

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 14 października 2019 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi w sprawie z powództwa W. B. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie za pracę w porze nocnej, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy:

1) ustalił, że powódkę W. B. z pozwaną (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. w okresie od 5 listopada 2015 r. do

28 października 2016 r. łączył stosunek pracy na podstawie umowy o pracę;

2) zasądził od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. na rzecz W. B. tytułem wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych następujące kwoty:

- 1.533,93 zł za miesiąc listopad 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2013 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. i odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

- 1.150,08 zł za miesiąc grudzień 2015 roku, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 11 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

- 1.129,12 zł za miesiąc styczeń 2016 roku, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 11 lutego 2016 r. do dnia zapłaty;

-123,20 zł za miesiąc luty 2016 roku, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 11 marca 2016 r. do dnia zapłaty;

-470,72 zł za miesiąc marzec 2016 roku, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 11 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty;

-581,28 zł za miesiąc kwiecień 2016 roku, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 11 maja 2016 r. do dnia zapłaty;

-2.367,36 zł za miesiąc maj 2016 roku, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 11 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty;

-537,92 zł za miesiąc czerwiec 2016 roku, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 11 lipca 2016 r. do dnia zapłaty;

-669,28 zł za miesiąc lipiec 2016 roku, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 11 sierpnia 2016 r. do dnia zapłaty;

-992 zł za miesiąc sierpień 2016 roku, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 11 września 2016 r. do dnia zapłaty;

-117,60 zł za miesiąc wrzesień 2016 roku, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 11 września 2016 r. do dnia zapłaty;

-88 zł za miesiąc październik 2016 roku, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 11 listopada 2016 r. do dnia zapłaty;

3) zasądził od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. na rzecz W. B. tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy kwotę 1.350 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 11 listopada 2016 r. do dnia zapłaty;

4) umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych w pozostałym zakresie;

5) zniósł między stronami koszty zastępstwa procesowego;

6) nakazał pobrać od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 1.478,08 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, których obowiązku nie miała ponieść powódka W. B.;

7) nadał wyrokowi w punkcie II i III do kwoty 1.850 zł rygor natychmiastowej wykonalności.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

W. B. w dacie zatrudnienia u pozwanej miała 65 lat i miała przyznane prawo do emerytury (urodzona (...)).

Powódka miała zawarte umowy zlecenia z pozwaną (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością:

- w dniu 29 października 2015 roku na okres od 5 listopada 2015 roku do 31 grudnia 2015 roku ze stawką godzinową 4,75 zł brutto;

- w dniu 21 grudnia 2015 roku na czas nie określony ze stawką godzinową 5,35 złotych brutto.

Zgodnie z zawartą umową zlecenia z dnia 29 października 2015 roku powódce zlecony został doraźny dozór obiektów chronionych przez pozwaną spółkę na terenie województwa (...) zgodnie z Planem Ochrony lub Instrukcją Ochrony obowiązującą na obiekcie. Jednocześnie zgodnie z umową zleceniodawca w ramach zawartej umowy może zlecić dodatkowo wykonanie usług polegających na ochronie transportu wartości pieniężnych lub niepieniężnych na określonej trasie na terenie całego kraju. W myśl §4 umowy zleceniobiorca w uzasadnionych przypadkach (w szczególności w przypadku choroby lub innej przeszkody w wykonaniu zlecenia) może powierzyć wykonanie czynności wynikających z umowy osobie trzeciej, które posiada stosowne kwalifikacje. W takich przypadkach obowiązany jest zawiadomić niezwłocznie zleceniodawcę na piśmie o osobie, miejscu zamieszkania i posiadanych kwalifikacjach swojego zastępcy. Zleceniobiorca jest zobowiązany na bieżąco informować zleceniodawcę o przebiegu wykonania zleconych czynności i wszelkich związanych z tymi wydarzeniami i trudnościami mających znaczenie dla zleceniodawcy dla należytego wykonania zlecenia. Za wykonanie umówionych czynności zleceniodawca zobowiązał się do zapłaty wynagrodzenia brutto w wysokości 4,75 złotych za godzinę świadczonej usługi. Zleceniodawca może zwiększyć wynagrodzenie w razie uznania, że zleceniobiorca wykonał umowę ze szczególną starannością w danym miesiącu. Wynagrodzenie miało być wypłacane zleceniobiorcy po wykonaniu zlecenia lub określonego etapu zleconych czynności oraz po stwierdzeniu przez zleceniodawcę należytego wykonania na podstawie rachunku wystawionego przez zleceniobiorcę obejmującego okres, za który należy się wynagrodzenie. Zleceniobiorca upoważnia zleceniodawcę do wystawienia rachunków w jego imieniu. W §15 umowy zleceniobiorca oświadczył, iż niniejsza umowa została zawarta zgodnie z jego wolą, że nie jest zainteresowany zawarciem ze zleceniodawcą umowy o pracę i jest świadomy różnicy pomiędzy umową o pracę, a zawartą umową zlecenia. Zawarta umowa zlecenia ma charakter cywilnoprawny i nie rodzi żadnych skutków w zakresie uprawnień pracowniczych wynikających z prawa pracy.

Ponadto powódka miała zawartą umowę zlecenia z (...) Ochrona Osób i Mienia Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w G. obejmującą okres od 5 listopada 2015 roku do 31 grudnia 2015 roku. Na podstawie umowy zlecenia do obowiązków powódki należały usługi polegające na doraźnej ochronie obiektów. Za wykonanie zlecenia powódka otrzymywać miała wynagrodzenie w kwocie 77 złotych miesięcznie. W treści umowy postanowiono,

iż zleceniobiorca może powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej. W takim przypadku zobowiązany będzie zawiadomić uprzednio zleceniodawcę na piśmie o osobie, miejscu zamieszkania swojego zastępcy.

Pozwana spółka współpracowała z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w G.. Pracownicy zatrudniani w pozwanej spółce zatrudnili także w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością.

W dniu 28 grudnia 2015 roku powódka wystąpiła do pozwanego o przedłużenie umowy zlecenia na rok 2016. Strony zawarły umowę zlecenia obejmującą okres od 1 stycznia 2016 roku, na czas nieokreślony. Zgodnie z zawartą umową powódka zobowiązała się do doraźnego dozoru obiektów chronionych przez pozwanego na terenie województwa (...) z Planem Ochrony lub Instrukcją Ochrony. Na mocy umowy zleceniodawca powierzał, a zleceniobiorca zlecenie przyjął i zobowiązał się do wykonania usług określonych umową w dniach i godzinach ustalanych samodzielnie przez zleceniobiorcę w formie harmonogramu za kolejny miesiąc wykonania niniejszej umowy. Zleceniobiorca w uzasadnionych przypadkach (w szczególności w przypadku choroby lub innej przeszkody w wykonaniu zlecenia) może powierzyć wykonanie czynności wynikających z umowy osobie trzeciej, które posiada stosowne kwalifikacje. W takich przypadkach obowiązany jest zawiadomić niezwłocznie zleceniodawcę na piśmie o osobie, miejscu zamieszkania i posiadanych kwalifikacjach swojego zastępcy. Zleceniobiorca jest zobowiązany na bieżąco informować zleceniodawcę o przebiegu wykonania zleconych czynności i wszelkich związanych z tymi wydarzeniami i trudnościami mających znaczenie dla zleceniodawcy dla należytego wykonania zlecenia. Za wykonanie umówionych czynności zleceniodawca zobowiązał się do zapłaty wynagrodzenia brutto w wysokości 5,35 złotych za godzinę świadczonej usługi. Zleceniodawca ponieść miał koszty wyposażenia w narzędzia, materiały, dokumenty i ubiór niezbędne do wykonania zlecenia.

W miesiącu październiku 2016 roku powódka zachorowała i w związku z tą sytuacją poinformowała o niej pozwanego, z prośbą o rozwiązanie powyższego problemu. Wcześniej o chorobie powódka poinformowała współpracownicy, ale żadna nie chciała się zgodzić na zastąpienie powódki. Szef ochrony po uzyskaniu informacji od powódki o chorobie poinformował powódkę, że być może koleżanki powódki świadczące pracę w tym samym obiekcie mogą zastąpić powódkę, natomiast po chorobie powódka zostanie przeniesiona po chorobie na inny obiekt. W tej sytuacji powódka poinformowała w piśmie z dnia 24 października 2016 roku pozwanego, iż przeniesienie jej na inny obiekt będzie dla niej znacznym utrudnieniem w związku z zamieszkiwaniem w Z. i wniosła o udzielenie urlopu bezpłatnego na wyjaśnienie sprawy przeniesienia powódki na inny obiekt. W odpowiedzi na pismo pozwany w piśmie z dnia 28 października 2016 roku poinformował powódkę, iż umowa zlecenia z dnia 21 grudnia 2015 roku została rozwiązana z dniem 28 października 2016 roku.

