracy powoda przez pozwaną spółkę był system tworzenia grafików. Osoby świadczące usługi ochrony pracowały zgodnie z ustalonymi wcześniej grafikami. Co prawda pracownicy mieli niewielki wpływ na kształt grafików – mogli oni zgłaszać swoje propozycje w tym zakresie, nie zawsze były one jednak brane pod uwagę. Wskazać jednak należy, iż ostatecznie grafiki te trafiały do W. R., który je zatwierdzał oraz do dowództwa ochranianej jednostki. Od tego momentu grafiki były wiążące dla stron – pracownicy musieli się do nich stosować.

Dodatkowym elementem charakterystycznym dla stosunku pracy określonego w kodeksie pracy, a występującym w ocenie Sądu I instancji w stosunku łączącym strony był obowiązek osobistego świadczenia pracy.

Powód nie miał możliwości wyznaczenia dowolnej osoby na zastępstwo – jeśli nie mógł świadczyć swoich obowiązków w danym momencie. Okoliczność taka musiała być zgłoszona do przełożonego i to on wyznaczał zastępstwo. Wiązało się to z koniecznością posiadania określonych uprawnień, jednakże ograniczenie takie stanowi element charakterystyczny dla stosunku pracy.

Pozwana spółka ponadto dokonywała swoistego ewidencjonowania czasu pracy każdej z osób świadczących usługi ochrony. Odbywało się to poprzez podpisanie listy badania trzeźwości przeprowadzonego w każdym dniu przed rozpoczęciem pracy.

Ponadto Sąd wskazał, że osoby zawierające umowy zlecenia miały przedstawić Ramowy Regulamin obowiązujący w spółce i fakt zapoznania się z tym regulaminem poświadczają własnym podpisem. Dokonując analizy treści tego

aktu Sąd Rejonowy stwierdził, iż w swojej budowie oraz treści przypomina on typowy regulamin pracy. Regulamin ten określa bowiem – dość szczegółowo prawa i obowiązki osób wykonujących zadania na rzecz pozwanej, w treści aktu osoby te nazwane są „pracownikami”. Regulamin ten określa np. zasady usprawiedliwiania nieobecności, zasady zachowania pracowników. Sąd podkreślił, iż znajdują się w tym regulaminie zwroty typowe dla stosunku pracy, np. „nieusprawiedliwione spóźnienie lub nie stawienie się do służby będzie traktowane, jako najcięższe przewinienie pracownicze i karane zgodnie z Kodeksem Pracy” albo „stawienie się do służby w stanie po użyciu alkoholu/nietrzeźwości, lub pod działaniem środków odurzających skutkuje natychmiastowym rozwiązaniem umowy lub zlecenia o pracę z winy pracownika/zleceniobiorcy”.

Z tych też względów Sąd stwierdził, iż sama pozwana chciała, aby osoby zatrudniane na podstawie cywilnoprawnej ponosiły odpowiedzialność jak pracownicy. Sąd przyznał, iż w istocie strony dowolnie mogą kształtować łączący je stosunek prawny – wynika to z art. 353¹ k.c. Jednakże tak dalece idące mieszanie podstaw zatrudnienia, czerpanie z prawa pracy, biorąc w tym przypadku pod uwagę sposób wykonywania zadań przez strony świadczy o woli pozornego zawarcia umowy zlecenia. W ocenie Sądu mamy tu do czynienia z tzw. pozornością względną, występuje ona wtedy, gdy strony zawierają pozorną umowę (np. sprzedaży) w celu ukrycia innej czynności prawnej (np. darowizny, po to, aby uniknąć wysokiego podatku od darowizny między osobami obcymi albo aby uniknąć reżimu prawnego czynności nieodpłatnej; por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 marca 2007 roku w sprawie II CSK 478/06, LEX nr 278675). Strony w tym przypadku pod pozorem zawarcia umowy zlecenia dokonały zawarcia umowy o pracę. Sytuacja taka, w ocenie Sądu, miała miejsce z wykorzystaniem pozycji dominującej spółki stanowiącej stroną umowy oraz sytuacji życiowej i potrzeb ekonomicznych powoda. Zastosowanie takiej konstrukcji pozwoliło pozwanej na zmniejszenie kosztów zatrudnienia S. Z. (w szczególności w zakresie składek ubezpieczeniowych i zaliczek na podatek dochodowy), co z kolei doprowadziło do osiągnięcia przez spółkę większego zysku.

Sąd wskazał, iż powód zawarł umowy z dwoma podmiotami, które wchodziły w skład tej samej grupy. Generalnie jak wynika z zeznań zarówno powoda, jak i przesłuchanych w sprawie świadków, nie było rozróżnienia na czas pracy dla jednej i drugiej spółki. Powód pracował cały czas w tym samym umundurowaniu – opatrzonym logo (...), wykonywał cały czas te same obowiązki, pod zwierzchnictwem tych samych osób. W związku z powyższym Sąd uznał, iż fakt podpisania dwóch umów zlecenia, z dwoma odrębnymi, ale połączonymi ekonomicznie podmiotami stanowił przejaw z jednej strony nadużycia praw podmiotowych – w tym przypadku przez spółki, a z drugiej strony – dążyło do obejścia prawa. Z umowy zlecenia za stawkę 48 złotych miesięcznie odprowadzane były składki ubezpieczeniowe, tak, aby osoba zatrudniona była objęta systemem ubezpieczeń społecznych, druga zaś umowa obejmowała kwotę netto – wypłacaną do rąk pracownika za każdą przepracowaną godzinę. Charakterystyczne jest to, iż wynagrodzenie za świadczoną pracę było wyliczane ze stawki godzinowej i co istotne, było pomniejszane o pozostałą po odprowadzeniu składek kwotę z „drugiej” umowy. Zatem każda z umów nie była rozliczana odrębnie, co również świadczy o pozorności zawieranych umów zlecenia.