Powódka przed zatrudnieniem w pozwanej spółce pracowała w spółce (...) na stanowisku pracownika ochrony. W okresie zatrudnienia w spółce (...) powódce powierzone zostało opracowywanie grafików służb. Powódka świadcząc pracę na rzecz E. wykonywała te same czynności, co później na rzecz pozwanej spółki. Pozwana spółka przejęła zadania E. na obiekcie, gdzie świadczyła czynności powódka.

Czynności związane z dozorem powódka pełniła w Liceum Uniwersyteckim w Ł..

Do obowiązków powódki należała kontrola osób wchodzących do Liceum, wydawanie kluczy do pomieszczeń, obchodzenie terenu szkoły, zgłaszanie informacji o ewentualnych awariach.

(...) ochraniających obiekty uniwersyteckie obowiązuje instrukcja. Wszystkie obiekty uniwersyteckie, poza biblioteką pracują według instrukcji. Pracownicy pracują w systemie 12- godzinny, 24- godzinny.

Początkowo na obiekcie w ramach dozoru pracowało łącznie z powódką 3 pracowników, potem łącznie 4 osoby.

Powódce nadal po zatrudnieniu w pozwanej spółce powierzone zostało zadanie opracowywania grafików. Sporządzane przez powódkę grafiki w uzgodnieniu ze współpracownikami powódka przekazywała koordynatorowi, które je zatwierdzał i przekazywał je do biura pozwanego. (...) odbywały się według zatwierdzonych grafików.

Powódka miała co do zasady dyżury 24 godzinne, a następnie przypadały 2 doby wolnego.

Wynagrodzenie wypłacane było powódce od umówionej stawki określonej w umowie i ilości przepracowanych w miesiącu godzin. Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone, jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wyliczone w oparciu o wynagrodzenie wypłacone powódce z umowy zlecenia wyniosło 1.027,20 złotych.

Na obiektach prowadzone były księgi służb, gdzie wpisywane były dane dotyczące każdej służby, godzin rozpoczęcia i zakończenia, zdarzeń, które się wydarzyły podczas służby.

Koordynator pojawiał się na terenie Liceum, pozostawał w telefonicznym kontakcie z powódką i innymi osobami świadczącymi pracę na obiekcie, gdzie pracę świadczyła powódka. W spornym okresie koordynatorem był B. D.. Powódka traktowała koordynatora jako przełożonego. Koordynator kontrolował zapisy w książkach służb. Pilnował by zapisy w książce służb były prowadzone na bieżąco.

K. pojawiając się na terenie obiektów sprawdzali, czy pracownicy są właściwie umundurowani, zgodnie z przyjętymi zasadami, sprawdzając zapisy książek służb dokonuje zapisów o kontroli, sprawdza trzeźwość pracowników. Zajmuje się także organizowaniem zastępstw, jeżeli pracownik ochrony nie może pojawić się w pracy. Pracownicy ochrony informują koordynatora o nieobecności, zamianach zmian.

K. wykonują te same czynności w stosunku do pracowników ochrony, niezależnie czy pracownicy zatrudnieni są na podstawie umowy o pracę, czy umowy zlecenia.

Zawierając umowę z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. w październiku 2015 roku powódce przedstawiona została jednocześnie umowa zlecenia z (...) Ochrona Mienia Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w G.. Powódka poza czynnościami zleconymi przez pozwaną spółkę nie wykonywała żadnych innych czynności. Na rachunek powódki oddzielnie wpływało wynagrodzenie wypłacane przez pozwaną i (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością.

Pozwana przekazała powódce strój służbowy z napisem (...).

Powódka nie mogła wskazać osoby na zastępstwo z zewnątrz, ewentualnie mogła zamienić się dyżurami ze współpracownikami.

Pozwana spółka zawierała także z pracownikami ochrony umowy o pracę.

W roku 2015 roku pozwana spółka opracowała Instrukcję Ochrony Uniwersyteckiego Liceum Ogólnokształcącego stanowiącą podstawę organizacji ochrony obiektu. Ochrona w Uniwersyteckim Liceum Ogólnokształcącym pełniona była przez pozwaną spółkę na podstawie umowy z dnia 23 października 2015 roku pomiędzy Uniwersytetem (...) a pozwaną spółką. Celem ochrony było zabezpieczenie terenu, sprzętu, i mienia przed niezgodnymi z prawem działaniami z zewnątrz i wewnątrz, podejmowanie działań zmierzających do zapobiegania przestępstwom i wykroczeniom przeciwko mieniu, a także przeciwdziałania powstawaniu strat i szkód wynikających z tych zdarzeń oraz nie wpuszczania osób nieupoważnionych na teren chronionych, prowadzenie działań profilaktycznych i zapobiegających zjawiskom przestępczym oraz ochrony przeciwpożarowej. Skuteczna ochrona obiektu Liceum Uniwersyteckiego polegała na zorganizowaniu systemu ochronnego według zasad wynikających z instrukcji i realizowana przez ochronę bezpośrednią i ochronę pośrednią. Nadzór merytoryczny nad realizacją zadań ochronnych oraz właściwym wywiązywaniem się pracowników ochrony z obowiązków z ramienia Spółki (...) sprawuje wyznaczony przez Zarząd pozwanej Szef Ochrony : B. D. i w razie potrzeby T. W.. Zgodnie z ogólnym zakresem obowiązków pracowników ochrony należała znajomość i przestrzeganie przepisów z zakresu realizacji służby ochronnej, staranne wykonywanie zadań zgodnie z instrukcją ochrony oraz stosowanie się do zaleceń osób nadzorujących (szef ochrony, kierownik obiektu lub upoważniony pracownik, dyżurny (...) pozwanego(Uzbrojone S. Interwencyjne), reagowanie i podejmowane działań ochronnych wynikających z Ustawy o ochronie osób i mienia oraz przepisów wykonawczych niezwłocznie po dostrzeżeniu zagrożeń lub naruszeń dóbr prawem

chronionych, rzetelne i na bieżąco dokumentowanie podejmowanych i wykonywanych czynności ochronnych w Księżce Przebiegu (...) i innej dokumentacji, przestrzeganie ustalonego grafiku służb, dbałość o chronione mienie i udostępnione wyposażenie, używanie kompletnego umundurowania i noszenie w widocznym miejscu identyfikatora, posiadanie na służbie legitymacji pracownika ochrony, niezwłoczne informowanie osób nadzorujących o wszystkich zaobserwowanych wydarzeniach na terenie chronionym, przestrzeganie przepisów BHP i przeciwpożarowych oraz wydanych na ich podstawie zarządzeń i regulaminów, rzetelne przyjmowanie/przekazywanie służby po uprzednim szczegółowym sprawdzeniu obiektu wykonanym w czasie obchodu. Zgodnie z Instrukcją do obowiązków szefa ochrony należało zapewnienie obsady służby zgodnie z Instrukcją Ochrony Obiektu, odpowiadanie za stan wyposażenia i umundurowania pracowników ochrony, utrzymywanie bieżącego kontaktu z Kierownictwem Obiektu, uczestniczenie w prowadzeniu postępowań wyjaśniających przyczyny i wielkość ewentualnych szkód powstałych na skutek niewłaściwego postępowania pracowników ochrony dokonywanie okresowych obchodów terenu w celu skontrolowania aktualnego stanu ochrony oraz pracowników ochrony i dokumentuje czynności w księżce kontroli znajdującej się na terenie obiektu. Instrukcja Ochrony Obiektu uszczegóławia także zakres zadań pracowników ochrony oraz czynności zabronionych pracownikom.

Przy przyjęciu stawek obowiązującego wynagrodzenia minimalnego należne powodce do wypłaty wynagrodzenie, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenie za pracę w godzinach nocnych wyniosło:

- 1.533,93 zł za miesiąc listopad 2015 roku;
- 1.150,08 zł za miesiąc grudzień 2015 roku,
- 1.129,12 zł za miesiąc styczeń 2016 roku,
- 123,20 zł za miesiąc luty 2016 roku,
- 470,72 zł za miesiąc marzec 2016 roku,
- 581,28 zł za miesiąc kwiecień 2016 roku,
- 2.367,36 zł za miesiąc maj 2016 roku,
- 537,92 zł za miesiąc czerwiec 2016 roku,
- 669,28 zł za miesiąc lipiec 2016 roku,
- 992 zł za miesiąc sierpień 2016 roku,
- 117,60 zł za miesiąc wrzesień 2016 roku,
- 88 zł za miesiąc październik 2016 roku

Przy przyjęciu stawek obowiązującego wynagrodzenia minimalnego należny powodce ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wyniósł kwotę 1.303,50zł.

Powódka pracowała w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy do 24 godzin przy rozkładzie czasu pracy 24 godziny pracy 48 godziny wolne, dlatego nie można stosować dobowej normy czasu pracy 8 godzin. Zaliczając pierwsze dyżury w miesiącu na poczet normatywnego czasu pracy – do godzin nadliczbowych z dodatkiem 100 % będzie zaliczana praca w porze nocnej oraz w niedzielę i święta.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań powódki, zgłoszonych przez strony świadków, przywołane dowody z dokumentów, oraz opinię biegłego z zakresu rachunkowości. Dowody z osobowych źródeł dowodowych Sąd w zasadzie ocenił jako wiarygodne. Sąd I instancji odmówił wiary zeznaniom świadka B. K. w zakresie twierdzeń o braku wiedzy na temat zawieranych równoległe z umowami zlecenia umów zlecenia z

(...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością. Świadek w pierwotnie złożonych zeznaniach wskazywała, iż jest to podmiot współpracujący z pozwaną spółką, a także, iż pracownicy, którzy wcześniej związani byli z pozwaną spółką legitymowali się także umowami z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością, by ostatecznie wycofać się z tych zeznań. Zeznania świadka B. K. są o tyle niewiarygodne w tym zakresie, iż świadek zajmuje w pozwanej spółce stanowisko specjalisty ds. kadr i płac, trudno zatem uznać za zgodne z prawdą twierdzenia, iż nie miał żadnej wiedzy na temat charakteru współpracy między podmiotami, tym bardziej, iż z pewnością część umów zlecenia zawartych z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością obejmowało okres trwania już po dacie zatrudnienia świadka w pozwanej spółce. Nie posiadały waloru wiarygodności w ocenie Sądu Rejonowego także zeznania świadka K. K. w zakresie twierdzeń o braku wiedzy na temat zastępstw, w tym, kto może zastąpić pracownika świadczącego pracę na podstawie umowy zlecenia, w razie jego nieobecności, w tym czy mogą to być osoby z zewnątrz, biorąc chociażby okoliczność długoletniego zatrudnienia świadka w pozwanej spółce, także na podstawie umowy zlecenia, a w ostatnim okresie na stanowisku dyrektora ds. ochrony. Treść zeznań świadka podyktowana jest właśnie okolicznością zajmowania przez K. K. kierowniczego stanowiska u strony pozwanej i zamiarem jak najkorzystniejszego przedstawienia pozwanego w aspekcie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

Zdaniem Sądu I instancji, nie zasługiwały na wiarę zeznania pozwanego w zakresie twierdzeń o pełnej swobodzie pracowników ochrony w opracowywaniu grafików, albowiem okolicznością niesporną była konieczność zapewnienia pełnej obsady na obiekcie według dyżurów 12 godzinnych i 24 godzinnych. Pracownicy sporządzając grafiki uwzględniali powyższe zasady i równomiernie rozdzielali dyżury. Przygotowywany projekt był akceptowany przez koordynatora, który mógł wносить do niego zastrzeżenia.

Wyliczenie należnego powodce do wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych oraz ekwiwalentu pieniężny za urlop wypoczynkowy zlecono biegłemu w dziedzinie rachunkowości. Sąd Rejonowy oparł rozstrzygnięcie o opinię biegłego stosując jednocześnie art. 322 k.p.c. Należy podkreślić, że opinia biegłego w ostatecznym kształcie w zakresie wyliczeń i ich podstawy prawnej została wydana zgodnie z wymogami fachowości i z tezą dowodową. Biegły dokładnie przedstawił sposób dokonania wyliczeń, podając z jakich danych wynikały poszczególne kwoty, co pozwoliło do ostatecznego ustalenia należnego powodom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. Strona pozwana zobowiązana do przedstawienia – zgodnie z wnioskiem dowodowym strony powodowej – ksiąg służby, na podstawie, których można ustalić czas pracy, z tego obowiązku się nie wywiązała, dlatego też należało posiłkować się zestawieniami czasu pracy przedstawionymi przez powodkę. Ostatecznie strony po złożeniu przez biegłego opinii uzupełniającej żadnych dalszych zastrzeżeń do opinii biegłego nie zgłaszały.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uwzględnił co do zasady powództwo.

Wskazał w pierwszej kolejności, iż na podstawie regulacji zawartej w art. 189 k.p.c. można żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku prawnego lub prawa może osoba, która ma w tym interes prawny, który zachodzi, gdy skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni ochronę prawnie chronionych interesów i definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu sporu w przyszłości. Zgodnie z powszechnie przyjętą wykładnią komentowanego przepisu interes prawny jest to obiektywna (czyli rzeczywiście istniejąca), a nie tylko hipotetyczna (czyli w subiektywnym odczuciu strony) potrzeba uzyskania wyroku odpowiedniej treści występująca wówczas, gdy powstała sytuacja rzeczywistego naruszenia albo zagrożenia naruszenia określonej sfery prawnej. Niepewność stosunku prawnego lub prawa powinna zachodzić obiektywnie według rozumnej oceny sytuacji, a nie według odczucia powoda, który uważa, że nastąpiło naruszenie sfery jego uprawnień (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 17 lutego 2012 roku w sprawie I ACa 51/2012, LexPolonica nr 3118859). Zgodnie zaś z ustalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, co do zasady, 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 dnia 2 czerwca 2006 roku w sprawie I PK 250/05, M.P.Pr. (...); wyrok SN z dnia 5 grudnia 2002 roku w sprawie I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194; wyrok SN z dnia 29 marca 2001 roku w sprawie I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12).

W rezultacie Sąd I instancji uznał, że powódka miała interes prawny w tym, aby dochodzić ustalenia istnienia stosunku pracy, zgodnie z ogólną regulacją, wynikającą z art. 189 k.p.c.

Odnosząc się do samej zasadności zgłoszonego przez powódkę roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy Sąd Rejonowy wskazał, że w niniejszej sprawie nie ma znaczenia to, jak nazwana została umowa łącząca strony postępowania. Elementem istotnym było, czy zawarta „umowa zlecenia” wykonywania była w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy – w takim bowiem przypadku należy uznać, iż łączący strony stosunek oparty jest na umowie o pracę, nawet w przypadku odmiennych postanowień zawartych w samym oświadczeniu.

Okolicznością pozostającą poza sporem w przedmiotowej sprawie było to, że powódka wykonywała pracę pracownika ochrony, a jej praca miała charakter odpłatny. Sąd I instancji ustalił przy tym, że powódka była zainteresowana zawarciem umowy o pracę. Wnioski o zatrudnienie na umowę o pracę powódka kierowała do pracowników pozwanego. Bez znaczenia także dla oceny charakteru stosunku prawnego łączącego strony pozostawała okoliczność, iż powódka w spornym okresie była uprawniona do emerytury. Żaden bowiem z przepisów nie wyłącza możliwości nawiązania pracowniczego stosunku zatrudnienia w okresie pobierania emerytury.

Powódka świadczyła pracę na chronionym przez pozwaną spółkę obiekcie mieszczącym się w Ł. na ulicy (...). Miejsce, w którym powódka świadczyła swą pracę i czas pracy został powódce wyznaczony przez uprawnioną do tego osobę działającą w imieniu pozwanej spółki. Fakt ten był decydującym w ustaleniu, że wykonywanie pracy odbywało się pod kierownictwem pozwanej. W postępowaniu ustalono, że nadzór nad pracownikami ochrony, w tym nad powódką, na obiekcie sprawował koordynator (szef ochrony), który był osobą nadzorującą wykonywanie usługi ochrony i bezpośredni nadzór nad pracownikami na danej zmianie. Powódka nie miała swobody działania w decydowaniu co do czasu i sposobu świadczenia pracy, dowolności w wykonywaniu usługi, która to dowolność jest charakterystyczną cechą umowy cywilno-prawnej. Zakres obowiązków powódki był ściśle określony przypisany do danego obiektu. Szczegółowy zakres zadań powódki i szefa ochrony określała Instrukcja Ochrony Obiektu. Analiza zapisów tej instrukcji pozwala w pełni uznać, iż powódka świadczyła pracę podporządkowaną, będąc zobowiązana do stosowania się do zaleceń osób nadzorujących (szef ochrony, kierownik obiektu lub upoważniony pracownik, dyżurny (...)) pozwanego (Uzbrojone S. Interwencyjne).

Kolejnym elementem stosunku łączącego strony było osobiste świadczenie pracy. Wprawdzie umowy zlecenie przewidywały możliwość powierzenia wykonania usługi ochrony osobie trzeciej, za pisemną zgodą zleceniodawcy, to w istocie zapis ten był fikcyjny, gdyż w praktyce powódka nigdy nie była zastępowana przez osobę z zewnątrz. Wymóg osobistego świadczenia pracy związany był z osobistymi przymiotami powódki, musiała to być osoba zaakceptowana przez pozwanego. Powyższe również dowodzi ocenie Sądu I instancji fikcyjności zapisu w umowie o powierzeniu wykonania usługi osobie trzeciej przez samych wykonawców umowy.