W związku z powyższym Sąd uznał, iż stosunek prawny łączący strony spełniał wszelkie cechy warunkujące uznanie, iż było to klasyczny, kodeksowy stosunek pracy. Stwierdzenie to natomiast rodziło konsekwencje odnośnie roszczeń majątkowych powoda.

W myśl 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. 151¹ §1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedziele lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt

1. Dodatek w wysokości 100% przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba, że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w 100%. Alternatywnie, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (art. 151² k.p.).

Zgodnie z treścią art. 152 k.p. pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej "urlopem". Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu. Natomiast w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny (art. 171 §1 k.p.) ustalany zgodnie z przepisami rozporządzenia wykonawczego.

Wskazać należy jeszcze na treść art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2017 roku, poz. 847), który stanowi, że wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego w trybie art. 2 i art. 4 ustawy.

Mając powyższe na uwadze Sąd doszedł do przekonania, że wynagrodzenie osiąganego przez powoda w spornym okresie nie mogło być niższe niż 1 680 złotych w 2014 roku (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2013 roku w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2014 roku, Dz. U. z 2013 roku, poz. 1074) i 1 750 złotych w 2015 roku (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2014 roku w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2015 roku, Dz. U. z 2014 roku, poz. 1220).

Ustalenie liczby godzin przepracowanych przez powoda ponad obowiązującą normę i wyliczenie przysługującego z tego tytułu wynagrodzenia, ustalenie wysokości przysługującego powodowi ekwiwalentu urlopowego oraz kwoty stanowiącej wyrównanie osiąganego wynagrodzenia do minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym roku wymagało specjalistycznej wiedzy z zakresu rachunkowości. W związku z powyższym Sąd oparł swoje ustalenia w tym zakresie na opinii biegłego specjalisty z zakresu rachunkowości.

W wydanej opinii biegły ustalił czas pracy powoda na podstawie załączonych do akt pracy grafików, a w zakresie, kiedy za dany okres nie było grafików – zgodnie z informacjami zawartymi w pozwie. Powyższe w ocenie Sądu było prawidłowym ustaleniem, bowiem strona pozwana w zajmowanym przez siebie w toku postępowania stanowisku procesowym nie zanegowała tych dokumentów, nie podważyła ich wiarygodności, zatem można było dokonać określonych ustaleń na ich podstawie. Sąd podkreślił postawę procesową strony pozwanej i innych spółek z grupy S., polegającą na odmowie udostępnienia dokumentów dotyczących zatrudnienia powoda. Świadek R. B. zeznał, iż spółka przechowuje grafiki, dzienniki zmiany itp., podczas gdy U. K. – odpowiedzialna za dokumentację w piśmie z dnia 8 września 2017 roku (k. 332) wskazała, że grafiki i zestawienia godzin zostały zutylizowane. Wskazała również, iż spółka nie posiada żadnej dokumentacji dotyczącej świadczonej usługi ochrony na terenie JW. R.. Powyższe w ocenie Sądu winno przemawiać za oceną, iż w tej sytuacji, należy oprzeć się na dokumentacji i wyliczeniach złożonych przez powoda.

W sporządzonej przez siebie opinii biegły ustalił, iż hipotetyczne wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatku za pracę w porze nocnej, według stawek minimalnego wynagrodzenia wynosiło 16 164,48 złotych brutto.

Sąd przyjął jako podstawę wyliczenia należnego wynagrodzenia z dodatkami i ekwiwalentu za urlop stawkę z minimalnego wynagrodzenia, ponieważ ustalona przez biegłego stawka z umowy zlecenia jest niższa od stawki z wynagrodzenia minimalnego. Należy natomiast przyjąć, że przy ustaleniu przesłankowym, iż powód w istocie był pracownikiem pozwanej, należne mu było wynagrodzenie spełniające warunki wynagrodzenia minimalnego.

Hipotetyczna wysokość ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiła według minimalnego wynagrodzenia brutto 5 944,32 złotych, netto 4 208,71 złotych.

Różnica pomiędzy hipotetycznym wynagrodzeniem należnym wyliczonym według minimalnego wynagrodzenia i wynagrodzeniem wypłaconym powodowi z obu umów zlecenia wynosiła 15.658,20 złotych brutto (8.082,24 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe + 8.082,24 zł tytułem dodatku + 2.834,32 zł tytułem dodatku za godziny nocne = 18.998, 80 zł brutto, w przeliczeniu na netto stanowi kwotę 13.971,08 zł + minimalne netto 24.279,89 zł razem stanowi kwotę 38.250,92 zł netto. Wypłacone z obu umów wynagrodzenie netto stanowi za okres sporny łącznie kwotę 26.111,72 zł. Różnica stanowi kwotę 12.139,25 zł netto, w przeliczeniu na brutto stanowi kwotę 15.658,20 zł). Powód wnosił o zasądzenie ekwiwalentu w kwocie łącznie za okres sporny 3.384,96 zł.

W związku z powyższym Sąd przyznał powodowi kwotę łączną 19 043,16 złotych (15.658,20 zł + 3.384,96 zł) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę z porze nocnej, wyrównania wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Poszczególne zasądzone kwoty wynikały z opinii biegłego i stanowiska procesowego prezentowanego przez powoda.

Biegły w opinii stwierdził, iż różnica pomiędzy wynagrodzeniem wypłaconym powodowi, a wynagrodzeniem jakie winien był otrzymać zgodnie ze stawką minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku wynosiła 15 658,20 złotych. W przypadku zaś ekwiwalentu biegły ustalił, iż powodowi przysługiwała kwota 5 944,32 złotych, zaś roszczenie powoda w tym zakresie obejmowało kwotę 3 384,96 złotych i taką kwotę właśnie Sąd przyznał powodowi, związany granicami żądania pozwu.

Mając powyższe na względzie, Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku. Powód nie żądał odsetek ustawowych od dochodzonych kwot.

Sąd oddalił powództwo ponad zasądzoną kwotę jako bezzasadne (punkt II wyroku).