Obecność powódki w danym dniu i ilość przepracowanych godzin była rejestrowana, chociażby wpisem do książki służby. Powódka nie miała przy tym dowolności w kształtowaniu swojego czasu pracy, jej godziny pracy były ściśle ustalone w comiesięcznym grafiku – zaakceptowanym przez koordynatora. To, że powódce powierzono opracowywanie grafików nie oznacza, że powódka miała pełną dowolność w wyznaczaniu swoich godzin pracy. Powódka, jak wskazywała, kierowała się przyjętymi zasadami, w tym, by dyżury poszczególnych osób świadczących usługi na obiekcie następowały po sobie i trwały od 12 do 24 godzin i zostały równomiernie rozdzielone między pracownikami. Współpracownicy mogli co najwyżej wskazać, iż w konkretny dzień nie będą mogli świadczyć pracy, np. z przyczyn losowych i osobistych. Wówczas w tym zakresie następowały zamiany zmian pomiędzy współpracownikami. Zatwierdzony grafik przez koordynatora był dla powódki wiążący. Należy w tym miejscu wskazać na akcentowane w postępowaniu przez pozwanego uprawnienie zleceniobiorców do podania dni, w jakie chcieliby pracować, co nie przesądza, iż po ustaleniu grafików nie świadczyli pracy podporządkowanej.

Sąd Rejonowy podkreślił, że z podporządkowaniem pracownika oraz osobistym świadczeniem określonego rodzaju pracy łączy się zasada ciągłości świadczenia pracy w ramach stosunku pracy. Opisuje ona sposób wykonywania zobowiązania nałożonego na pracownika, który nie może polegać na wykonaniu jednorazowej czynności ani też

ograniczać się do kilku incydentalnych prac. Praca świadczona w ramach stosunku pracy charakteryzuje się powtarzalnością umówionych czynności w stałych i z góry określonych odstępach czasu. Poza wszelką wątpliwością pozostaje okoliczność, iż praca wykonywana przez powódkę miała charakter ciągły, czynności były wykonywane w stałych i z góry określonych godzinach.

Ponadto, pozwana spółka zapewniała tak powódcę jak i innym zatrudnionym pracownikom ochrony mundur oraz wszelkie narzędzia niezbędne do wykonywania powierzonych zadań (identyfikator), telefon stacjonarny, środki łączności bezprzewodowej, czytnik obchodu wartownika.

Nie bez znaczenia była przy tym zdaniem Sądu Rejonowego okoliczność, że pozwana spółka w ramach czynności ochrony zatrudniała także pracowników na podstawie umów o pracę. A pracownicy ochrony, którzy z pozwaną spółką mieli zawarte umowy o pracę, na danym obiekcie wykonywali tożsame czynności z tymi jakie wykonywała powódka. Osoby te podlegały takiemu samemu nadzorowi, podpisywały się w tych samych ksiązkach służby. Instrukcja Ochrony Obiektu w żadnym zakresie nie różnicuje czynności pracownika świadczącego pracę na podstawie umowy zlecenia i umowy o pracę.

W ocenie Sądu I instancji, wbrew przedstawionemu przez stronę pozwaną stanowisku, to pozwana spółka ponosiła ryzyko gospodarcze związane ze świadczeniem usług przez powódkę. To pozwana bowiem, za pośrednictwem swojego przedstawiciela (koordynatora), odpowiadała za obsadę pracowników świadczących ochronę, niemożność świadczenia pracy przez danego pracownika i konieczność zorganizowania w związku z tym zastępstwa, tak aby suma wypracowanych w danym miesiącu godzin odpowiadała tym przewidzianym w planie ochrony danego obiektu.

Wszystkie wymienione wyżej elementy świadczące o osobistym świadczeniu pracy w sposób ciągły, podporządkowaniu, wykonywaniu pracy na rzecz pozwanej ponoszącej ryzyko związanym z zatrudnieniem jak również odpłatny charakter zatrudnienia, stanowią cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, a nie dla umowy cywilnoprawnej. Sąd I instancji wskazał, iż zobowiązanie powódki, w przeciwieństwie do zobowiązań podejmowanych przy zawieraniu umów cywilnoprawnych, nie ograniczało się do czynności jednorazowej, czy też wielu czynności zmierzających do osiągnięcia określonego rezultatu, lecz polegało na wykonywaniu czynności wynikających z powierzonej rodzajowo pracy w sposób mający cechy trwałości, a co za tym idzie wiązało się z wykonywaniem określonych czynności, powtarzających się w odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą.

Sąd Rejonowy miał na względzie, iż o wyborze podstawy zatrudnienia decyduje autonomiczna wola stron, jednak z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że powódka była zainteresowana zatrudnieniem w oparciu o umowę o pracę, jednak o wyborze formy umowy cywilnoprawnej w istocie nie zadecydowały warunki w jakich miała być wykonywana przez powoda praca, lecz względy finansowe. Wybierając zatem formę cywilnoprawną zatrudnienia pracowników ochrony pozwana zmierzała do zminimalizowania kosztów tego zatrudnienia. Cywilnoprawna forma zatrudnienia bez wątplenia była tańsza dla pozwanej niż stosunek pracy, poza bowiem oczywistym faktem, że praca w takiej formule nie wiązała się wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych i w nocnych, to dodatkowo pozwana nie odprowadzała od wypłaconych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne. W świetle poczynionych ustaleń praca wykonywana przez powódkę na podstawie umów zlecenia zawartych z pozwaną i firmą (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością stanowiła w rzeczywistości zdaniem Sądu I instancji pracę wykonywaną w ramach pracowniczego stosunku pracy na rzecz pozwanej spółki (...). Nie ulega bowiem wątpliwości, że zawarcie umowy z firmą (...) miało wyłącznie na celu obejście przepisów ubezpieczeń społecznych dotyczących obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym i odprowadzania z tego tytułu należnych składek.

W rezultacie, mając na uwadze powyższe ustalenia, Sąd I instancji uznał, że powódkę z pozwaną spółką (...) w okresie od roku łączył stosunek pracy w okresie od 5 listopada 2015 roku do 28 października 2016 roku na podstawie umowy o pracę.

Odnosząc się do roszczenia o dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, Sąd I instancji wskazał, że w myśl art. 151 §1 k.p. pracą w godzinach nadliczbowych jest 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. Zgodnie z dyspozycją 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.).

Sąd Rejonowy wskazał, że skoro powódka była w spornym okresie zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę, obowiązywały ją dobowe i tygodniowe normy czasu pracy. Zatem w przypadku przekroczenia tych norm W. B. nabyła prawo do świadczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych zgodnie z powołanymi przepisami. Wysokość należności z tego tytułu wynikała z wycieńczeń biegłego (k.131-137). Po dokonaniu analizy tego zestawienia ustalono, że powódka pracowała w spornym okresie w godzinach nadliczbowych i z tego tytułu przysługiwało jej roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia o należne dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, w kwotach niekwestionowanych przez stronę pozwaną.

Na podstawie art. 151⁸ § 1 k.p. pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Mając na uwadze powyższe, z uwagi na to, iż powódka, jako pracownik świadczyła także pracę w porze nocnej, należało jej się wyrównanie wynagrodzenia za pracę z uwzględnieniem dodatku za pracę w porze nocnej, według wycieńczeń biegłego.

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.). Sąd ustalił, iż w czasie pracy w pozwanej spółce powódce nie został udzielony należny jej urlop wypoczynkowy w jakimkolwiek wymiarze. Pozwana nie wypłaciła również żadnego świadczenia z tego tytułu, w związku z czym roszczenie obejmujące wypłatę ekwiwalentu było zasadne. Podstawę do obliczenia jego wysokości stanowiło minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w dniu rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę ekwiwalentu pieniężnego wliczonego przez biegłego ds. rachunkowości.

O obowiązku uiszczenia przez stronę pozwaną odsetek od zasądzonych roszczeń pieniężnych Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., stanowiący – zgodnie z dyspozycją art. 359 § 1 k.c. – ustawowe źródło odsetek. Zgodnie z powołanym przepisem, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, choćby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Istotne jest więc ustalenie momentu, w którym dłużnik opóźnił się ze spełnieniem świadczenia. Zgodnie z art. 476 k.c. dłużnik dopuszcza się zwłoki, gdy nie spełnia świadczenia w terminie, a jeżeli termin nie jest oznaczony, gdy nie spełnia świadczenia niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela. W niniejszej sprawie świadczenia związane z wynagrodzeniem za pracę były świadczeniami okresowymi, których termin wymagalności określony był na 10. dzień następnego miesiąca (art. 85 § 2 k.p.). Z tego względu roszczenie powódki o zasądzenie odsetek od 11. dnia każdego następującego miesiąca, Sąd uznał za usprawiedliwione i zasądził odsetki ustawowe za opóźnienie zgodnie z treścią żądania. Z kolei prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy nabywa się z dniem rozwiązania stosunku pracy – przed tym dniem istnieje wyłącznie prawo do wykorzystania urlopu w naturze. Skoro stosunek pracy pomiędzy stronami

rozwiązał się z dniem 28 października 2016 roku, pozwana spółka od dnia 29 października 2016 roku opóźniła się z zapłatą ekwiwalentu pieniężnego i powódka miała prawo żądać od tego dnia odsetek ustawowych za opóźnienie. Zgodnie jednak z żądaniem powódki, Sąd zasądził odsetki ustawowe od ekwiwalentu pieniężnego od dnia 1 listopada 2016 roku.

W zakresie, w jakim powództwo zostało cofnięte, w konsekwencji ograniczenia powództwa, zgodnie z treścią pisma procesowego pełnomocnika powódki z dnia 19 sierpnia 2019 roku Sąd I instancji umorzył postępowanie na podstawie art. 203 § 1 k.p.c.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o wyrażoną w art. 100 zd.1 k.p.c. zasadę wzajemnego zniesienia kosztów. Podstawy do wzajemnego zniesienia kosztów zachodzą wówczas, gdy żądanie zostanie uwzględnione w około połowie, przy mniej więcej równej wysokości kosztów poniesionych przez każdą ze stron (wyr. SN z 11.12.2007 r., I PK 157/07, L.). Na koszty poniesione przez każdą stronę zostały się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika procesowego w tej samej wysokości na podstawie przepisów regulujących wynagrodzenie pełnomocnika procesowego będącego radcą prawnym i adwokatem.

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powódkę opłaty od pozwu oraz wydatkach sądowych związanych z wydaną opinią biegłego Sąd I instancji 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). Na koszty sądowe zostały się wydatki związane z wydaniem opinii przez biegłych w kwocie 518,08 złotych oraz opłata od pozwu w łącznej kwocie 960 zł naliczona od zasądzonych roszczeń (11.110,49 złotych + 8.070 złotych – ustalenie istnienia stosunku pracy). Sąd Rejonowy obciążył pozwaną spółkę wydatkami w Wobec powyższego Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa łącznie kwotę 1.478,08 złotych.

W punktach II i III Sąd I instancji nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Od powyższego wyroku apelację wywiodła pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł., zaskarżając wyrok w części, tj. w zakresie punktów I-III, V-VII. Zaskarżonemu wyrokowi pozwana zarzuciła:

1) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a) art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. przez błędną wykładnię podlegającą na przyjęciu, że powódka była zatrudniona na warunkach, o jakich mowa w ww. artykule;

b) art. 22 § 1 i § 1¹ k.p., art. 60 i 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p.c. poprzez pominięcie przez Sąd I instancji woli stron co do rodzaju zawartej umowy;

2) naruszenie przepisów prawa procesowego, tj.:

a) art. 233 k.p.c. w zw. z art. 22 § 1 k.p. poprzez dowolną, w miejsce swobodnej, ocenę materiału dowodowego, nadto wybiórczą, a nie wszechstronną, a także sprzeczną z logicznym rozumowaniem i doświadczeniem życiowym ocenę materiału dowodowego i w konsekwencji przyjęcie, że powódka:

- świadczyła na rzecz pozwanej spółki pracę w ramach stosunku pracy w sytuacji, gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż nie zaistniały przesłanki z art. 22 § 1 i § 1¹ k.p.;
- od początku nawiązania współpracy z pozwaną zainteresowana była zatrudnieniem w ramach stosunku pracy, podczas gdy w toku postępowania dowodowego nie zostało to udowodnione, a ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że powódka pismem z dnia 28 grudnia 2015 r. zwróciła się do pozwanej o zawarcie umowy zlecenia na dalszy okres oraz, jak zeznała „nigdy nie zwracałam się na piśmie do pozwanego o zmianę umowy zlecenia na umowę o pracę”, a nadto z uwagi na wykształcenie (księgową) i doświadczenie zawodowe powódki

wnioskować należy, że doskonale zdawała sobie sprawę jaką umowę chce zawrzeć z pozwaną, brak chęci powódki do zmiany formy współpracy z umowy zlecenia na umowę o pracę potwierdziła w zeznaniach świadek A. F.;

- wykonywała czynności pod nadzorem pozwanej w osobie wyznaczonego koordynatora B. D. pomimo, iż ustalenie to nie wynika z żadnego z przeprowadzonych przez Sąd dowodów, a stanowi jedynie bezkrytyczne powielenie stanowiska powódki przyjętego na potrzeby procesu;
- świadczyła pracę w miejscu i czasie wyznaczonym jej przez pozwaną pomimo, iż ze zgromadzonego materiału dowodowego ustalenie to nie wynika, ze zgromadzonego materiału wynika zaś, iż powódka zainteresowana była świadczeniem usług na rzecz pozwanej jedynie na obiekcie (...) – Liceum UŁ i nie chciała realizować umowy na innym obiekcie (brak chęci zmiany obiektu – pismo z dnia 24 października 2016 r.), nadto z zeznań powódki oraz świadka A. F. wynika, że powódka miała swobodę działania co do czasu i sposobu świadczenia usług, sama ustalała swój comiesięczny grafik i wybrała 24-godzinny system pracy z uwagi, iż taki jej bardziej odpowiadał, koordynator jedynie odbierał od powódki grafik i przekazywał go do działku kadr, przez cały okres świadczenia usług przez powódkę koordynator nie zakwestionował zgłoszonego przez powódkę grafiku;

b) art. 382 k.p.c. poprzez brak wnikliwej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności przez błędne przyjęcie, że umowy łączące strony miały charakter umów o pracę, a nie umów cywilnoprawnych, w zakresie odmowy wiary zeznaniom świadków strony pozwanej (K. K., B. K. i J. Z.) w zakresie, w jakim twierdzili, że w przypadku osób zatrudnionych na umowę zlecenia grafik był sporządzony przez zleceniobiorców, którzy mieli swobodę zarówno w wyborze dni i ilości godzin, w których chcą pracować oraz, że mogli zmieniać się na służby.

W związku z powyższymi zarzutami pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Ewentualnie wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wniósł o jej oddalenie jako oczywiście bezzasadnej oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy ustalił dodatkowo, co następuje:

W. B. jest z wykształcenia księgową.

(okoliczność bezsporna)

Zgodnie z § 2 ust. 1 umowy zlecenia z dnia 29 października 2015 r. zawartej przez strony, zleceniobiorca oświadczył, że posiada kwalifikacje do wykonywania czynności określonych w § 1 i zobowiązał się, że będzie wykonywał zleczone czynności w sposób samodzielny, z należytą starannością, bez bezpośredniego nadzoru i kierownictwa ze strony zleceniodawcy.

Zgodnie z § 7 wskazanej umowy, zleceniobiorca oświadczył, że ponosi wobec zleceniodawcy odpowiedzialność za szkody wyrządzone niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem zleczonej czynności, na podstawie przepisów kodeksu cywilnego.

(umowa zlecenia z dnia 29 października 2015 r. – k. 14)

Zgodnie z § 2 ust. 1 umowy zlecenia z dnia 21 grudnia 2015 r. zawartej przez strony zleceniobiorca oświadczył, że znane mu są prawne uwarunkowania obowiązujące przy wykonaniu czynności w zakresie ochrony osób i mienia i wiedza ta pozwala mu na samodzielne, bez stałego i ścisłego nadzoru wykonywanie tego rodzaju czynności.

Zgodnie z § 7 wskazanej umowy, zleceniobiorca oświadczył, że ponosi wobec zleceniodawcy odpowiedzialność za szkody wyrządzone niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem zleconej czynności, na podstawie przepisów kodeksu cywilnego.

Zgodnie z § 8 ust. 7 wskazanej umowy, w przypadku uszkodzenia, zniszczenia lub zgubienia wyposażenia, o którym mowa w § 8 ust. 6 zleceniobiorca ponosi koszty napraw lub zakupu nowych narzędzi i materiałów.

(umowa zlecenia z dnia 21 grudnia 2015 r. – k. 16)

Koordynator zatwierdzając grafik sporządzony przez W. B. dbał o to, aby zapewnione było pełne obsadzenie stanowiska ochrony na danej zmianie.

(przesłuchanie A. U. –k. 177v-178, adnotacja 00:04:47-00:13:38)

Nie było sytuacji, żeby koordynator zmieniał dyżury w grafiku sporządzonym przez W. B..

(przesłuchanie W. B. – k. 94v-95v; adnotacja 00:02:58-00:31:39, zapis na płycie CD – k. 99, k. 177v, adnotacja 00:04:47-00:05:19)

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy podzielił argumentację skarżącego w zakresie naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów.