Jednocześnie Sąd podniósł, iż w przedmiotowej sprawie nie doszło do związania Sądu pracy wyrokiem Sądu cywilnego. Roszczenie powoda sprecyzowane w postępowaniu toczącym się pierwotnie przed Sądem Rejonowym w Brzezinach, a później przekazane do Sądu Rejonowego w Warszawie dotyczyło stosunku stron wynikającego z umowy cywilnoprawnej. Powód nie opierał formułowanych tam roszczeń na tezie, iż wynikają one z łączącego strony stosunku pracy. Niezasadne zatem było potrącanie zasądzonej od pozwanej na rzecz powoda należności w niniejszym procesie. Sąd zważył, iż w przypadku, kiedy strona pozwana uważa, iż świadczenie na rzecz powoda kwoty zasądzonej w sprawie I C 5242/16 jest niezasadne może wystąpić z określonym roszczeniem cywilnym w tym zakresie. W niniejszym postępowaniu natomiast wszelkie roszczenia pieniężne powoda zostały wysnute z twierdzenia, iż strony łączył kodeksowy stosunek pracy, które to stanowisko okazało się właściwe.

Powództwo zostało uwzględnione w 56 %. Powyższy wynik procesu miał wpływ na rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów zastępstwa procesowego. Powód bowiem wygrał proces w 56%. Sąd zastosował zatem instytucję wyrażoną w art. 102 k.p.c., który stanowi, że w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Powyższe ma również zastosowanie w zakresie zwolnienia od ponoszenia kosztów od przegranej części roszczenia. Powód w toku procesu występował sam, nie był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika – nie wygenerował zatem kosztów w tym zakresie. Żądanie powoda było uzasadnione co do zasady. Mając na względzie powyższe, uznał, iż zachodzą podstawy do zwolnienia powoda od ponoszenia kosztów zastępstwa procesowego. W zakresie zaś zwolnienia S. Z. od ponoszenia pozostałych kosztów procesu od przegranej części powództwa Sąd mając na względzie charakter sprawy, sytuację życiową i ekonomiczną powoda uznał, iż zachodzą okoliczności do zastosowania instytucji zwolnienia od kosztów przewidzianej w art. 102 k.p.c. (punkt IV wyroku).

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powoda opłaty od pozwu oraz wydatków sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016

roku, poz. 623) w zw. z art. 100 k.p.c. Sąd obciążył stronę pozwaną w zakresie kosztów liczonych od uwzględnionej części powództwa. Wszystkie wydatki stanowiły łącznie kwotę 854,50 zł x 56 % = 478,52 zł + opłata od pozwu w części uwzględnionego powództwa 953 zł. Razem koszty sądowe obciążające pozwaną stanowią kwotę 1.431,52 zł, którą Sąd nakazał pobrać od strony pozwanej w punkcie III wyroku.

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda ustalonego przez biegłego na podstawie art. 477² §1 k.p.c. (punkt V wyroku).

Apelację od powyższego orzeczenia w zakresie pkt. I wyroku oraz w części orzekającej o kosztach postępowania tj. objętej pkt. III wyroku wniosła strona pozwana.

Zaskarżonemu wyrokowi skarżący zarzucił:

1. błędne ustalenie stanu faktycznego sprawy poprzez ustalenie, iż nie zachodziły przesłanki do związania Sądu I instancji wyrokiem sądu cywilnego w zakresie roszczenia powoda dochodzonego od spółki Grupa (...) sp. z o.o. przed Sądem Rejonowym w Brzezinach, co do którego finalnie wyrok został wydany przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, co w efekcie doprowadziło do niepotrącenia kwoty nad którą procedował ww. Sąd z należnością dochodzoną przez powoda od pozwanej spółki w niniejszym procesie, a tym samym do zawyżenia należności dochodzonych w toku niniejszej sprawy;

2. naruszenie przepisów prawa procesowego, to jest art. 233 § 1 k.p.c.:

- przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków błędnych, sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego poprzez przyjęcie, że łączący powoda z pozwaną stosunek prawny był stosunkiem pracy podczas gdy, prawidłowo przeprowadzona analiza zgromadzonego materiału dowodowego pozwala na zajęcie odmiennego stanowiska sprowadzającego się do tego, że powód nie wykonywał jakichkolwiek czynności w ramach stosunku pracy;
- przez sprzeczność istotnych ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez ustalenie, iż powód nie był samodzielny w wykonywaniu zadań i podlegał poleceniom pozwanej Grupy (...) Sp. z o.o., mimo że z zeznań świadków nie wynika, iż powód otrzymywał polecenia od pozwanej, nadto wpadkowo sam również pełnił obowiązki dowódcy warty, a więc podmiotu który rzekomo miał takie wiążące polecenia wydawać, zaś W. R. (1) który miał rzekomo kontrolować powoda w zakresie wykonywanych czynności przebywał na terenie chronionego obiektu jedynie ok. raz w tygodniu i w tym zakresie głównie skupiał się na kontaktach z przedstawicielami JW. R., nie zaś na dozorcze agentów ochrony fizycznej;
- przez sprzeczność istotnych ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez ustalenie, iż powód podlegał ciągłej kontroli w zakresie sprawowanych przez siebie czynności, mimo że z zeznań świadków wynika, iż zainstalowane na terenie obiektu czujniki obchodowe były wymaganiem kontrahenta służącym do kontroli podmiotu świadczącego usługi kontroli w ramach kontraktu JW R., nie zaś kontroli osób wykonujących te świadczenia jako takie i wynikało to wprost ze specyfiki chronionego obiektu, powód otrzymywał polecenia od pozwanej, nadto wpadkowo sam również pełnił obowiązki dowódcy warty, a więc podmiotu który rzekomo miał takie wiążące polecenia wydawać;
- przez sprzeczność istotnych ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez ustalenie, iż powód nie mógł powierzać wykonania czynności ochronnych osobom trzecim, podczas gdy Sąd I instancji przyznał, że z treści zawartego kontraktu wprost wynikało takie uprawnienie powoda był samodzielny w wykonywaniu zadań i podlegał poleceniom pozwanej Grupy (...) Sp. z o.o., mimo że z zeznań świadków nie wynika, iż powód otrzymywał polecenia od pozwanej, nadto wpadkowo sam również pełnił obowiązki dowódcy warty, a więc podmiotu który rzekomo miał takie wiążące polecenia wydawać;

3. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez niewłaściwą ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego skutkującą przyjęciem, iż powód wykazał, iż w spornym okresie wykonywał na rzecz pozwanej zadania w ramach stosunku pracy;

4. naruszenie art. 245 k.p.c. w zw. z art. 308 k.p.c. poprzez dopuszczenie dowodu z kserokopii zestawień tabelarycznych zawierających listę osób i daty, która nie może zostać uznana ani za dokument prywatny ani za fotokopię;

5. naruszenie art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie, a w konsekwencji pominięcie zgodnych oświadczeń woli stron co do woli zawarcia umowy zlecenia, a w konsekwencji przyjęcie, że powoda z pozwaną łączył stosunek pracy;

6. naruszenie art. 22 § 1 i 1(1) k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie, a mianowicie przez przyjęcie, że powoda z pozwaną łączył stosunek pracy, w sytuacji gdy w niniejszej sprawie nie zachodziły warunki umożliwiające zakwalifikowanie łączącego strony stosunku prawnego jako stosunku pracy,

7. naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. przez brak wskazania przyczyn, dla których Sąd I instancji odmówił wiarygodności innym przeprowadzonym w sprawie dowodom

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w części zasądzającej na rzecz powoda łączną kwotę 19.043,16 zł poprzez oddalenie powództwa także co do tej kwoty, nadto o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania i kosztów zastępstwa procesowego za I instancję i kosztów postępowania za II instancję według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na powyższe powód wniósł o oddalenie apelacji pozwanej jako całkowicie bezzasadnej.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady swobodnej ich oceny i w oparciu o przyjęty stan faktyczny sprawy zastosował prawidłowo przepisy prawa materialnego.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również rozważania prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia, co czyni zbędnym powielanie rozważań Sądu I instancji w ramach niniejszego uzasadnienia.

W ocenie Sądu Okręgowego nie jest zasadny zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błąd w ustaleniach faktycznych sprawy jak również poprzez błędną ocenę dowodów.

Odnosząc się do pierwszego zarzutu wskazać należy, iż ustalenia faktyczne wynikające z pisemnych motywów rozstrzygnięcia są w pełni prawidłowe, wynikają z całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, zaś zgłoszony zarzut nie ma żadnych usprawiedliwionych podstaw i nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie bowiem z treścią art.233§1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. 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 wążąc ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, II UKN 685/98, OSNP 2000/17/655).

Naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów ma zatem miejsce wtedy, gdy sąd pierwszej instancji dopuścił się w ramach oceny dowodów błędów logicznych, wewnętrznych sprzeczności czy braków czyniących ją niepełną. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Nie jest zaś wystarczające tylko przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie. Prawidłowe postawienie zarzutu naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie może polegać więc tylko na przedstawieniu własnej, korzystnej dla skarżącego wersji zdarzeń, opartej na własnej ocenie dowodów. Konieczne jest bowiem wykazanie, że określone w art. 233 § 1 k.p.c. kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów zostały naruszone, co miało wpływ na wynik sprawy albo, że sąd pominął istotne dla sprawy dowody przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy (tak orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2005 roku, III CK 314/05, LEX nr 172176; z dnia 18 czerwca 2004 roku, II CK 369/03, LEX nr 174131; z dnia 15 kwietnia 2004 roku, IV CK 274/03, LEX nr 164852; z dnia 25 listopada 2003 roku, II CK 293/02, LEX nr 151622).

Wskazać należy, że przepis art. 233 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowód według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd oceni na tej samej podstawie, jakie znaczenie nadać odmowie przedstawienia przez stronę dowodu lub przeszkodom stawianym przez nią w jego przeprowadzeniu wbrew postanowieniu sądu.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 stycznia 2004r. w sprawie II CK 349/2002 to zasadniczo na stronach postępowania spoczywa obowiązek dostarczenia materiału procesowego. To strony mają dążyć do wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności sprawy, nie mogą być bierne i liczyć na skorzystanie ze środka odwoławczego. Ponadto, w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2007r. II CSK 332/2007 podniesiono, że powód powinien udowodnić fakty pozytywne, które stanowią podstawę jego powództwa, a pozwany, jeżeli faktów tych nie przyznaje ma obowiązek udowodnienia okoliczności niweczących prawo powoda.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania należy stwierdzić, że w apelacji nie zawarto argumentów, które wskazywałyby na uchybienie przez Sąd Rejonowy zasadom określonym w art. 233 § 1 k.p.c.

Apelujący ograniczył się jedynie do polemiki z ustaleniami Sądu pierwszej instancji i przedstawienia własnych, korzystnych dla siebie ustaleń faktycznych, odwołał się tylko ponownie do literalnych zapisów zawieranych między stronami umów zlecenia wyprowadzając z tych dowodów skutki dla siebie korzystne, a więc podważające ustalenia Sądu I instancji co istnienia między stronami stosunku pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, skarżone rozstrzygnięcie zawiera w sobie prawidłową ocenę zgromadzonych w sprawie dowodów w postaci zeznań wskazanych przez Sąd świadków, którym dał wiarę, korespondujących z przesłuchaniem powoda i dokumentami przedłożonymi w sprawie. Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący, jasny, logiczny i czytelny zgodnie z zasadami określonymi w art. 328§ 2 kpc dał temu wyraz w pisemnych motywach rozstrzygnięcia, a następnie w pełni prawidłowo uznał na podstawie całokształtu materiału dowodowego zasadność części zgłoszonych w procesie roszczeń. Argumenty pozwanego przytoczone w apelacji nie mogą wpłynąć na całokształt prawidłowo ocenionych dowodów w niniejszej sprawie, których Sąd Okręgowy nie widzi potrzeby ponownie przywoływać ani powielać.