Stosownie do treści art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Przedmiotowy przepis statuuje zasadę swobodnej oceny dowodów, która stanowi jeden z przejawów niezawisłości sędziowskiej. Granice swobodnej oceny dowodów określają trzy czynniki: logiczny, ustawowy oraz ideologiczny. Czynniki logiczny związany jest z obowiązkiem sądu wyprowadzenia z zebranego materiału procesowego wniosków zgodnych z regułami logiki. Ten wymóg dotyczy wyprowadzenia wniosków po ocenie każdego dowodu z osobna, a także powiązania wszystkich wniosków w jedną logiczną całość. Czynniki ustawowy wyraża przepis art. 233 k.p.c., który stanowi, że ocena sądu ma być oparta na wszechstronnym rozważeniu zebranego materiału. Taka ocena obejmuje kolejno jego uporządkowanie, odniesienie się do wszystkich przeprowadzonych dowodów i każdego z osobna, a w konsekwencji wskazanie, które z faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy zaistniały, bądź nie zaistniały. Istotą oceny dowodów jest wybranie tych, które weszły w skład podstawy rozstrzygnięcia i odrzucenie tych, którym sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Trzeci czynnik, określane jako ideologiczny, bądź też psychologiczny związany jest ze świadomością prawną sądu. Stanowi niewątpliwie element subiektywny oceny związany z osobowością sędziego. W tej mierze "własne przekonanie" sędziego w kwestii wartości poszczególnych dowodów determinowane jest jego indywidualną wiedzą (świadomością) społeczną i prawną (por. komentarz H. Doleckiego do art. 233 k.p.c., Lex).

Warto zauważyć, że skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania, lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (por. postanowienie SN z dnia 6 listopada 1998 r., II CKN 4/98 nie publ. wyrok SN z dnia 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/2000, OSNC 2000, nr 10, poz. 189, wyrok SN z dnia 5 sierpnia 1999 r., II UKN 76/99, OSNAPiUS 2000, nr 19, poz. 732). Skarżący powinien zwłaszcza wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im taką moc przyznając (por. postanowienie SN z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, Lex nr 52753, wyrok SN z dnia 6 lipca 2005 r., III CK 3/05, Lex nr 180925).

Sąd Okręgowy podziela w całej rozciągłości przedstawione powyżej poglądy, które stanowią ugruntowany dorobek doktryny i judykatury. Jednocześnie konfrontując ich treść ze stanowiskiem skarżącego należało uznać, że zarzuty stawiane zaskarżonemu rozstrzygnięciu zasługują na aprobatę. Zdaniem Sądu Okręgowego ocena materiału dowodowego w przedmiotowej sprawie w zakresie wskazanym przez skarżącego, nie może ostać się jako respektująca wyznaczające ramy swobodnej oceny dowodów zasady wiedzy, logiki i doświadczenia życiowego. Za wyrażonym stanowiskiem przemawia szereg argumentów podniesionych przez stronę pozwaną, które należy w tym miejscu poddać wnikliwej analizie.

W pierwszej kolejności podnieść należy, że nie można zgodzić się z ustaleniem Sądu I instancji, iż powódka była zainteresowana zawarciem umowy o pracę i kierowała wnioski o zatrudnienie na tej podstawie do pozwanego. Ustalenie takie nie zostało zresztą zawarte przez Sąd Rejonowy w części ustalającej uzasadnienia wyroku, lecz wynika dopiero z dalszych rozważań tegoż Sądu. Okoliczność ta została zasugerowana jedynie przez powódkę, nie została zaś potwierdzona żadnymi innymi dowodami w sprawie. Wręcz przeciwnie – ze zgromadzonego materiału dowodowego można wyciągnąć wnioski odmienne. Pismami z dnia 28 grudnia 2015 r. W. B. zwróciła się do spółki z prośbą o przedłużenie umowy zlecenia na kolejny rok oraz wyraziła chęć przystąpienia do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego z tytułu umowy zlecenia. Z pism tych nie wynika w żaden sposób, aby powódka chciała zostać zatrudniona na innej podstawie, niż umowa cywilnoprawna. Ponadto, świadek A. F., która pracowała wraz z W. B. zeznała wprost: „nie pytałyśmy, czy istnieje możliwość zatrudnienia na umowę o pracę”. Jak wynika zaś z przesłuchania samej powódki – bardziej odpowiadałaby jej umowa o pracę, jednak przedstawiono jej umowę zlecenia z uwagi na to, że była emerytem. Przyznała, że nigdy nie zwracała się na piśmie o zmianę podstawy zatrudnienia. Brak było na takiej podstawie dowodowej możliwości ustalenia, że powódka zwracała się do spółki (...) z prośbą o zawarcie umowy o pracę. Dokonanie więc takiego ustalenia przez Sąd Rejonowy należało uznać za naruszające art. 233 § 1 k.p.c.

Nie można także zgodzić się z dokonaniem przez Sąd I instancji ustaleniem, iż powódka nie mogła wskazać osoby na zastępstwo z zewnątrz, ewentualnie mogła zamienić się dyżurami ze współpracownikami. Takie ustalenie zostało podjęte na podstawie zeznań powódki oraz zestawienia dni i godzin jej pracy. Dokument ten nie jest dowodem na wskazaną okoliczność, a więc twierdzenia W. B. w tym zakresie nie zostały w żaden sposób potwierdzone innymi dowodami. Z umów zlecenia wyraźnie wynika, iż zleceniobiorca może w uzasadnionych wypadkach powierzyć wykonanie czynności wynikających z umowy zlecenia osobie trzeciej, która posiada stosowne kwalifikacje. Powódka nie argumentowała w żaden sposób, dlaczego jej zdaniem w trakcie wykonywania umowy nie mogła z tego prawa skorzystać. Należy zatem uznać, iż było to jedynie jej przekonanie związane z tym, iż zasadą było, że w razie potrzeby pracownicy zamieniali się zmianami między sobą. Z materiału dowodowego nie wynika jednak, aby powódka próbowała kiedykolwiek skorzystać z tej możliwości i aby spotkało się to ze sprzeciwem ze strony zleceniodawcy.

Nadto należy także zwrócić uwagę, iż w sposób ostrożny należało ocenić przydatność dla poczynienia ustaleń faktycznych w sprawie zeznania świadka J. Z., który jest zatrudniony przez (...) Sp. z o.o. jako koordynator, jednakże nie współpracował nigdy z powódką. Jego metodyka pracy może więc różnić się od metodyki pracy B. D.. Sąd I instancji ustalił zaś na podstawie jego zeznań zakres obowiązków koordynatora powódki. Dla poczynienia takich ustaleń bardziej miarodajne były zeznania powódki oraz A. F. jako współpracujących z inną osobą - B. D., czy też zeznania samego koordynatora B. D..

W pozostałym zakresie Sąd Okręgowy przyjął ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy za własne, przy czym uzupełnił je o pominięte zapisy umów zlecenia, które mają znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, wykształcenie powódki oraz okoliczności dotyczące jej współpracy z koordynatorem w czasie wykonywania przedmiotowych umów.

W ocenie Sądu Okręgowego, mimo prawidłowego w przeważającym zakresie ustalenia stanu faktycznego, Sąd I instancji dokonał jego nieprawidłowej subsumpcji pod normę art. 22 § 1 k.p.

W przedmiotowej sprawie bezspornym było, iż W. B. wykonywała na rzecz pozwanej spółki czynności z zakresu dozoru obiektów na podstawie dwóch umów - z dnia 29 października 2015 r. oraz z dnia 21 grudnia 2015 r. Spór koncentrował się natomiast na tym, jakiego rodzaju był stosunek prawny istniejący między stronami. Mimo użycia przez strony

konstrukcji umowy zlecenia, w razie uznania, że w stosunku tym przeważały jednak cechy typowe dla umowy o pracę, zastosowanie powinny znaleźć przepisy kodeksu pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami. Zgodnie ze stanowiskiem strony powodowej, zawarcie umowy zlecenia miało charakter pozorny, gdyż W. B. wykonywała pracę pod nadzorem i kierownictwem (...) Sp. z o.o. Natomiast pozwany konsekwentnie pozostawał na stanowisku, że strony łączył jedynie stosunek cywilnoprawny i brak było cech właściwych dla stosunku pracowniczego w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

Zgodnie z ustalonym w judykaturze stanowiskiem, w razie wątpliwości, czy dana umowa jest umową o pracę, czy też umową cywilnoprawną, należy ustalić, czy w treści i sposobie jej wykonywania przeważają cechy umowy o pracę, czy też umowy cywilnoprawnej. Dopiero wówczas, gdy umowa poddawana analizie (w swej treści, a zwłaszcza w sposobie wykonywania) wykazuje z ich jednakowym nasileniem cechy wspólne dla co najmniej dwóch różnych wzorców umownych, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może (ale wcale nie musi) wyrażać się także w nazwie umowy (trak trafnie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 lipca 2019 r., III PK 87/18, LEX nr 2692795).

Wśród cech typowych dla umowy o pracę należy wyróżnić przede wszystkim: podporządkowanie pracownika pracodawcy, odpłatność, osobiste świadczenie pracy, ciągłość świadczenia pracy, ryzyko pracodawcy.

W odniesieniu do pierwszej z wymienionych cech należy wskazać, że w orzecznictwie przyjmuje się zasadnie, że właściwość ta jest najbardziej podstawową cechą odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków zobowiązaniowych, istotą stosunku pracy, jego cechą konstrukcyjną. Przepis art. 22 § 1 k.p. stanowi o wykonywaniu czynności (obowiązków) pod kierownictwem pracodawcy w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Podporządkowanie pracownika pracodawcy przejawia się przede wszystkim w pozostawaniu do dyspozycji pracodawcy, wykonywaniu jego poleceń, dokładnym określeniu przedmiotu świadczenia oraz podporządkowaniu organizacyjnym, tj. co do miejsca i czasu pracy.