W ocenie Sądu Okręgowego apelant nie sprostął wykazaniu za pomocą argumentów jurystycznych wadliwości oceny dokonanej przez Sąd I instancji.

Co do zarzucanych błędów w ustaleniach faktycznych należy wskazać, że tego rodzaju błędy zachodzą wyłącznie w sytuacji, gdy ustalenia poczynione przez Sąd nie mają odzwierciedlenia w zebranym materiale dowodowym lub pozostają z nim w sprzeczności. Pozwany nie przedstawił jednak żadnych skutecznych argumentów pozwalających na przyjęcie, by dokonana ocena materiału dowodowego naruszała reguły określone w art. 233 § 1 k.p.c. Pozwany w ramach stawianych zarzutów apelacyjnych przedstawia jedynie własną wersję ustalonego stanu faktycznego sprawy i faktycznie prowadzi polemikę ze słusznymi ustaleniami i oceną dowodów dokonaną przez Sąd I instancji.

Wbrew stanowisku skarżącego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza, iż strony nie łączył stosunek pracowniczy, że powód był samodzielny w wykonywaniu zadań, mógł powierzać wykonanie czynności osobom trzecim i nie był zobligowany do wykonywania poleceń, nadto sam pełnił obowiązki dowódcy warty. Brak też podstaw do uznania, iż kontrola sprawowana przez W. R. (1) była sporadyczna odbywała się raz tygodniu i skupiała się na kontaktach z przedstawicielami JW. R. nie zaś na dozorcze agentów ochrony fizycznej. Ponadto w ocenie skarżącego czujki obchodowe nie służyły do ciągłej kontroli w zakresie sprawowanych przez ochroniarzy czynności lecz były wymaganiem kontrahenta służącym do kontroli podmiotu kontroli w ramach kontraktu co wynikało wprost ze specyfiki obiektu.

Podkreślenia wymaga, iż apelant podnosząc wskazaną argumentację wskazuje stan rzeczy, który nie miał miejsca lub w sposób wybiórczy interpretuje zgromadzony w sprawie, materiał dowodowy w szczególności zeznania świadków, powołując się wyłącznie na treści dla siebie korzystne. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności. Powód w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie pełnił funkcji dowódcy warty (wbrew stanowisku apelanta nie wskazywał na to w swych wyjaśnieniach), bezwzględnie podlegał zaś jego bieżącym poleceniom dotyczącym sposobu wykonania służby. Był podporządkowany wyznaczonym posterunkom oraz przekazywanym mu poleceniom i zaleceniom. Musiał stawiać się w określonych miejscach celem odczytu danych przez czujki. Za niewykonanie poleceń groziły kary finansowe. Tym samym fakt jedynie sporadycznej kontroli ze strony W. R. (1) nie potwierdza niepracowniczego charakteru zatrudnienia powoda, którego czynności były stale nadzorowane. Dodatkowo podnieść należy iż ww. sprawdzał czy ilość pracowników jest zgodna z wymogami wojska, sprawdzał umundurowanie, wygląd zewnętrzny dokumentacje pod kątem prawidłowości wpisów w dzienniku broni i dzienniku służb, załatwiał sprawy bieżące, a tego nie sposób sprowadzać wyłącznie do kontaktów z przedstawicielami jednostki wojskowej. Powód nie był również samodzielny w zakresie wykonywanych zadań. Czas i miejsce pracy były ściśle wyznaczone obowiązującym grafikiem. Grafik w istocie był sporządzany w porozumieniu pracownikami jednakże jego samowolna zmiana nie była możliwa i zależała od zgody przełożonych i wyznaczenia innej osoby spośród sprawujących służbę w pozwanej. Zatem nie było tak, że wyłącznie powód jako osoba zatrudniona na podstawie zlecenia miał swobodę w kształtowaniu swojego harmonogramu pracy. Nadto powód nie mógł swobodnie wyznaczyć następcy a tłumaczenie tego stanu rzeczy stricte wymogami jednostki nie znajduje uzasadnienia. W istocie charakter wykonywanej pracy (specyfika jednostki wojskowej) może nakładać określone ograniczenia w tym przedmiocie, jednakże w okolicznościach sprawy de facto to pozwany wyznaczał osobę zastępującą spośród innych sprawujących służbę a nie akceptował odpowiednią kandydaturę przedstawioną przez powoda – także osób z zewnątrz - a to przemawia już za pracowniczym charakterem zatrudnienia.

Chybionym jest również twierdzenie apelacji, iż Sąd z naruszeniem art.245 w zw. z art., 308 kpc w sposób nieprawidłowy dopuścił dowód z kserokopii zestawień tabelarycznych zawierających listę osób i daty, która nie może zostać uznana ani za dokument prywatny ani fotokopię.

Mając powyższe na uwadze stwierdzić należy, iż wskazane dowody stały się podstawą ustaleń w sprawie, gdyż nie były negowane przez stronę pozwaną. Mimo, że pozwany nie był ograniczony w zakresie możliwości przedstawiania też i dowodów istotnych dla rozstrzygnięcia autentyczności i wiarygodności wskazanych grafików nie kwestionował. Świadkowie zaś po ich okazaniu potwierdzili ich funkcjonowanie u pozwanej. Spółka w procesie nie przedstawiła żadnych dokumentów grafików, zestawień godzin czy dzienników zmian, które podważałyby informacje zawarte w dokumentach przedstawionych przez powoda. Czynienie zaś zarzutu niespełnienia przez wskazane grafiki określonych wymogów formalnych – braku ich poświadczenia określonym podpisem - przy jednoczesnym braku zanegowania zawartych w nich treści, podczas gdy strona pozwana nawet w treści apelacji sama przyznaje, że grafik nie był oficjalnym drukiem, nadto w sytuacji gdy to strona pozwana jako podmiot profesjonalny winna legitymować się oryginałami wskazanych dokumentów, nie znajduje żadnego usprawiedliwienia.

Brak też podstaw do uznania, iż Sąd Rejonowy błędnie ustalił stan faktyczny sprawy bowiem nie potrącił kwoty, której skutecznie dochodził powód od strony pozwanej w procesie cywilnym (co do której zapadł prawomocny wyrok wydany przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie) z należnością dochodzoną przez powoda od pozwanej spółki w niniejszym procesie, a co za tym idzie doszło do zawyżenia należności dochodzonych w toku niniejszej sprawy.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy – co słusznie podkreślił już Sąd I instancji – że roszczenie powoda sprecyzowane w postępowaniu toczącym się pierwotnie przed Sądem Rejonowym w Brzezinach, a później przekazane do Sądu Rejonowego w Warszawie dotyczyło stosunku stron wynikającego z umowy cywilnoprawnej. Powód nie opierał formułowanych tam roszczeń - jak w niniejszym procesie - na tezie, iż wynikają one z łączącego strony stosunku pracy. Tym samym niezasadne było potrącanie zasądzonej od pozwanej na rzecz powoda należności z tego tytułu z należnościami wynikającymi z zupełnie innych podstaw prawnych. Ponadto znamionem jest, iż strona pozwana w ogóle zarzutu potrącenia w procesie nie podniosła. Istotnym jest również, iż pozwana spółka zapoznała się z opinią biegłego do spraw rachunkowości sporządzoną w sprawie niniejszej, który wyliczył hipotetycznie należne powodowi wynagrodzenie stanowiące różnicę pomiędzy wynagrodzeniem wyliczonym według minimalnego wynagrodzenia i wynagrodzenia wypłaconego powodowi z obu umów zlecenia (zawartych z Grupą (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. oraz z Agencją (...) sp. z o.o.) i nie kwestionowała jej pod względem rachunkowym a jedynie co do zasady. Nie podnosiła wówczas, iż kwoty zasądzone prawomocnym wyrokiem Sądu cywilnego i faktycznie wypłacone nie zostały w tych wyliczeniach uwzględnione. Z tych też względów zarzuty podniesione w tym przedmiocie nie mogły, przynieść spodziewanego przez stronę skutku procesowego.

Z powyższych względów należało uznać, że prawidłowa jest zarówno dokonana przez Sąd I instancji ocena materiału dowodowego, jak i poczynione na jej podstawie ustalenia faktyczne.

Sąd I instancji dokonał również prawidłowej oceny powództwa pod względem materialno - prawnym, zaś jego rozważania w tym zakresie są prawidłowe i wynikają zarówno z prawidłowych ustaleń faktycznych jak i z wszechstronnie przeprowadzonej oceny dowodów zebranych w toku procesu.

Niezasadne są w tym zakresie zarzuty naruszenia przez Sąd przepisu art.22§1² k.p. oraz 65 § 2 k.c. w zw. z 300 k.p.

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 § 1¹ kp). Nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 kp. (SN w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417). Co więcej, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu ww. warunków wykonywania pracy (art. 22 § 1² 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. (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 646). 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. (wyrok SN z dnia 14 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449). Dopuszczalne jest także zawarcie stosunku pracy poprzez czynności konkludentne tj. przez faktyczne dopuszczenie do pracy osoby, która podjęła, za wiedzą i zgodą pracodawcy, pracę na określonym stanowisku. Wola stron może być bowiem wyrażona przez każde ich zachowanie, które ujawnia ją w sposób dostateczny (art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2014 r. I PK 92/14 M.P.Pr. (...) -255 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2007 r. I BP 64/06 LEX nr 567313 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2003 r. I PK 633/02 OSNP 2004/20/346, M.P.Pr.-wkl. 2005/1/14 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2009 r. I PK 215/08 OSNP 2010/23-24/283). Ponadto oddalenie powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy nie jest możliwe z powołaniem

się na zamiar zawarcia umowy typu zlecenie, jeżeli przy realizacji umowy zleceniodawca - choćby za dorozumianą zgodą zleceniobiorcy - przekształcił ją w zobowiązanie pracownicze (por. wyrok SN z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 415/98, OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 780).

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. Przy czym w świetle art. 22 § 1¹ oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania. Dlatego zastrzeżenie w umowie możliwości zastępowania się w pracy przez wykonawcę inną osobą nie odbiera jej cech umowy o pracę, zwłaszcza gdy faktycznie takie zastępstwa nie nastąpiły, a inne cechy badanej umowy wskazują na przewagę cech charakterystycznych dla stosunku pracy (SN w wyroku z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668).

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. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r. I PKN 451/99 OSNP 2001/10/337, M.Prawn. 2001/11/575 Dz.U.2014.1502).

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 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 października 2014 r. III AUa 61/14 LEX nr 1566959 wyr. SN z 18.5.2006 r., III UK 30/06, L.). Praca powinna być świadczona przez pracownika w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

I choć te same zadania (czynności) mogą być wykonywane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenie), wykonywanie umowy cywilnoprawnej w sposób typowy dla stosunku pracy powoduje zmianę łączącej strony więzi prawnej. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 1965 r. III PU 17/65 OSNC 1966/4/66, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008 r. I PK 182/07 OSNP 2009/5-6/60, Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 1976 r. I PZP 18/76 OSP 2010/3/25).

Reasumując, jak zauważa się w orzecznictwie sądowym, stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca 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 zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie III APr 10/96, Apel.-Lub. 1997/2/10, Lex nr 29672).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy Sąd Rejonowy zasadnie przyjął, iż materiał dowodowy pozwala przesłankowo na ustalenie pracowniczego charakteru zatrudnienia powoda. W oparciu zarówno o zeznania świadków (pracowników ochrony, osób sprawujących nadzór nad ochroniarzami z ramienia pozwanej, kontrahenta pozwanej) zeznania samego powoda jak i przedłożone w sprawie dokumenty nie sposób przyjąć, iż powód cech charakterystycznych typowych dla stosunku pracy wskazując na więź prawną łączącą go ze stroną pozwaną nie udowodnił.