Sąd Rejonowy istnienie tej cechy w stosunku łączącym strony uzasadnił takimi okolicznościami, jak: wykonywanie przez W. B. pracy w oznaczonym miejscu i czasie oraz brak w tym zakresie swobody, sprawowanie nadzoru nad wykonywaniem usługi ochrony oraz pracownikami na danej zmianie przez koordynatora, brak dowolności powódki w wyborze sposobu wykonaniu usługi i ściśle określony zakres obowiązków (obowiązywał regulamin), obowiązek stosowania się do zaleceń koordynatora. W ocenie Sądu I instancji powódka nie miała dowolności w kształtowaniu swojego czasu pracy, gdyż jej godziny pracy były ściśle ustalone w comiesięcznym grafiku, zaakceptowanym przez koordynatora i wiążącym dla niej. Obecność powódki w danym dniu i ilość przepracowanych godzin była rejestrowana wpisem do książki służby.

Z tą oceną Sądu Rejonowego nie można się jednak zgodzić. Niewątpliwie miejsce i przedmiot wykonywania umowy przez powódkę były ściśle określone. W. B. nie podlegała jednak podporządkowaniu pracodawcy w zakresie wykonywania jego bieżących poleceń. Dla podporządkowania pracowniczego charakterystyczne jest bowiem to, aby w trakcie realizacji procesu pracy pracodawca wskazywał zadania oraz wyznaczał sposób ich wykonania. Powódka wykonywała powierzone jej zadania samodzielnie – przychodziła do nadzorowanego obiektu w ustalonych godzinach z wiedzą, jaki jest zakres jej obowiązków. Nie potrzebowała w tym celu konsultacji z koordynatorem. Owszem, koordynator pojawiał się na terenie liceum i pozostawał z powódką, jak też z innymi osobami dozorującymi obiekt w kontakcie telefonicznym. Były to jednak wizyty jednorazowe, mające na celu dokonanie kontroli prawidłowości realizowania zlecenia. W ramach umowy zlecenia, zlecniodawca jest uprawniony do kontrolowania prawidłowości wykonywania zleconego zadania. Pełniący tę funkcję B. D. nie wydawał jednakże w sposób bieżący poleceń dotyczących wykonywania zadań. Z zeznań ani powódki, ani A. F. nie wynika, aby kiedykolwiek miała miejsce sytuacja zwrócenia przez koordynatora uwagi na sposób wykonywania czynności przez dozorujących obiekt lub wydania jakiegokolwiek polecenia w tym zakresie. Dlatego uznanie przez Sąd I instancji, że W. B. miała obowiązek stosowania się do zaleceń koordynatora, nie znajduje potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy.

Należy także wskazać, że w sytuacji, gdy pracodawca zatrudnia pracowników celem skierowania ich do pracy w innym podmiocie może mieć miejsce sytuacja, że proces pracy będzie organizował i nadzorował nie pracodawca, lecz podmiot trzeci. Następuje wtedy scedowanie przez pracodawcę uprawnień kierowniczych na kontrahenta, do

którego kierowani są zatrudnieni pracownicy. W przedmiotowej sprawie sytuacja taka nie miała jednak miejsca. Jak wskazała powódka „administrator Liceum mógł nas kontrolować. Częściej przychodził koordynator”. Oczywistym jest, że wykonywanie zlecenia polegającego na dozorze liceum wiązało się z koniecznością współpracy z jego pracownikami. Administrator liceum był uprawniony do kontrolowania pracowników pozwanego w tym sensie, że czuwał nad prawidłowością wykonywania umowy zawartej ze spółką (...). Z akt sprawy nie wynika jednak, aby pracownicy Liceum, niejako w zastępstwie koordynatora, na bieżąco organizowali pracę powódki oraz wydawali jej polecenia dotyczące sposobu, czasu czy przedmiotu tej pracy, co świadczyłoby o podporządkowaniu w rozumieniu art. 22 § k.p.

Zasadniczym przejawem podporządkowania pracownika wobec pracodawcy jest jego zależność w sferze przedmiotu świadczenia, w ramach której pracodawca określa zadania do wykonania, sposób ich realizacji, a także metody i środki, za pomocą których zostaną one wykonane. W ocenie Sądu Rejonowego, zakres obowiązków został ściśle określony w instrukcji ochrony obiektu. Instrukcja ta zawiera wykaz obowiązków pracowników ochrony, który jednak ma charakter ogólny i dotyczy metodyki wykonywania zadań pracownika ochrony na posterunku oraz szefa ochrony. Nie jest to zestawienie obowiązków konkretnie powódki. Taki opis obowiązków związanych z ochroną mienia jest właściwy zarówno dla umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej – gdyż w drugim z typów umów jest możliwe określenie przez zleceniodawcę zasad wykonania zlecenia przez zleceniobiorcę.

Natomiast fakt, iż koordynator zatwierdzał grafik godzinowy również nie świadczy o podporządkowaniu powódki spółce jako pracodawcy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Jak bowiem wskazała sama W. B., nie było sytuacji, żeby koordynator zmieniał dyżury w sporządzonym przez nią grafiku. Przygotowywała ona grafik i przedstawiała go B. D., który zaś przekazywał go księgowości spółki celem wypłaty wynagrodzeń. Fakt, iż powódka nie miała pełnej dowolności w ustalaniu swoich godzin pracy ze względu na konieczność dostosowania do innych osób też nie przemawia za przyjęciem odmiennej oceny. W. B. nie była bowiem z oczywistych względów jedyną osobą dozoru przedmiotowy obiekt. Musiała zatem dostosować swoje godziny pracy z godzinami pracy innych osób. W ustaleniu grafiku osoby dozoru miały jednak zapewnioną pełną dowolność – warunkiem było stałe obsadzenie stanowiska ochrony. W przypadku zaś nieobecności, wykonujący zlecenie sami ustalali między sobą zastępstwo. Powódka nie miała także obowiązku usprawiedliwiania nieobecności spółce. Wobec tych okoliczności nie można uznać, aby W. B. wykonywała pracę w czasie wyznaczonym przez pracodawcę – ponieważ to ona sama, po konsultacji z innymi pracownikami, wskazywała dni i godziny, w których chce pracować. Natomiast po zatwierdzeniu przez spółkę grafik był wiążący w tym sensie, że dzięki niemu był zapewniony stały dozór obiektu. Dla zapewnienia prawidłowego realizowania umowy z kontrahentem Spółka czuwała nad tym, aby nie zdarzyła się sytuacja nieobecności żadnej z osób dozoru na danej zmianie.

Powódka sama zeznała – co jest bardzo istotne – że gdy zachorowała, to zadzwoniła do koleżanki z innej zmiany, żeby jej powiedzieć, że nie przyjdzie na swój dyżur, natomiast ona powiedziała, że musi jednak przyjść, bo ona jej nie zastąpi (adnotacja 00:05:40 – płyta CD k.97). Powyższe okoliczności już wprost świadczą, że powódka nie traktowała koordynatora jako swojego przełożonego, który wydaje jej dyspozycje w pracy. O swojej nieobecności nie poinformowała bowiem jego, tylko koleżankę, z którą wymieniała się na obiekcie.

Podkreślić przy tym należy, iż dla podporządkowanie pracownika pracodawcy w rozumieniu przepisów kodeksu pracy może mieć miejsce także wtedy, gdy pracodawca pozostawia pracownikowi swobodę wyboru co do sposobu czy kolejności wykonania zadań. Możliwe są sytuacje, kiedy pracodawca może nie mieć takiej możliwości, gdyż to pracownik posiada umiejętności i doświadczenie w jakiejś dziedzinie. Ponadto, rozwijający się rynek pracy wymaga dostosowania realiów wykonywania stosunku pracy do sposobu działania współczesnej gospodarki, wymagającej w wielu branżach większej samodzielności i niezależności, czego przykładem jest podporządkowanie autonomiczne np. na stanowiskach dyrektorskich, managerskich. Podporządkowanie nie musi więc oznaczać permanentnego nadzoru przełożonego nad sposobem lub właściwym tempem wykonywanych czynności, wystarczy bowiem wskazanie zadania i określenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Z drugiej jednak strony, nie można uznać, że podporządkowanie występuje w sytuacji, gdy pracownik ma całkowitą samodzielność w określaniu bieżących zadań i brak jest podmiotu organizującego proces pracy.

Tak w istocie było w niniejszej sprawie. W. B. posiadała swobodę co do ustalenia godzin pracy oraz sposobu wykonywania zlecenia. na stanowisku dozorca obiektu wykonywała czynności samodzielnie. Koordynator jedynie kontrolował prawidłowość realizacji umowy zlecenia. Określenie przez spółkę konkretnego miejsca wykonywania czynności, tj. liceum uniwersyteckiego i przedmiotu, czyli dozoru obiektu jest właściwe również dla umowy zlecenia. Na mocy tej umowy bowiem czynności będące przedmiotem zlecenia też przecież muszą zostać określone przez strony.