Zaznaczyć należy, iż w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego – co już podniesiono - ocenionego logicznie, powód świadczył pracę podporządkowaną.

Jak wskazuje zgromadzony w sprawie materiał dowodowy powód S. Z. świadczył pracę na terenie Jednostki Wojskowej w R. zgodnie z (...), który de facto był regulaminem pracy. Zgodnie z potrzebami Grupy S. (...) z o.o. wykonywał czynności pracownika ochrony. W zakresie współpracy z jednostką wojskową obowiązywały sztywno określone reguły dotyczące ochrony obiektu wojskowego, do których zarówno pozwana spółka jak i wszystkie współpracujące z nią podmioty musiały się dostosować. Właściciel obiektu wojskowego - narzucał pozwanej spółce wymagania co do charakteru pełnionej ochrony i sposobu jej wykonywania. Pozwana ponosiła odpowiedzialność za prawidłowe wywiązanie się ze wskazanego zobowiązania.

Powód miał stricte określone godziny pracy. Czas pracy pracowników ochrony był ustalony zgodnie z grafikiem. Grafiki zatwierdzali przełożeni powoda z ramienia pozwanej spółki. Powód był zapoznawany z grafikiem, wiedział z góry, w jaki dzień ma przyjść do pracy. Pracował zgodnie z grafikiem. Zarówno powód jak i inni ochroniarze pełniący służbę na obiekcie bezwzględnie musieli się do nich stosować. Powód wykonując pracę w zakresie ochrony nie miał wolności decyzyjnej w zakresie wymiaru i czasu pracy wykonywanej w jednostce. Nieistotnym jest przy tym, iż grafiki ustalano na podstawie tzw. predyspozycji grafikowych zgłaszanych uprzednio przez powoda i innych ochroniarzy. (Wyżej wymienieni mogli wskazać w jakie dni chcieliby mieć wolne). Pozostawienie ograniczonej swobody co do tego kiedy pracownik pracuje nie sprzeciwia się bowiem co do zasady istnieniu stosunku pracy. Prawo pracy nie zawsze wymaga, aby godziny wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników były sztywno wyznaczone przez pracodawcę (przepisy o zadaniowym czasie pracy – art. 140 kp). Dopuszczalnym jest też wprowadzenie elastycznych godzin pracy i zatrudnienie na niepełny wymiar. Ponadto z zeznań przesłuchanych w prawie świadków wynikało wprost, iż zatrudnieni na terenie jednostki wojskowej byli bezwzględnie zobligowani do przestrzegania grafików, a jakiegokolwiek odstępstwa w tym zakresie wymagały konsultacji dowódcą warty Z. T. (3). W konsekwencji, słusznym jest ustalenie, iż powód był podporządkowany pozwanemu w zakresie czasu pracy i jego organizacji.

W ocenie Sądu II instancji powód był też zobligowany do wykonywania bieżących poleceń przełożonych dowódcy warty jak i kierownika z ramienia (...) tj. świadczenia pracy pod kierownictwem. Z prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego wynika, iż powodowi były wydawane polecenia dotyczące bieżącego wykonywania pracy i powód do nich się stosował. Dodatkowo w pozwanej funkcjonowała K. poleceń, gdzie osoby upoważnione wpisywały konkretne polecenia dla pracowników. Zdaniem Sądu Okręgowego powyższe nie ma nic wspólnego z nadzorem nad wykonaniem zlecenia, na który powołuje się skarżący. W istocie dający zlecenie ma prawo oczekiwać, iż zostanie ono wykonane zgodnie z jego oczekiwaniami. Jednakże kontrola nad wykonaniem zlecenia nie może być utożsamiana z prawem do bieżącego wydawania poleceń dotyczących pracy i sposobu ich wykonywania lecz co najwyżej sprawdzenia jakości wykonanej usługi w znaczeniu prawa wydawania wskazówek w zakresie sposobu wykonania zlecenia. Niemniej jednak wskazówki dającego zlecenie, nie mogą prowadzić do zmiany zlecenia jako takiego. Tymczasem jak wynika z akt sprawy powód nie tylko miał wykonywać pracę zgodnie ze standardami określonymi przez pozwanego w umowie ale i nie mógł odmówić wykonania poleceń dotyczących zadań bieżących wпадkowych np. objęcia tego a nie innego posterunku. Umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawianiu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do potrzeb czynności zleczanych na bieżąco (wyr. SN z 15.10.1999 r., I PKN 307/99, OSNAPiUS 2001, Nr 7, poz. 214). Powód miał bezpośrednich dwóch zwierzchników służbowych – dowódcę warty oraz kierownika z ramienia (...), do których poleceń zobligowany był się stosować i którzy ostatecznie decydowali kiedy co i jak miało być zrobione. Powód nie mógł rozpocząć służby bez stosownej odprawy, na której sprawdzano stan trzeźwości i de facto potwierdzano jego obecność w pracy. Powód nie mógł opuścić stanowiska pracy i w trakcie świadczenia pracy był na bieżąco kontrolowany z uwagi na konieczność obecności w określonych miejscach gdzie zamieszczone zostały czujki elektroniczne. Przypadki niesubordynacji mogły zostać ukarane karą finansową. W związku z tym twierdzenia co do braku wykonywania przez powoda pracy podporządkowanej wydają się być nieporozumieniem.

Wbrew temu co podnosi skarżący na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego nie można przyjąć też, iż przy wykonywaniu pracy powód mógł posłużyć się zastępcą. Bezsprzecznie, choć wnika to z podpisanej przez niego umowy, powód nie mógł powierzyć realizacji czynności, jakie wykonywał osobie trzeciej – niezatrudnionej w pozwanej spółce – choćby legitymowała się kwalifikacjami, doświadczeniem i odpowiednimi uprawnieniami do

wykonywania tego zawodu. Powyższe z uwagi na wymogi pracy stawiane ochroniarzom w tym konkretnym obiekcie w praktyce było niewykonalne. Niezaprzeczalnie powszechną praktyką przyjętą u strony pozwanej było dopuszczanie zastępstwa między pracownikami, jednakże powyższego nie sposób traktować inaczej jak tylko zatwierdzonej przez przełożonego zmiany grafików celem zapewnienia ciągłości pracy. Powód w przypadku niemożliwości świadczenia pracy był zastępowany przez współpracowników. Powyższe nie jest niczym nietypowym przy zwykłych stosunkach pracy. Ponadto jak trafnie przyjął SN w wyroku z dnia 9 lutego 2007 r., I UK 221/06, LEX nr 948780, nie jest sprzeczna z istotą stosunku pracy jakakolwiek pomoc świadczona pracownikowi przez osobę trzecią przy wykonywaniu jego obowiązków. Ponadto co znamienne to pozwana płaciła pracownikom za służbę pełnioną w zastępstwie innych nieobecnych ochroniarzy. Z faktu dopuszczalnego zastępowania powoda przez innych pracowników za zgodą i akceptacją pozwanej nie sposób wywodzić więc dla powoda ujemnych skutków procesowych w zakresie ustalenia przesłanek istnienia stosunku pracy i twierdzić, iż w okolicznościach sprawy powód nie był zobligowany do osobistego, ciągłego świadczenia pracy.

W ocenie Sądu za niepracowniczym charakterem zatrudnienia powoda nie może przemawiać też fakt świadomego zawarcia - podpisania umowy zlecenia nie zaś umowy o pracę. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28.10.1998 r. (I PKN 404/98 niepubl.) wskazał, że jeżeli umowa wskazuje cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy, a przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawierania. Natomiast w wyroku z dnia 05.09.1997 r. (I PKN 229/97 niepubl.) Sąd Najwyższy stwierdził, że nie można zakładać, że strony mając pełną zdolność do czynności prawnych miały zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę niż tę, którą zawarły - umowa o dzieło). Zgodnie bowiem z art. 353¹ kc strony mogą decydować o rodzaju nawiązanego stosunku prawnego (zob. wyrok Sądu Najwyższego Izby Administracyjnej, Pracy i (...) z dnia 04.02.1998 r. II UKN 488/97, OSNAPiUS 1999/2 poz. 68 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09.12.1999 r. II UKN 432/99 OSNAPiUS Nr 9, poz. 310). Zatrudnienie osób fizycznych może następować zarówno w ramach stosunku pracy jak i na podstawie umów prawa cywilnego. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 09.12.1999 r. (I PKN 432/99 niepubl.) stwierdził, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. Punktem wyjścia dla określenia rodzaju zawieranej umowy jest decyzja samych zainteresowanych. Podstawę dla autonomicznej decyzji stron stanowi zasada swobody umów (art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13.04.2000 r. (I PKN 594/99 niepubl.) stwierdził również, iż o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane osoby (art. 353 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jej realizacji. Dla oceny prawidłowości dokonanego wyboru istotny jest natomiast sposób wykonywania tej pracy. Ocena charakteru świadczonej pracy dokonywana jest zarówno przez pryzmat zawartej umowy jak i pod kątem faktycznego sposobu jej wykonywania. Kwalifikacja umowy następuje zgodnie z art. 22 § 1 k.p. nie tyle ze względu na jej nazwę i treść, lecz także na sposób wykonywania umowy. Wnioski te były wielokrotnie powtarzane w orzecznictwie Sądu Najwyższego (np. wyrok z dnia 07.04.1999 I PKN 642/98) gdzie wskazywano, że nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek prawny ma cech charakterystyczne dla stosunku pracy.

Z dowodów zebranych w postępowaniu przed Sądem I instancji wynika w sposób jednoznaczny, iż powód był zainteresowany zawarciem umowy o pracę, co nie było jednak możliwe z uwagi na politykę zatrudnienia pozwanej spółki. Powód, co przyznaje w apelacji skarżący, został poinformowany wprost przez przedstawiciela pozwanego, iż nie istnieje taka możliwość. Tym samym faktycznie to pozwany narzucał formę zatrudnienia, zaś wola powoda była odmienna. S. Z. przystał na zawarcie umowy jedynie z uwagi na niekorzystną sytuację ekonomiczną. Zawierane umowy zlecenia były zatem narzucone przez stronę pozwaną, zaś ich zawarcie wykorzystywało pozycję pozwanej i faktycznie uniemożliwiało wyrażenie swobodnej woli powoda co do formy zawieranych umów. Wobec tego, że nie mógł on w żaden sposób wpływać na treść zawieranych umów to trudno mówić o jakimkolwiek swobodnym oświadczeniu woli pracownika (poza chęcią świadczenia pracy) a zatem należało ustalić, które cechy zawartego stosunku prawnego miały charakter dominujący.

Analizując te cechy wskazać należy, iż czynności faktycznie wykonywane przez powoda, charakter jego pracy, jednorodność i stałość obowiązków, obowiązek osobistego świadczenia pracy, brak możliwości ustalania samodzielnie czasu pracy, podleganie poleceniom i kontroli ze strony pozwanego dawały wszelkie podstawy do oceny, iż łączący strony stosunek prawny miał cechy stosunku pracy. W tych zaś okolicznościach samo zawarcie umów zlecenia w związku z chęcią wykonywania pracy zarobkowej, przy równoczesnej woli powoda zawarcia umowy o pracę i braku takiej możliwości wobec jednoznacznej postawy strony pozwanej, nie może stanowić wyznacznika do oceny charakteru zawartej umowy i sposobu jej wykonywania.

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może wpłynąć na zmianę wydanego w sprawie rozstrzygnięcia. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż powód w ramach zawartej ze stroną pozwaną umowy zlecenia de facto realizował czynności w ramach zatrudnienia pracowniczego. Z tych też względów przysługują mu w zakresie przyznanym przez Sąd Rejonowy dochodzone roszczenia pieniężne.

Zaskarżony wyrok w pełni zatem odpowiada prawu

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc apelację strony pozwanej jako bezzasadną oddalił.

J.L.