Jak już powyżej wskazano, ustalenie przez Sąd Rejonowy, iż powódka była zobowiązana do osobistego świadczenia pracy, nie miało oparcia w materiale dowodowym sprawy. Sąd dopuścił się zatem w tym zakresie naruszenia art. 233 k.p.c., co już wskazano powyżej. Zgodnie z umowami zlecenia, zleceniobiorca w uzasadnionych przypadkach mógł powierzyć wykonanie czynności wynikających z umowy osobie trzeciej, które posiada stosowne kwalifikacje. Zawarcie takiego zapisu w umowie i rzeczywiste korzystanie przez niego przez strony zasadniczo wyklucza uznanie, iż łączył je stosunek pracy, który charakteryzuje się osobistym świadczeniem pracy przez pracownika. Jednakże rozumowanie, iż niekorzystanie przez strony z takiego zapisu w umowie oznacza, iż był on fikcyjny, jest zbyt daleko idące. Brak jest w aktach sprawy dowodu na to, że powódka nie mogła powierzyć wykonania zlecenia w swoim zastępstwie innej osobie. Samo jej przekonanie w tym zakresie nie było wystarczające.

Na podstawie okoliczności sprawy nie sposób było także uznać, aby spółka ponosiła ryzyko gospodarcze związane ze świadczeniem usług przez powódkę. Sąd I instancji istnienia tego ryzyka upatrywał w odpowiedzialności spółki wobec podmiotu trzeciego za obsadę pracowników świadczących ochronę. W ocenie Sądu Okręgowego, zaistnienie tego ryzyka należy oceniać przede wszystkim na gruncie stosunków pomiędzy stronami. Niewątpliwie pozwanego nie obciążało ryzyko socjalne, tj. obowiązek wypłaty wynagrodzenia chorobowego. Powódka przystąpiła dobrowolnie do ubezpieczenia chorobowego (dopiero w późniejszym okresie), ale za okres choroby nie przysługiwało jej wynagrodzenie na podstawie art. 92 k.p. Przy umowach cywilnoprawnych ryzyko socjalne obciąża biorącego zlecenie – w przypadku niemożności wykonywania umowy nie dostanie wynagrodzenia. Spółka nie miała też obowiązku wypłacenia na podstawie zawartej umowy przykładowo wynagrodzenia przestojowego na podstawie art. 81 k.p.c.

W ramach umowy zlecenia zleceniobiorca ponosi odpowiedzialność za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania. Przepisy o takiej odpowiedzialności zostały wprowadzone do umów zlecenia zawartych z powódką. Zgodnie z § 8 ust. 7 umowy z dnia

21 grudnia 2015 r., w przypadku uszkodzenia, zniszczenia lub zgubienia wyposażenia, o którym mowa w § 8 ust. 6 zleceniobiorca ponosi koszty napraw lub zakupu nowych narzędzi i materiałów. W przedmiotowej sprawie nie zdarzyła się sytuacja, w której Spółka domagałaby się od powódki naprawienia szkody, a więc nie można stwierdzić, jak wyglądałoby wykonanie tych zapisów umownych w praktyce. Niewątpliwie jednak fakt, iż pozwana odpowiadała wobec podmiotu trzeciego za nienależyte wykonanie umowy o ochronę mienia nie ma znaczenia dla przyjęcia, iż łączył ją z powódką stosunek pracy. Sąd to bowiem dwa różne stosunki prawne. Powódka miała obowiązek wykonywać zlecenie, a w sytuacji jego niewykonywania to ona ponosiła ryzyko finansowe z tym związane. To ona również była zobowiązana zapewnić zastępstwo – świadczą o tym dobitnie okoliczności zakończenia współpracy między stronami, kiedy żadna z osób dozoru obiektu nie chciała zastąpić powódki w czasie jej nieobecności, za co koordynator odpowiedzialnością obciążył powódkę.

W ocenie Sądu Okręgowego, w stosunku prawnym łączącym strony z cech typowych dla stosunku pracy występowała odpłatność, która jednak jest też cechą umowy zlecenia (art. 735 §1 k.c.). Wykonywanie czynności przez W. B. dla spółki miało też charakter ciągły – charakteryzowało się powtarzalnością umówionych czynności w stałych i z góry określonych odstępach czasu. W stosunku prawnym łączącym strony przeważały jednakże cechy typowe dla umowy cywilnoprawnej.

Nadto należy wskazać, że chociaż wola stron nie ma charakteru pierwszorzędny dla zakwalifikowania umowy jako umowy o pracę lub umowy zlecenie, to jednak ustalenia w tym zakresie mogą stanowić wsparcie dla przyjęcia jednej z nich. Wiedza W. B. związana z wykształceniem jako księgowej świadczy o tym, iż miała ona świadomość różnic pomiędzy umową o pracę a umową cywilnoprawną. Oczywiście nawet zawarcie świadomie umowy zlecenia,

gdy następnie jej wykonywanie nosiłoby cechy umowy o pracę, nie przesądzałyby tego, jaki stosunek prawny łączył strony. Mając jednak taką wiedzę, powódka była świadoma tego, że praca np. w godzinach nocnych czy nadliczbowych powinna być wyżej wynagradzana. Pomimo to, ubiegała się ona o zawarcie kolejnej umowy zlecenia oraz objęcie dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym, które przecież w ramach umowy o pracę byłoby obowiązkowe.

Poza tym podkreślić należy, że powódka jako jedyna na tym obiekcie pracowała w systemie 24 godzinnym, po którym następowała 2 dniowa przerwa. Pozwany wyraził zgodę powódce na pracę na tym obiekcie w tym systemie uwzględniając jej prośbę uzasadnioną miejscem zamieszkania i odległością do miejsca wykonywania zlecenia. Takie godziny nie zostały zatem narzucone przez pozwanego, trudno więc obciążać go w chwili obecnej konsekwencjami z tym związanymi (obowiązek zapłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych).

Z tych wszystkich względów, powództwo było niezasadne co do żądania ustalenia, iż strony łączył stosunek pracy, a co za tym idzie, co do zasądzenia wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenia za pracę w porze nocnej oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Z tych wszystkich względów, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo.

O kosztach procesu za I instancję, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepisy kodeksu postępowania cywilnego statuują tym samym zasadę, że wprawdzie wynik procesu z reguły decyduje o obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, niemniej nie jest to obowiązek nieograniczony i podlega ocenie z punktu widzenia zasad słuszności. Kodeks nie konkretyzuje pojęcia "wypadków szczególnie uzasadnionych", pozostawiając ich kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy, sądowi (por. m.in. postanowienie SN z dnia 20 grudnia 1973 roku, II CZ 210/73). Zastosowanie przez sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej (por. postanowienie SN z dnia 14 stycznia 1974 roku, sygn. akt II CZ 223/73). Do wypadków szczególnie uzasadnionych w rozumieniu art. 102 k.p.c. można także zaliczyć sytuacje wynikające z charakteru żądania poddanego rozstrzygnięciu sądu (por. postanowienie SN z dnia 1 września 1973 roku, sygn. akt I CZ 122/73, OSNC rok 1974, poz. 98). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współzycia społecznego. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 listopada 2017 r. III AUa 231/17) Należy podkreślić, że art. 102 k.p.c. chroni w wypadkach "szczególnie uzasadnionych" stronę przegrywającą w ten sposób, że Sąd uwzględniając całokształt okoliczności sprawy może nie obciążyć jej obowiązkiem zwrotu kosztów procesu stronie wygrywającej w ogóle albo też obowiązek ten ograniczyć do części należnych kosztów. Ponadto, zastosowanie art. 102 k.p.c. nie wymaga wcześniejszego wniosku strony, ponieważ strona przegrywająca rzadko składa jeszcze przed ogłoszeniem niekorzystnego dla niej rozstrzygnięcia wniosek "o zastosowaniu art. 102 k.p.c. na wypadek nieuwzględnienia jej stanowiska", gdyż mógłby on być pojęty, jako brak przekonania, co do swoich racji. Co najistotniejsze, wygórowane żądanie zasądzenia świadczenia, którego wysokość zależy od oceny sądu, przy czym powód jest subiektywnie przekonany o jego zasadności, może usprawiedliwiać zastosowanie art. 102 k.p.c.

Sąd Okręgowy nie obciążył powódki kosztami procesu, gdyż jest ona osobą starszą, utrzymuje się z emerytury. Poniesienie kosztów procesu mogłoby zatem wiązać się dla niej z uszczerbkiem dla swojego niezbędnego utrzymania.

Z powyżej przytoczonych przyczyn w punkcie 2. sentencji wyroku Sąd odstąpił także na podstawie art. 102 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. od obciążenia powódki kosztami procesu za II instancję.

Przewodniczący: Sędziowie: