

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 22.07.2021 roku Sąd Rejonowy dla Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa **R. N. (1)** przeciwko **(...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. i (...)’ Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.** o ustalenie istnienia stosunku pracy:

1/ ustalił, że strony, tj. powoda **R. N. (1)** i pozwaną **(...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.** w okresie od dnia **15 czerwca 2018r do dnia 01 lipca 2018r łączył stosunek pracy** nawiązany na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny 3 miesiące, w oparciu, o który powód zajmował stanowisko pracownika dozoru, z wynagrodzeniem 2100 złotych brutto, w pełnym wymiarze czasu pracy, który ustalił na skutek oświadczenia powoda o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy;

2/ oddalił powództwo w stosunku do **(...)’ Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.;**

3/ przyznał i nakazał wypłacić z rachunku Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi na rzecz radcy prawnego K. M. kwotę 110,70 zł tytułem zwrotu nieopłaconych kosztów zastępstwa procesowego z urzędu;

4/ nie obciążył stron kosztami sądowymi i przejął je na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi.

### **Powyższe rozstrzygnięcie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:**

(...) sp. z o.o. w Ł. oraz M. sp.zo.o. w Ł. zajmują się działalnością detektywistyczną, ochroną obiektów, osób i mienia, sprzątnięciem. Obie spółki mają siedziby w tej samej lokalizacji: w Ł., na ul. (...).

Spółki (...) oraz M. w zależności od bieżących potrzeb zatrudniają pracowników ochrony. W przypadku ochrony obiektów podstawą zatrudnienia są umowy o pracę, a zlecenia z reguły dotyczą innych dziedzin, np. działań marketingowych. Zdarza się, że te same budynki chronione są jednocześnie przez obie pozwane spółki.

W spółce (...) pracownicy ochrony zatrudniani są co do zasady na umowę o pracę. Część dozorujących ma umowy zlecenia, np. na działania marketingowe i inne.

W obrocie gospodarczym, jak i przez kandydatów na pracowników ochrony, w/w spółki postrzegane są jako podmioty ze sobą powiązane, co odpowiada stanowi faktycznemu. Obie pozwane często współpracują ze sobą, występują w obrocie jako konsorcjum, korzystają nawzajem ze swoich usług jako podwykonawcy, razem występują w przetargach.

(...) jest zakładem pracy chronionej, zatrudnia więc osoby niepełnosprawne, na które otrzymuje refundacje. Warunkiem jest, aby taka osoba miała umowę o pracę. R. N. (1) od 31 lipca 2001 roku na stałe jest osobą o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z przyczyn neurologicznych ze wskazaniami do pracy na przystosowanym odpowiednio stanowisku pracy.

W połowie 2018r, po zakończeniu okresu zasiłkowego, powód szukał zatrudnienia na umowę o pracę odpowiedniego dla jego stopnia niepełnosprawności. Przeglądając ogłoszenia prasowe, natrafił na wiele ofert dla niepełnosprawnych, w tym na ogłoszenie pozwanej spółki (...), poszukującej pracowników ochrony z pierwszą i drugą grupą inwalidzką.

Powód zadzwonił wtedy (przed 08 czerwca 2018r) pod numer wskazany w ogłoszeniu, kontaktując się z koordynatorem ochrony pozwanej (...)jej pracownikiem- G. W. (1). Ten przedstawił powodowi w imieniu pozwanej (...) ofertę, z której ostatecznie wynikało, że powód miałby pracować w oparciu o umowę o pracę na okres próbny 3 miesiące, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika dozoru, z wynagrodzeniem miesięcznym 2.100 złotych brutto.

G. W. od 01 października 2018r pełnił także obowiązki koordynatora służb dozoru w oparciu o zlecenie z (...) sp.oo. Po pierwszej rozmowie telefonicznej z G. W. (1), w dniu 08 czerwca 2018r powód otrzymał od w/w koordynatora sms z pytaniem, czy interesuje go od 15 czerwca 2018 roku praca przy ul. (...) albo ul. (...) w Ł.. Powód niezwłocznie, telefonicznie, potwierdził, że może podjąć pracę. W tym samym dniu G. W. (1) skierował powoda do obejrzenia w/w obiektów – firmy konfekcyjnej G. przy ul. (...) przy al. (...). Powód obejrzał teren na ul. (...) i wysłał sms-a do G. W., że chce tam podjąć pracę, ponieważ bardziej odpowiada mu 24 godzinny system pracy niż 12 godzinny w Hali E.. Z tych przyczyn, powód nie oglądał już hali E., o czym poinformował koordynatora ochrony. Między 8 a 13 czerwca 2018 roku powód oraz G. W. (1) pozostawali w kontakcie telefonicznym.

Na (...) E. powód-tak, jak pozostali dozorujący- miał wydawać i przyjmować klucze, monitorować obiekt, informować interesantów.

W czerwcu i lipcu 2018r podmiotem, który formalnie zobowiązał się do ochrony obiektu (...) E. w Ł. była, m.in. (...) sp.zo.o.

W ocenianym okresie zasadą było, że do pracy przy ochronie osób i mienia zatrudniano na umowy o pracę na najniższe wynagrodzenie, ale dodatkowo podpisywano z takimi osobami umowy zlecenia ze stawką godzinową.

W dniu 13 czerwca 2021 roku powód wysłał G. W. (1) sms, w którym poinformował, że jedzie do siedziby firmy przy ul. 3 maja po skierowanie do lekarza i aby, wypełnić dokumenty oraz, że będzie starał się załatwić wszystko w tym samym dniu albo w kolejnym, aby szybko podjąć pracę. Powód poinformował G. W. (1) także o tym, że zadzwoni do niego po umówieniu lekarza.

W siedzibie spółki (...) powód otrzymał skierowanie na badania oraz druk potwierdzający odbycie, m.in. szkolenia BHP, który miał podpisać „in blanco”, tak jak i informację o ryzyku zawodowym. Powód nie przechodził tychże szkoleń.

Powód, na koszt (...) i na jej skierowanie, przeszedł badania dopuszczające do pracy i orzeczeniem lekarskim nr (...) z dnia 14 czerwca 2018 roku stwierdzono, że wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych jest zdolny do podjęcia pracy zmianowej i nocnej na stanowisku pracownika dozoru w spółce (...).

Powód nie przekazał w/w orzeczenia pracodawcy, zachował je dla siebie. Koordynatora G. W., w okresie pracy w spółce, ani razu nie spotkał osobiście.

Inni pracownicy pozwanej, także mieli posiadać dokumenty związane z zatrudnieniem, w tym wyniki badań, przy sobie w miejscu świadczenia pracy.

Natomiast, w dniu 14 czerwca 2018 roku G. W. (1) telefonował do powoda z pytaniem, czy przeszedł już badania lekarskie oraz, czy w zaświadczeniu wpisano, że powód wymaga pracy z drugą osobą. Powód potwierdził, że przeszedł badania i nie wymaga pracy z drugą osobą.

Powód stawiał się do pracy w dniu 15 czerwca 2018 roku, ale w związku z potrzebami pracodawcy (brak odpowiedniej liczby osób dozorujących (...) E.) pracę podjął ostatecznie na al.(...). O tym fakcie poinformował G. W. (1) w wiadomości sms, potwierdzając jednocześnie, że wszystko jest w porządku. Planowane służby umieszczano na miesięcznych grafikach, przygotowywanych dla Hali E. przez G. W.. Powoda umieszczono w grafiku na czerwiec, za okres od dnia 15 czerwca 2018 roku do końca miesiąca. W nagłówku grafiku widniała firma (...). Prowadzono tam książki przebiegu służby, w których chroniący wpisywali przebieg służby, godziny pełnienia służby (co do zasady godziny 7-19, choć faktycznie pracowali od godziny 6 do 18)Pierwszego dnia pracy zmianę przekazywał powodowi S. P. (1)-pracownik dozoru na Hali E. (zatrudniony od 20 listopada 2013r do 31 października 2018r-w tym od 01 maja 2017r przejęty w trybie art. 23 <sup>1</sup>kp przez (...) sp.zo.o.). Zapoznał powodowa z obowiązkami.

Powodowi powierzono obowiązki w miejsce J. W. (1), osoby niepełnosprawnej- zatrudnionego na umowę o pracę w (...) od 04 czerwca 2018r do 31 sierpnia 2018r (świadczył pracę przez dwa dni, a następnie korzystał ze zwolnienia lekarskiego). W związku z tym, niespodziewanie zabrakło pracownika do dozoru Hali E..

Poza G. W. (jedynie kontakt telefoniczny), nikt ze strony pozwanej (...) nie kontaktował się z powodem.

G. W. (1) kazał powodowi przynieść komplet dokumentów dotyczących zatrudnienia do pracy w Hali expo.

W tym samym czasie, na Hali E. obowiązki dozoru obiektu na 12-sto godzinnych zmianach, wykonywały jeszcze 4 inne osoby, zatrudnione na podstawie umów o pracę.

W/w osoby były zatrudnione na podstawie umów o pracę z (...) sp.zo.o.-J. W., S. P. /przejęty z (...)/, S. S., Z. S. /przejęty z (...)/, B. S., Z. M., S. B..

W dniu 17 czerwca 2018r, po kolejnym nocnym dyżurze, powód napisał sms do G. W., aby ten „przypomniał mu”, ile trwa umówiona umowa na czas próbny, czy 3 miesiące. Powód wskazał też, że może pracować na hali E., ale docelowo chciałby posterunek, gdzie służba trwa 24 godziny.

W odpowiedzi G. W. (1) potwierdził, że umowa powoda na czas próbny będzie trwała 3 miesiące.

Po 16 czerwca 2018r powód nie świadczył już pracy dla pozwanej (...), ponieważ po dniach wolnych od pracy 17 i 18 czerwca 2018r, od 19 czerwca 2018 roku do 23 lipca 2018 roku i dalej przebywał na nieprzerwanym zwolnieniu lekarskim. O nieobecności związanej z chorobą powiadomił G. W. sms-em.

Za pracę w dniach 15 i 16 czerwca 2018r powód otrzymał wynagrodzenie przelewem, ale nie od pozwanej Spółki (...). Przelew na kwotę 246,52 zł netto wysłała pozwana spółka (...), po wyliczeniu zgodnie z obowiązującą w tym czasie stawką godzinową. W związku z powyższym, zaświadczenie o wysokości dochodu, potrzebne do ubiegania się o dodatek mieszkaniowy, powód mógł otrzymać tylko od firmy (...). Do tej spółki zwrócił się więc o wystawienie stosownego zaświadczenia.

Zwolnienie lekarskie powód przesłał do (...) pocztą- listem poleconym -w dniu 22 czerwca 2018 roku. Przesyłka nie została zwrócona do nadawcy.

W dniu 27 czerwca 2018r, powód wysłał do (...) oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 1 lipca 2018 roku w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp /nie potwierdzonej na piśmie/, a zawartej w formie ustnej z w/w pozwaną w dniu 14 czerwca 2018 roku na czas trzech miesięcy od dnia 15 czerwca 2018 roku. Na uzasadnienie w.w czynności powód wskazał w przedmiotowym oświadczeniu: dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków względem pracownika poprzez:

1. niepotwierdzenie na piśmie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej ustnie oraz zmuszanie powoda do podpisania umowy zlecenia;
2. dopuszczenie powoda do świadczenia pracy bez wymaganych prawem szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, bez zapoznania go przez pracodawcę z oceną ryzyka zawodowego, nakłanianie powoda do poświadczenia nieprawdy, że odbył szkolenie BHP i zapoznał się z oceną ryzyka zawodowego;
3. dopuszczenie powoda do świadczenia pracy bez znajomości orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy.

W dniu 18 czerwca 2018r powód wyrejestrował się z Urzędu Pracy, wskazując (...) jako swojego pracodawcę.

Pozwana (...) nie potwierdziła powodowi warunków zatrudnienia; nie przesłała do ZUS zwolnień lekarskich powoda. W dniu 25 czerwca 2018 roku powód spytał G. W. (1), gdzie może odebrać umowę o pracę. Koordynator kazał

powodowi przyjechać na ul. 3 maja, aby podpisał umowę o pracę. G. W. był przekonany, że powód otrzyma umowę o pracę. Gdy powód stawiał się w umówionym miejscu okazało się, że przygotowana dla niego umowa to zlecenie dla spółki zo.o. M., na okres od dnia 15 do 30 czerwca 2018r (z wynagrodzeniem 13.70 zł brutto za godzinę, z obowiązkiem dozoru obiektów wskazanych przez zleceniodawcę), mające służyć obejściu przepisów o czasie pracy –o godzinach nadliczbowych i zakazie zatrudniania w tym czasie osób niepełnosprawnych. Powód nie podpisał w/w umowy zlecenia, uzasadniając to tym, że został zatrudniony na umowę o pracę i takie ustalenia poczynił z G. W. .

Dział kadr obu pozwanych spółek: (...), jak i (...) znajdował się na ul. (...) w Ł., w tym samym pokoju. Każdą ze spółek zajmowała się przy oddzielnym biurku jedna osoba. Kandydat na pracownika ochrony, po przekazaniu informacji, czy ma grupę inwalidzką czy nie, kierował się do jednej albo drugiej osoby w w/w pokoju (jeżeli miał orzeczenie o niepełnosprawności-przekierowywano go do osoby przekazującej mu plik dokumentów do umowy o pracę, jeżeli nie był osobą niepełnosprawną- druga z osób w w/w pokoju przekazywała dokumenty do umowy zlecenia). Druki dokumentów przekazywano do podpisania „in blanco”. Należało przy tym potwierdzić podpisami przejście stosownych szkoleń, których faktycznie nie było, np. BHP.

W 99% warunki zatrudnienia nie podlegały negocjacji. Zatrudniani mogli wybierać obiekt, na którym będą pracować.

G. W. (1) nie przyjechał do powoda na chroniony obiekt, ponieważ okres świadczenia pracy przez powoda był zbyt krótki. Dzień wcześniej, zostawił tam odzież służbową dla powoda.

G. W. jako koordynator ochrony, m.in. na (...) E., był przełożonym powoda; udzielał wskazówek co do sposobu wykonywania czynności; podejmował czynności w imieniu pozwanej (...); przekazywał polecenia, np. dotyczące procedury zawierania umowy o pracę, jej rozwiązywania i związanych z tym czynności; był „łącznikiem” między pozwaną spółką a pracownikami; zajmował się naborem na stanowiska dozoru; weryfikował oferty i decydował o tym, którzy z kandydatów mogą podjąć pracę w nadzorze, układał grafiki pracy, kontrolował pracowników ochrony, m.in. na (...) E..

G. W. (1) nie miał zastrzeżeń do pracy powoda.

Powód powinien świadczyć pracę osobiście; nie mógł przysłać nikogo na zastępstwo, bo jest to niedopuszczalne w przypadku umowy o pracę.

Na miejsce powoda G. W. wyznaczył zastępstwo, spośród osób już zatrudnionych w pozwanej (...). Po pewnym czasie, na stanowisko po powodzie zatrudniono nową osobę, na umowę o pracę, z tymi samymi obowiązkami co wyznaczone dla powoda.

Po rozwiązaniu umowy przez powoda G. W. (1), na pytanie powoda, polecił mu oddać służbową odzież z logo (...): koszulę z długim i krótkim rękawem albo siedzibie na ul. 3 maja albo w hali E.. Powód zwrócił odzież w hali, co potwierdził inny pracownik ochrony- S. S. (2) /podpisał protokół odbioru z dnia 28 czerwca 2018r / w imieniu spółki (...) -zatrudniony od 17 grudnia 2014r do chwili obecnej, w tym od 01 maja 2017r przejęty przez (...) sp.zo.o. w trybie art. 23 <sup>1</sup>kp.

S. S. oprócz umowy o pracę miał w ocenianym okresie także umowę zlecenie ze stawką godzinową w oparciu, o którą rozliczano godziny nadliczbowe, np. w razie dodatkowych służb za nieobecnych. Ze zlecenia wykonywał te same obowiązki, co i w związku z umową o pracę (w tym obserwowanie terenu na monitorach), a jego pracę nadzorował w imieniu pozwanej G. W. (przyjeżdżał na obiekt średnio co 2-3 dni).

Na dzień 28 czerwca 2018r pozwana (...) zatrudniała 114 osób, w tym 72 niepełnosprawnych. Nie wiązały jej żadne umowy cywilnoprawne z osobami świadczącymi pracę.

J. K. -koordynator ochrony zatrudniony w 2018r w (...) (obecnie w (...) sp.zo.o.), nie nadzorował pracy powoda.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł., na podstawie otrzymanych w dniu 28 czerwca 2018r (wypełnionych w dniu 22 czerwca 2018r) dokumentów zgłoszeniowych, stwierdził, że R. N. (1) podlegał ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu w okresie od 15 czerwca 2018 roku do 16 czerwca 2018 roku u płatnika (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. z tytułu umowy zlecenia. Pozwana (...) nie zgłosiła powoda do ubezpieczeń z żadnego tytułu.

Decyzją z dnia 1 sierpnia 2018 roku, wydaną na wniosek powoda, Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. odmówił R. N. (1) prawa do zasiłku chorobowego za okres od 3 lipca 2018 roku do 23 lipca 2018 roku, z uwagi na to, że powód nie został zgłoszony do ubezpieczeń z tytułu zatrudnienia w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. i nie był objęty obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym (jedynie ubezpieczeniami w związku ze zleceniem, ale bez ubezpieczenia chorobowego). Powód odwołał się od w/w decyzji, wywodząc że w okresie od 15 czerwca 2018r do 01 lipca 2018r był zatrudniony w MM service (...) na umowę o pracę. W powyższej sprawie toczy się postępowanie przed tutejszym Sądem pod sygnaturą akt X U 756/18 (zawieszone postanowieniem z dnia 6 listopada 2018 roku do czasu zakończenia postępowania w niniejszej sprawie).

Powód sam prowadzi gospodarstwo domowe. Mieszka we własnym lokalu o wartości ok. 150.000 zł; nie ma oszczędności, ani źródeł dochodu. W okresie od stycznia do czerwca 2021r pobierał zasiłek chorobowy. Od 2018r powód leczy się onkologicznie.

Sąd Rejonowy wskazał, że ustaleń faktycznych dokonano także na podstawie dowodów z osobowych źródeł dowodowych, tj. z zeznań stron oraz zeznań świadków: G. W. (1), J. K., , S. S. (2), J. W. (1) -w zakresie istotnym dla wyniku sporu oraz nie budzącym wątpliwości, co do zgodności z rzeczywistością i niesprzecznym z zasadami logiki, a także doświadczenia życiowego.

Za niewiarygodne, nielogiczne, sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, a także nie znajdujące potwierdzenia w innych wiarygodnych dowodach, uznano częściowo zeznania świadka G. W. (1) oraz członków zarządu reprezentujących pozwaną spółkę. Świadek ten przyznał, że wcześniej zapoznawał się z pozwem i pismami procesowymi składanymi w sprawie. Znał więc stanowisko pracodawcy i przyjętą linię obrony, co niewątpliwie miało wpływ na treść zeznań świadka. Poza tym był zainteresowany rozstrzygnięciem korzystnym dla pracodawcy i zleceniodawcy, pozwanych w sprawie, z którymi nadal pozostaje w relacjach i od których otrzymuje wynagrodzenie. G. W. również rekrutował powoda, prowadził z nim wstępną rozmowę, przedstawiał warunki zatrudnienia, kierował do miejsca pracy. Następnie, okazało się tak, jak i w przypadku J. W. -pracującego na Hali E. przed powodem, że R. N. po dwóch służbach stał się niezdolny do pracy i rozpoczął zwolnienie lekarskie. Z uwagi na powyższe okoliczności, zeznania wskazanego świadka należało traktować z dużą ostrożnością, poddawać je wnikliwej ocenie w zestawieniu z pozostałymi dowodami zasługującymi na wiarę. Oczywiście jest, że świadek ten zeznawał zgodnie z linią obrony przyjętą przez obie pozwane spółki, mające świadomość, że powszechną praktyką na rynku usług dozoru ochrony osób i mienia jest zawieranie z kandydatami na pracowników ochrony jednocześnie umów o pracę i zlecenia, która to praktyka została w ostatnich latach poddana surowej i krytycznej ocenie sądów rozpoznających spory pracownicze powstałe na tym tle /w szczególności o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, której ukryciu służą pozorne umowy zlecenia, najczęściej zawierane z innym podmiotem niż pracodawca, ale z tej samej grupy kapitałowej bądź występującego w obrocie w konsorcjum z takim pracodawcą/. Zlecenie dla spółki (...) zostało przygotowane w związku z tym, że wskazana pozwana chciała opłacić godziny pracy powoda, uznając że nie przedstawi mu umowy o pracę /tak, jak i (...)/, ponieważ rozpoczął długotrwałe zwolnienie i przynajmniej przez pierwsze jego dni to pracodawca będzie musiał pokrywać koszty zwolnienia bez otrzymania w zamian pracy. Jednocześnie, na długim zwolnieniu był już J. W., który przed powodem pracował na tym samym stanowisku na terenie Hali E.. Nie zasługujące na wiarę, niespójne wewnętrznie, nielogiczne, a wręcz sprzeczne z innymi dowodami, w tym z zeznaniami powoda, były twierdzenia G. W., że umowa o pracę z powodem miała być zawarta z pozwaną (...). Świadek miał zaś omyłkowo wskazać drugą pozwaną, omyłkowo dostarczyć powodowi grafik na druku (...), omyłkowo przekazać powodowi ubiór służbowy z logo (...), a dodatkowo- także omyłkowo, wg. słów w/w świadka, w biurze w kadrach przedstawiono powodowi skierowanie na badanie wskazujące jako pracodawcę (...), a także druki o przejściu szkoleń, skierowanie na badanie. Ilość „pomyłek”

popelnionych w krótkim czasie przez szereg osób jest, w ocenie Sądu I instancji, zastanawiająca i samoistnie podważa wiarygodność zeznań G. W.. Przeciwne zeznania powoda są natomiast konsekwentne w czasie całego procesu, a fakt, że powód w krótkim czasie skorzystał ze zwolnienia lekarskiego (jego zasadności żadna z pozwanych nie kwestionowała, ani w procesie, ani wcześniej, w stosownym trybie) nie wyłącza możliwości nawiązania stosunku pracy z podmiotem, który przyjął pracę powoda. Umowa o usługi dozoru mienia z Halą E. w ocenianym okresie łączyła wprawdzie (...) sp.zo.o., ale obie pozwane często ochraniały te same obiekty, a z dokumentów przedstawionych w sprawie nie wynika, że tylko w/w pozwana w spornym okresie ochraniała w/w obiekt. Zarówno powód, jak i J. W., S. P. w tamtym czasie uważali się za pracowników (...), która zresztą bardzo często występowała w obrocie w konsorcjum ze spółką (...). Spółki wymieniały się pracownikami w razie potrzeby, żonglowały rodzajami umów łączących je z pracownikami dozoru, co sądowi jest znane także z urzędu w związku z szeregiem innych procesów o tożsamym bądź podobnym przedmiocie sporu. Takie praktyki od lat są stosowne na rynku usług dozoru osób i mienia, pozwalają stworzyć konkurencyjne finansowo warunki dla podmiotów zajmujących się gospodarczo ochroną i walczących o utrzymanie się na trudnym rynku. Elastyczność podstaw zatrudnienia oraz korzystanie z ulg i dofinansowań na zatrudnienie niepełnosprawnych stanowią narzędzia do zapewnienia dochodowości usług w w/w branży. Wskazani wyżej pracownicy także zostali w pewnym okresie przejęci w trybie art. 23<sup>1</sup>kp ze spółki (...), a nie wiadomo, czy świadectwa pracy i umowy o pracę osób chroniących (...) E. były jedynymi jakie łączyły ich z pozwanymi w ocenianym okresie. Z uwagi na przebieg sporu, okoliczności sprawy podawane przez pozwane i świadków, wątpliwe jest, aby było inaczej. Zwłaszcza, że grafiki w w/w obiekcie wypełniano wskazując jako zleceniobiorcę usługi ochrony (...), odzież przekazana powodowi miało logo tej pozwanej, a nie (...), czego nie podważyły ani pozwane, ani nie zaprzeczał temu świadek G. W.. Powód od początku kontaktów z G. W. był informowany o zatrudnieniu go w (...), a w kadrach na ul. (...) otrzymał skierowanie na badanie w związku z zatrudnianiem go w w.w spółce, a nie w (...). Ta ostatnia wypłaciła jedynie wynagrodzenie za pracę powoda, co nie jest niczym odosobnionym w tego typu branży. Powód został zgłoszony do ubezpieczenia ze zlecenia przez w/w spółkę, co nie oznacza, że pracy nie świadczył dla drugiej pozwanej. Zgłoszenie nastąpiło po czasie wykonania pracy, gdy (...) pozostała bez umowy z powodem, a powód odmówił podpisania zlecenia z (...), bo nie w tym podmiocie był zatrudniony. W ocenie Sądu Rejonowego, nie polegały na prawdzie zeznania G. W., że przyczyną nie podpisania z powodem umowy o pracę było to, że nie przedstawił badań lekarskich. Wg. zeznań powoda to w/w świadek polecił, aby ten miał przy sobie komplet dokumentów związanych z zatrudnieniem, w tym orzeczenie lekarskie. Powód, badania dopuszczające do pracy w pozwanej (...) wykonał, o czym od razu powiadomił G. W.. Tylko z uwagi na krótki okres świadczenia pracy, zakończony chorobą powoda, R. N. nie oddał świadkowi w/w dokumentów, w tym orzeczenia lekarskiego. Z zeznań powoda nie wynikało, że nie miał zamiaru oddawać orzeczenia, a w kadrach nie proszono go o to, tym bardziej, że potem przygotowano dla niego tylko umowę zlecenia. Wskazane twierdzenia G. W. (1) oraz reprezentującego (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. M. P. (1), wynikały ze strategii procesowej i zamiaru ukrycia prawdziwej przyczyny nie przedstawienia przedmiotowej umowy. Powód w chwili, kiedy powiadomił o zwolnieniu lekarskim, stworzył problem pracodawcy i w związku z tym nie przedstawiono umowy o pracę. Twierdzenia G. W. (1), że nie wiedział, czy powód dysponował przedmiotowym zaświadczeniem lekarskim również nie jest wiarygodne. Przeczą temu zeznania powoda i treść wiadomości, z których wynikało, że powód przekazał mu, iż otrzymał zaświadczenie lekarskie, że może podjąć pracę w spółce (...). Pozwana nie podważyła twierdzeń powoda, nie wykazała odmiennych faktów, wiarygodnymi i spójnymi dowodami. W taki sam sposób- tj. jako niewiarygodne i wynikające z taktyki procesowej- należało ocenić zeznania wskazanego świadka w zakresie twierdzeń, iż wskazanie w skierowaniu na badania, w zaświadczeniu lekarskim, grafiku, ubraniu roboczym nazwa spółki (...) było omyłką.

W ustaleniach pominięto zeznania R. S.-koordynatora ochrony w pozwanej (...) na innych obiektach, niż (...) E.. Świadek ten nie posiadał żadnej wiedzy o powodzie i okolicznościach istotnych dla wyniku sporu.

Twierdzenia reprezentującej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. K. S., że powód nie mógł być zatrudniony w niniejszej spółce, gdyż nie ochraniała obiektu, w którym pracował powód, również wynikają z taktyki procesowej. Obie pozwane spółki ściśle ze sobą współpracowały, działały w konsorcjum, a także „przekazywały” między sobą pracowników. Wbrew zeznaniom G. W. i w/w, pozwana (...) zatrudniała w 2018r niepełnosprawnych i to na umowy o pracę, co było warunkiem otrzymania refundacji z PFRON. Potwierdza to protokół kontroli PIP z

września 2018r złożony w tej sprawie. K. S. nie rekrutowała powoda, nie zatrudniała go osobiście, nigdy z nim nie rozmawiała, a wiedzę posiadała ogólną i przekazaną przez pracowników kadr i G. W.. (...) nie wykazała w sporze, aby wbrew przytoczonym już licznym przykładom, nie podejmowała się żadnych czynności związanych z dozorem Hali E. w czerwcu 2018r /np. w ramach wewnętrznych umów z (...) dotyczących czasowego oddelegowania pracowników do ochrony Hali, itp./. Zeznania wskazanej powyżej pozwanej w zakresie twierdzeń, że nie stosowano zleceń w celu rozliczania nadgodzin, także nie polegały na prawdzie, z przyczyn omówionych już wcześniej. W przypadku pytań, które wymagałyby odpowiedzi obciążającej którąś z pozwanych, K. S. zasłaniała się niewiedzą, bądź niepamięcią. Fakty pamiętała „wybiórczo”, w zależności od oceny ich wpływu na wynik sporu.

Podobnie wyglądały zeznania M. P. reprezentującego pozwaną (...) i w taki sam sposób należało ocenić zeznania w/w, choć podstawą obrony pozwanych było przerzucenie odpowiedzialności za powstały stan właśnie na (...). Taki zabieg wynikał zapewne z faktu, że ta spółka wypłaciła powodowi wynagrodzenie i nie dało się tego ukryć w związku z wyciągiem bankowym i rozliczeniem wypłaty w stosownych instytucjach. Nie przeszkadzało to wskazanej pozwanej zaprzeczać, aby powód nawiązał z nią stosunek pracy. Także ta pozwana nie podważyła wiarygodności zeznań powoda, a niewielkie różnice co do faktów z odległej przeszłości, także w zestawieniu z zeznaniami świadków i między świadkami oraz wynikające z dokumentów, były zrozumiałe i usprawiedliwione, nie mogły negatywnie wpływać na wynik sporu. M. P. (1) także nie prowadził naboru w 2018r, nie rozmawiał osobiście z kandydatami na pracowników, w tym z powodem, a relacje dotyczą okoliczności istotnych w sprawie znał ogólnie i ze słyszenia od G. W. i z kadr.

Sąd pominął wniosek dowodowy powoda dotyczący wystąpienia do operatora telefonii komórkowych o ujawnienie treści rozmów i treści smsów pomiędzy numerami telefonów należących do powoda oraz G. W. (1) a także wniosek dowodowy o wskazanie danych pracownika strony pozwanej i złożenia jego akt osobowych na okoliczność potwierdzenia, że pozwany zatrudnia pracowników bez przedstawienia mu orzeczenia lekarza medycyny pracy o zdolności zatrudnianego do pracy na podstawie art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 6 k.p.c. Wobec wykazania zasadności roszczenia innymi środkami dowodowymi, wskazane powyżej dowody były już zbędne. Fakty, które w/w dowody, ewentualnie wykazałyby na korzyść powoda, nie miały też przeważającego znaczenia dla wyniku procesu.

Sąd Rejonowy w tak ustalonym stanie faktycznym zważył, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie w sprecyzowanym zakresie. Powód, mimo nieprzedstawienia mu na piśmie warunków zatrudnienia, w spornym okresie pozostawał w stosunku pracy z pozwaną (...) na warunkach objętych powództwem. Okoliczności ujawnione w toku sporu, twierdzenia pierwotnie pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Ł., a także wniosek strony powodowej, wymagały wezwania do udziału w procesie również (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł., która przedstawiła powodowi umowę zlecenia i wypłaciła wynagrodzenie za godziny przepracowane w czerwcu 2018r. Ostatecznie, stan faktyczny ustalony w sprawie, doprowadził do oddalenia powództwa wobec drugiej z pozwanych.

Sąd Rejonowy podkreślił, że nierzadko, w obrocie wynagrodzenie wypłacane jest ze zlecenia przez podmioty zajmujące się ochroną mienia, niezależnie od tego, że osoba wykonująca pracę połączona jest stosunkiem pracy z innym podmiotem z tej samej branży. Taka sytuacja miała miejsce w sprawie, choć stosunek pracy zawiązał się między powodem a pierwotnie pozwaną (...). Spełnienie świadczenia –realizacja długu przez osobę trzecią, a nie dłużnika jest znana prawu i często ma miejsce w praktyce. Reguluje ją prawo cywilne stosowane odpowiednio w pracowniczych stosunkach faktyczno-prawnych. Tak też powód potraktował wypłatę wynagrodzenia przez pozwaną spółkę (...), a nie przez (...) i wypłatę zatrzymał, jako zaspokojenie wierzytelności za pracę na podstawie umowy o pracę.

Wnikliwa analiza okoliczności stanu faktycznego doprowadziła do wniosku, w ocenie Sądu Rejonowego, że powoda R. N. (1) i pozwaną (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. w okresie od dnia 15 czerwca 2018 roku do dnia 1 lipca 2018 roku łączył stosunek pracy. Umowa o pracę została rozwiązana przez powoda na skutek jego oświadczenia, które dotarło do w/w pozwanej jeszcze w czerwcu 2018r. Pozwane nie podważały tego faktu, nie wykazywały, aby było inaczej. Świadek G. W. przyznawał, za powodem, że ustalał z nim wskazane w wyroku warunki zatrudnienia i czynił to w imieniu pozwanej (...), będąc jej pracownikiem. Nie można było dać wiary w/w świadkowi, że było to wynikiem omyłki, o czym szerzej wywiedziono już w ustaleniach.

Zdaniem Sądu I instancji, wbrew stanowisku pozwanych, powód miał interes prawny w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy. Zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Interes prawny powoda, jako materialnoprawna przesłanka powództwa o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa musi istnieć nie tylko w chwili wytoczenia powództwa, lecz warunkiem jego uwzględnienia jest istnienie tego interesu w chwili zamknięcia rozprawy - art. 316 § 1 k.p.c. Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem, strona ma interes prawny w żądaniu ustalenia wówczas, gdy istnieje niepewność prawa lub stosunku prawnego z przyczyn faktycznych lub prawnych. Wytoczenie powództwa o zasądzenie lub o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa przez stronę, która w procesie o ustalenie twierdzi, że stosunek prawny stanowiący podstawę jej żądania istnieje, nie pozbawia tej strony interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia tego stosunku prawnego tylko wówczas, gdy w jej interesie nie związanym z wytoczonym przez nią powództwem o zasądzenie lub o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa leży wykazanie, że stosunek prawny istnieje (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2006 r., VCSK 188/05).

Sąd Rejonowy przypomniał, że stosownie do art. 189 k.p.c., powództwo o ustalenie nie spełnia już wyłącznie funkcji prewencyjno-zapobiegawczej, co oznacza rozszerzenie zakresu jego zastosowania. (glosa do orzeczenia SN z dnia 13 kwietnia 1965 r., II CR 266/64) Ustawodawca pozostawiając jedyną podstawę w postaci interesu prawnego w art. 189 k.p.c. nie wyłącza bezwzględnie powództwa o ustalenie wtedy, gdy prawo powoda zostało naruszone i to nawet w taki sposób, że powód może w powództwie o świadczenie dochodzić wszystkich należnych świadczeń wiążących się z danym prawem, jeżeli tylko ma interes prawny w ustaleniu. Interes zaś prawny istnieje w tych wypadkach, gdy powództwo o ustalenie w większym stopniu zabezpiecza ochronę praw powoda. Podobnie kształtuje się problem stosunku powództwa o ustalenie do powództwa o ukształtowanie prawa lub stosunku prawnego. W myśl tej reguły ogólnej, powództwo o ustalenie nie jest uzasadnione, gdy powód może skutecznie wytoczyć powództwo kształtujące. Pracownik ma samodzielne prawo do ustalenia (potwierdzenia) stosunku pracy i prawo to jest aktualne na gruncie art. 189 kpc także wtedy, gdy domaga się ustalenia zatrudnienia na pełnym etacie w miejsce zatrudnienia w niepełnym wymiarze pracy, gdy faktycznie zatrudniony jest na pełnym etacie (a maiori ad minus). Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 22 października 2013 r.; III PK 33/13).

Uchwała składu siedmiu sędziów SN - zasada prawna z dnia 17 kwietnia 1970 r., III PZP 34/69, OSNCP 1970, nr 12, poz. 173 i OSPiKA 1971, z. 10, poz. 173, z glosą A. O., stwierdza, że art. 189kpc, nie stoi na przeszkodzie jednoczesnemu wytoczeniu powództwa o świadczenie i o ustalenie w sytuacji, gdy ze zdarzenia wyrządzającego szkodę w postaci uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia przysługują już poszkodowanemu określone świadczenia, ale z tego samego zdarzenia mogą się ujawnić w przyszłości inne jeszcze szkody, których dochodzenie nie jest na razie możliwe. Natomiast w razie istnienia sporu co do wysokości świadczenia - przy bezspornej zasadzie tego świadczenia - niedopuszczalne jest powództwo o ustalenie (art. 189), chyba że powód wykaże, iż z zarzucanego naruszenia prawa mogą wyniknąć dla niego dalsze skutki prawne w przyszłości (postanowienie SN z dnia 8 czerwca 1998 r., I CKN 636/97, OSNC 1999, nr 1, poz. 14). Wniesieniu i uwzględnieniu powództwa o ustalenie nie stoi na przeszkodzie stwierdzona okoliczność, że powodowi nie zagraża żadne naruszenie ze strony pozwanego. Stanowisko to potwierdził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 14 lipca 1972 r., III CRN 607/71, OSNCP 1973, nr 4, poz. 64, wskazując, że obecnie obowiązujący przepis art. 189 nie wiąże interesu powoda z zagrożeniem jego sytuacji prawnej przez stronę pozwaną, stąd też powód ma interes prawny w ustaleniu wtedy, gdy w związku z zachowaniem się pozwanego uzasadnione jest ustalenie stosunku prawnego lub prawa w celu usunięcia niepewności co do określonego stosunku prawnego lub prawa. O dopuszczalności takiego powództwa decyduje interes prawny w uzyskaniu ustalenia. Decyzja sądu o wydanie wyroku ustalającego wynika ze stwierdzenia, że istnieje potrzeba tego rodzaju ochrony sądowej. Analiza wypowiedzi w doktrynie i judykaturze prowadzi do wniosku, że pojęcie interesu prawnego należy rozumieć szeroko, tzn. nie tylko w sposób wynikający z treści określonych przepisów prawa przedmiotowego, lecz w sposób uwzględniający oprócz treści tych przepisów również ogólną sytuację prawną powoda. K. P. (Postępowanie sporne rozpoznawcze, Warszawa 2004, s. 150 i n.) twierdzi, że pojęcie to w ramach konstrukcji powództwa o ustalenie powinno być interpretowane z uwzględnieniem szeroko pojmowanego dostępu do sądów w celu zapewnienia ochrony



prawnej - jako zasadniczo jedynej możliwej w konkretnym wypadku - w formie ustalenia stosunku prawnego lub prawa w sensie pozytywnym lub negatywnym. W wyroku z dnia 9 lutego 2012 r., III CSK 181/11, OSNC 2012, nr 7-8, poz. 101, Sąd Najwyższy wskazał, że jeżeli powództwo o ustalenie istnienia prawa jest jedynym możliwym środkiem jego ochrony, powód ma interes prawny w żądaniu ustalenia. W uzasadnieniu tego wyroku podkreślił, że powództwo przewidziane w art. 189 ma znaczenie uniwersalne, a interes prawny w rozumieniu tego przepisu stanowi szeroką formułę, obejmującą wiele sytuacji prawnych, w których uwikłany może być podmiot występujący z powództwem o ustalenie istnienia (nieistnienia) prawa lub stosunku prawnego. Według T. R. (Interes prawny w procesie cywilnym i w postępowaniu nieprocesowym, Warszawa 1971, s. 26), przez interes prawny w procesie cywilnym należy rozumieć obiektywną w świetle obowiązujących przepisów prawnych, to jest wywołaną rzeczywistym narażeniem lub zagrożeniem określonej sfery prawnej, potrzebę uzyskania określonej treści wyroku. E. B. w glosie do uchwały SN z dnia 25 stycznia 1995 r., III CZP 176/94, OSP 1996, z. 1, poz. 27, odwołując się do licznych wypowiedzi doktryny na gruncie art. 189, wskazuje, że przez interes prawny w rozumieniu tego przepisu rozumieć należy istniejącą po stronie podmiotu prawa chęć uzyskania określonej korzyści w sferze jego sytuacji prawnej. Korzyść zaś, w jakiej osiągnięciu jest zainteresowana osoba występująca z roszczeniem z art. 189, polega na otworzeniu stanu pewności prawnej co do aktualnej sytuacji prawnej tego podmiotu, wzmacniającego - zgodnie z obowiązującym prawem - możliwość żądania ochrony tej sytuacji głównie poprzez stworzenie prejudycjalnej przesłanki skuteczności tej ochrony. Instrumentem służącym uzyskaniu tak określonej korzyści jest - w myśl art. 189 - stwierdzenie, na mocy orzeczenia sądu istnienia stosunku prawnego lub prawa, które wyznaczają sytuację prawną podmiotu (zob. także E. Budna, Glosa do uchwały SN z dnia 19 kwietnia 1988 r., III CZP 26/88, OSP 1991, z. 1, poz. 4). W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że ukształtowany jest pogląd stwierdzający, iż interes prawny istnieje tylko wtedy, gdy powód potrzebie ochrony prawnej swej sfery prawnej uczynić może zadość przez samo ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa. W wyroku z dnia 15 marca 2002 r., IICKN 919/99, Lex nr 54376, Sąd Najwyższy wyjaśnił, że skuteczne powołanie się na interes prawny wymaga wykazania, iż oczekiwane rozstrzygnięcie wywoła takie skutki w stosunkach między stronami, w następstwie których ich sytuacja prawna zostanie określona jednoznacznie i tym samym wyeliminowane zostanie, wynikające z błędnego przekonania co do przysługiwania powodowi określonych uprawnień, ryzyko naruszenia w przyszłości jego praw. Najogólniej mówiąc, w orzecznictwie i piśmiennictwie na ogół zgodnie podkreśla się, że interes prawny w omawianym żądaniu ustalenia - przewidzianym w art. 189 - zachodzi wówczas, gdy powód w innej drodze (procesie o świadczenie, o ukształtowanie prawa lub stosunku prawnego lub poprzez uzyskanie orzeczenia o charakterze deklaracyjnym) nie może osiągnąć w pełni ochrony swoich praw. Czyli z reguły powództwo o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa jest uzasadnione w sytuacji, gdy zgłoszone żądanie zmierza - w większej mierze niż inne mogące wchodzić w rachubę postępowania - do zapewnienia ochrony praw osoby zainteresowanej. Z art. 189 wynika, że warunkiem uzyskania ochrony jest wykazanie przez powoda konkretnego interesu prawnego w żądaniu ustalenia stosunku prawnego lub prawa. Z interesu prawnego powoda w uzyskaniu zamierzonego ustalenia wynika legitymacja do wytoczenia powództwa z art. 189.

Zdaniem Sądu I instancji, w przypadku powoda interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy jest niewątpliwy i dopiero w ten sposób powód uzyska pełną ochronę swoich praw. Ustalenie istnienia stosunku pracy pozwoli, bowiem uzyskać zaspokojenie roszczeń związanych z ubezpieczeniami społecznymi i usunąć niepewność co do rodzaju umowy łączącej strony. Możliwość wytoczenia powództwa o świadczenie, nie wyklucza istnienia interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego lub prawa, gdy ustalenie takie zapewni w większym stopniu ochronę praw powoda niż orzeczenie zobowiązujące do świadczenia. Ograniczanie możliwości wystąpienia z powództwem o ustalenie w takich sytuacjach byłoby sprzeczne z jego celem, którym, jak się podkreśla, jest zapewnienie skutecznej ochrony prawnej realizowanej w ramach szeroko pojmowanego dostępu do sądu. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2014 r., II PK 179/13). Ustalenie, że w spornym okresie powód realizował zatrudnienie na podstawie umowy o pracę jest konieczne nie tylko pod względem długości posiadanego przez powoda stażu pracy, który przekłada się na uprawnienia pracownicze, ale też, jeżeli nie przede wszystkim, na wysokość przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, na które z kolei wpływa prawidłowo ustalona podstawa wymiaru składek, do których odprowadzenia jest zobligowany pracodawca.

W świetle cytowanych orzeczeń i poglądów, zdaniem Sądu I instancji, powód miał więc interes prawny w żądaniu ustalenia w precyzowanym zakresie, a powództwo było zasadne.

Sąd Rejonowy podkreślił, że powód trafnie wywodził, że praca świadczona w spornym okresie na rzecz pozwanej realizowana była w ramach stosunku pracy. Takiej oceny nie wykluczał fakt, że powód po kilku dniach pracy skorzystał ze zwolnienia lekarskiego, do czego miał prawo. Stosunek pracy nawiązał się z dniem przystąpienia do pracy na warunkach ustalonych z przedstawicielem pracodawcy G. W., którego działania akceptowała strona pozwana i nie odwoływała jego oświadczeń. W procesie, pozwane nie negowały prawa G. W. do informowania kandydatów na pracowników o sztywnych warunkach zatrudnienia jakie znajdują się w umowie i które, co wynika z zeznań pozwanych, nie podlegały negocjacji. Umowy przekazywano do podpisania już w kadrach i warunki pracy kandydat przyjmował i potwierdzał podpisem, bądź nie-bez możliwości ich negocjowania. Zasadności ustalenia pracowniczego zatrudnienia powoda nie mógł wyłączyć nawet fakt, że w 2011r powód krótko świadczył już pracę dla pozwanej (...) i też po kilku dniach skorzystał ze zwolnienia lekarskiego. Skoro pozwana uznała to za przeszkodę do zatrudnienia powoda to powinna dołożyć staranności, ustalić ten fakt wcześniej i nie przyjmować od powoda świadczenia pracy. Nie zrobiła tego, znajdując się w nagłej sytuacji potrzeby zatrudnienia przy dozorcze Hali E. . Pracujący tam J. W. skorzystał ze zwolnienia i nie miał kto tam wykonywać pracy, a musiała to być osoba z umową o pracę, co wynikało z umowy o świadczenie usług ochrony.

Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się bowiem do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1. (§ 1<sup>2</sup> art. 22 k.p.). Sąd Rejonowy wskazał, że powód w spornym okresie świadczył pracę na w/w warunkach, na rzecz pozwanego pracodawcy i pod jego kierownictwem w osobie koordynatora G. W. oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę –Hala E., a pracodawca miał obowiązek zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Sąd I instancji przypomniał, że art. 24 Konstytucji RP stanowi, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej i Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy. Przepis ten zawiera deklarację, obejmując swoją ochroną warunki, zakres i treść świadczenia i przyjmowania pracy w ramach zarówno stosunku pracy, jak i świadczenia pracy, które odbywa się w obrębie stosunków cywilnoprawnych oraz innego rodzaju zatrudnienia. W warunkach ustroju społeczno-ekonomicznego opartego na zasadach gospodarki rynkowej podstawowe znaczenie w obrocie prawnym ma autonomia woli stron kreująca swobodę umów. Oznacza to większy respekt dla woli podmiotów stosunków prawnych, lecz jednocześnie większą odpowiedzialność tych podmiotów za następstwa podejmowanych przez nie indywidualnych decyzji. Prowadzi to w obrocie prawnym do uszanowania intencji i woli stron, która znajduje wyraz bezpośrednio w składanych przez nie oświadczeniach woli, a zwłaszcza w zawartych przez nie umowach. Dotyczy to w jednakowym stopniu wszystkich umów, w tym także umów dotyczących świadczenia pracy. Zatrudnienie nie musi wprawdzie mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok SN z 9 grudnia 1999 r., (...) 432/99, LexisNexis nr (...), OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 310). O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353<sup>1</sup> k.c.w zw. z art. 300 k.p.), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobem jego realizacji (por. wyrok SN z 13 kwietnia 2000 r., (...) 594/99, LexisNexis nr (...), OSNAPiUS 2001, nr 21, poz. 637). O charakterze prawnym danego stosunku zatrudnienia nie rozstrzyga jedynie nazwa umowy, jaką nadały jej strony, lecz także, a nawet przede wszystkim, jej treść, a ściślej treść stosunku prawnego, który w wyniku tej umowy powstaje.

Sąd Rejonowy wskazał, że w niniejszej sprawie, strona pozwana – (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł., wbrew temu co twierdziła, zobowiązała się wobec powoda do zawarcia umowy o pracę. Reprezentujący spółkę pracownik przedstawił powodowi ofertę, a powód ją przyjął. Treścią tej oferty była umowa o pracę na okres próbny trzech miesięcy, w pełnym wymiarze czasu pracy. Od momentu, w którym powód skontaktował się z

koordynatorem ochrony G. W. (1) był przekonany, że łączy go z pozwaną spółką stosunek pracy. Spółka (...) wydała powodowi skierowanie na badania lekarskie celem podjęcia pracy w tejże spółce. Zobowiązywano także powoda do podpisania kwestionariusza potwierdzającego odbycie szkolenia BHP i szkolenia stanowiskowego na obiekcie (...) E., na którym powód podjął obowiązki. Nikt nie mówił powodowi w kadrach, że zlecenie przedstawione mu do podpisu, to sposób „prostowania omyłki” np. w zakresie zatrudniającego go podmiotu. Nikt nigdy nie twierdził wobec powoda, że świadczy pracę dla (...)a.

Ważny podkreślenia, zdaniem Sądu Rejonowego, jest również fakt, że wszystkie osoby zatrudnione w (...) były zatrudnione na umowę o pracę, w tym pracownik zatrudniony w miejsce powoda. Zgodnie zaproponowaną ofertą przyjętą przez powoda, organizacja pracy dla powoda była w taki sam sposób skonstruowana. Powód został zatrudniony w miejsce J. W. (1), który również posiadał umowę o pracę i świadczył pracę na tych samych zasadach, co powód. Umowa o pracę była warunkiem refundowania kosztów zatrudniania niepełnosprawnych, a (...) na takiej podstawie zatrudniała w spornym okresie, co potwierdziły pozwane i G. W..

Sąd Rejonowy przypomniał, że zgodnie z treścią art. 29 § 2 k.p. umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Wskazać należy, że do zawarcia umowy o pracę dochodzi w przypadku ustnego uzgodnienia tych kwestii a nawet w sposób konkludentny przez faktyczne dopuszczenie do pracy osoby, która podjęła, za wiedzą i zgodą pracodawcy, pracę na określonym stanowisku. Faktem jest, iż pracodawca powinien na piśmie potwierdzić pracownikowi ustalenia co do rodzaju umowy oraz jej warunków (art. 29 § 2 k.p.). W przypadku braku takiego potwierdzenia Kodeks pracy nie przewiduje jednak sankcji w postaci nieważności zawartej umowy. (por. wyrok WSA w Łodzi z 19.10.2011 r., (...) SA/Łd 805/11, LEX nr 1088097).

W ocenie Sądu Rejonowego, mimo, że spółka (...) nie przedstawiła powodowi umowy o pracę do podpisania to do nawiązania stosunku doszło przez czynności konkludentne czyli przez sam fakt podjęcia pracy w warunkach umowy o pracę. W ocenie Sądu, nie stał na przeszkodzie takiemu ustaleniu fakt, że spółka (...) zaproponowała powodowi podpisanie umowy zlecenia, której powód finalnie nie podpisał. Spółka (...) oraz M. nie wykazały, że umowa zlecenia została przez powoda podpisana, ani też, aby praca świadczona w ocenianym okresie miała cywilnoprawną podstawę. Wskazać należy, że powszechną praktyką spółek zajmujących się służbą dozoru jest zawieranie z pracownikiem jednocześnie umów o pracę oraz umów zlecenia, na których są rozliczane są godziny nadliczbowe. Sądowi jest taka praktyka znana z innych postępowań. Zdaniem Sądu, aby powoda w jakiś sposób wynagrodzić za dni służby i zmniejszyć ryzyko występowania z dalszymi roszczeniami, spółka (...) przelała wynagrodzenie według stawki przyjętej w umowach zlecenia zawieranych w podobnym okresie, która zapewne miała być z powodem zawarta łącznie z umową o pracę. Umowy o pracę powodowi nie przedstawiono, gdyż korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Nowela do Kodeksu pracy z 26 lipca 2002 r. (Dz. U. Nr 135, poz. 1146 ze zm.) wprowadziła dodatkowo dwa kryteria mające charakteryzować stosunek pracy, a mianowicie praca ma być wykonywana nie tylko pod kierownictwem pracodawcy, lecz także w czasie i miejscu przez tego pracodawcę wyznaczonym. Ustawodawca odrębnie potraktował pojęcie pracy pod kierownictwem, odrębnie zaś pracy wyznaczonej, co do miejsca i czasu pracy. Praca pod kierownictwem będzie oznaczać pracę wykonywaną pod kierownictwem pracodawcy co do sposobu jej wykonania (technologia, system itd.), natomiast dodatkowym kryterium pracy świadczonej w ramach stosunku pracy będzie fakt (konieczność) wyznaczania tej pracy przez pracodawcę w zakresie czasu i miejsca jej wykonania. Praca świadczona w ramach stosunku pracy pod kierownictwem ma polegać nie tylko na kierownictwie podmiotu zatrudniającego w zakresie pracy, lecz także na zależności pracownika od pracodawcy w dwóch sferach dodatkowych, a mianowicie w sferze wyznaczania miejsca świadczenia pracy oraz czasu pracy. Miejsce świadczenia pracy ma zostać oznaczone w umowie o pracę, natomiast ustalanie rozkładów czasu pracy obowiązujących w zakładzie pracy określane jest w regulaminie pracy lub układzie zbiorowym pracy. Kierownictwa pracy nie można zrównywać z pozostawaniem w dyspozycji, bowiem wykonywanie takich samych czynności może występować w ramach umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. Cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma

charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (wyrok SN z 25 listopada 2005 r., IUK 68/2005, LexisNexis nr 411114, „Wokanda” 2006, nr 4, poz. 26).

Odnosząc się do kryterium stosunku pracy, wykonywania jej pod kierownictwem wskazać należy, zdaniem Sądu Rejonowego, że koordynator ochrony G. W. (1) dozorował pracę powoda. Fakt, że G. W. (1) w dniach służby podwoda nie było osobiście na terenie Hali E. nie oznacza, że nie zajmował się w/w czynnościami. Sam przyznał taki fakt, jak również to, że powód nie mógł zastąpić swojej osoby innym pracownikiem. Powód również nie decydował o godzinach pracy, sposobie jej wykonywania, a pracę wykonywał w stałym miejscu i organizacji, wg. zasad ustalonych przez pracodawcę, na ryzyko i koszt pozwanej.

W ocenie Sądu Rejonowego ustaleniu stosunku pracy nie stało na przeszkodzie, jak twierdziła strona pozwana, że powód zawarł umowę o pracę w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Wskazać należy, że cel zawarcia umowy o pracę nie ma decydującego znaczenia dla ustalenia, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy. Z reguły stosunek pracy nawiązywany jest po to, żeby uzyskać środki utrzymania i ubezpieczenie, które zapewnia takie środki w przyszłości, po zakończeniu aktywności zawodowej, w zamian za składki uiszczane od wynagrodzenia za pracę. Ważne jest to, czy doszło do nawiązania umowy o pracę oraz, czy pracownik podjął i świadczył ją w warunkach podporządkowania pracowniczego. Jeżeli zdarzy się niezdolność do pracy to pracownik w zamian za składki, przy spełnieniu ustawowych przesłanek, ma prawo do zasiłku chorobowego, tj. zabezpieczenia na czas niemożliwości świadczenia pracy i uzyskiwania dochodu. Skoro pracodawca zdecydował się zaproponować umowę o pracę, nawiązać ją oraz przyjąć od powoda pracę to musi się wywiązać z zobowiązania i jego skutków.

Zgodnie z art. 55 § 1 k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. W myśl § 2 niniejszego przepisu oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio.

W niniejszej sprawie, powód umowę rozwiązał z dniem 1 lipca 2018 roku. Z tym dniem stosunek pracy przestał istnieć. Strona pozwana nie negowała tego faktu. Umowa, była na okres próbny 3 miesiące, z wynagrodzeniem 2.100 złotych brutto, w pełnym wymiarze czasu pracy. Wskazane wyżej okoliczności Sąd uwzględnił zgodnie z żądaniem powoda, które w ustalonych okolicznościach sprawy, nie naruszało zasad współżycia społecznego. Wbrew zarzutom, to pozwane naruszyły w/w zasady, odmawiając powodowi potwierdzenia na piśmie zatrudnienia i jego warunków oraz wpływając na konieczność sądowego dochodzenia roszczeń i czas trwania procesu.

Sąd oddalił powództwo wobec spółki (...), gdyż żadna z przesłanek nie wskazywała na to, że ten podmiot był pracodawcą powoda. Sam fakt propozycji zawarcia umowy zlecenia na ochronę Hali E. z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. nie przesądzał o miejscu zatrudnienia powoda. Na marginesie należy wskazać, że ze świadectw pracy, które złożyła pełnomocnik pozwanych po zamknięciu rozprawy wynika, spółki między sobą przekazywały pracowników, np. na podstawie art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy, tj. z częścią majątku, np. wykonywanych zadań. Obie spółki występowały ze sobą również w konsorcjum – wspierały się realizując zamówienia publiczne, czy inne umowy, aby wypełniać zobowiązania zleciodawców co do warunków ochrony.

O kosztach zastępstwa procesowego z urzędu Sąd orzekł na podstawie § 15 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu minimalna stawka liczona w sprawach z zakresu prawa pracy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy wynosi 90 zł. Zgodnie z § 4 pkt 3 niniejszej ustawy opłata została podwyższona o kwotę podatku od towarów i usług wyliczoną według stawki podatku obowiązującej dla tego rodzaju czynności na podstawie przepisów o podatku od towarów i usług.

Pełnomocnik czasowo reprezentujący powoda z urzędu nie otrzymał wskazanego wynagrodzenia w żadnej części. Należało więc przyznać na jego rzecz nie opłacone wynagrodzenie. W pkt 4 sentencji wyroku Sąd nie obciążył stron kosztami sądowymi i przejął je na rachunek Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi. Podstawą do tego był art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c. oraz 102 kpc.

**Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana (...) sp z oo w Ł., zaskarżając go w części ustalającej, że strony łączył od dnia 15.06.2018 r do 1.07.2018 r stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy na okres próbny 3 miesięcy w oparciu, o który powód zajmował stanowisko pracownika dozoru, za wynagrodzeniem 2100 zł, w pełnym wymiarze czasu pracy, który ustał na skutek oświadczenia powoda o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, tj. Pkt. 1 zaskarżonego wyroku.**

**Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:**

**1. naruszenie przepisów prawa materialnego:**

- a) art. 189 kpc poprzez błędną wykładnię i w konsekwencji uznanie, że w niniejszej sprawie powód miał interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy, w sytuacji gdy zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem SN i sądów powszechnych możliwość wytoczenia powództwa o świadczenie wyklucza po stronie powoda istnienie interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie naruszonego prawa lub stosunku prawnego;
- b) art. 22 § 1 kp, poprzez błędną wykładnię i w konsekwencji uznanie, że w niniejszej sprawie powoda łączył stosunek pracy z pozwaną;
- c) art.83 § 1 kc poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że w niniejszej sprawie powoda łączył stosunek pracy z pozwaną, mimo nieważności oświadczeń woli złożonych przez powoda jedynie dla pozoru;
- d) art. 5 kc poprzez jego niezastosowanie;

**2. naruszenie przepisów prawa procesowego mające wpływ na rozstrzygnięcie w sprawie, a mianowicie:**

- a) art. 228 § 1 kpc poprzez jego zastosowanie i w konsekwencji rozstrzygnięcie niniejszej sprawy nie na podstawie stanu faktycznego i materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu, ale w oparciu o doświadczenie sądu z całkowicie odrębnych spraw sądowych;
- b) art. 233 § 1 kpc poprzez dowolną i sprzeczną z zebrany materiał dowodowy ocenę dowodów przejawiającą się w ustaleniu, iż:
  - w pozwanych spółkach obowiązuje praktyka zawierania jednocześnie umów zlecenia oraz umów o pracę
  - G. W. (3) (wg. zapisu w apelacji) przedstawił powodowi w imieniu pozwanej spółki (...) propozycje zawarcia umowy o pracę na okres próbny
  - powód na koszt (...) i na jej skierowanie przeszedł badania lekarskie dopuszczające do pracy
  - powód skutecznie wypowiedział umowę o pracę (...), mimo, że zawarł on umowę zlecenia z M. sp z oo w Ł.
  - umowa zlecenie z M. sp z oo miała na celu obejście przepisów o czasie pracy – o godzinach nadliczbowych i zakazie zatrudniania w tym czasie osób niepełnosprawnych
  - G. W. (3) udzielał wskazówek co do sposobu wykonywania czynności, kontrolował pracowników ochrony
  - spółki wymieniały się pracownikami w razie potrzeby, zonglowały rodzajami umów łączących z pracownikami dozoru

- (...) nie wykazała w sporze, że nie podejmowała żadnych czynności związanych z dozorem Hali E. w czerwcu 2018 r, mimo, że w aktach sprawy znajdują się umowy wszystkich pracowników obsługujących obiekt i z umów tych jednoznacznie wynika, że osoby zatrudnione były w (...) sp. Z (...), w aktach znajdują się pisma przedstawicieli Hali E. , z których jednoznacznie wynika , iż to spółka (...) wykonywała usługę ochrony w spornym okresie, a okoliczności te wykazane zostały również dowodami z zeznań świadków oraz stron,

e) art. 233 § 1 kpc poprzez dowolną i sprzeczną z zebraniem materiałem dowodowym ocenę dowodów przejawiającą się w pominięciu następujących okoliczności:

- powód podlegał ubezpieczeniom społecznym w M. sp z oo

- ZUS nie stwierdził żadnych nieprawidłowości w zakresie sposobu zatrudniania pracowników w apelującej spółce

- powód zgłosił się do pozwanej spółki (...) nie w celu wykonywania pracy, ale w celu udania się na zwolnienie lekarskie

f) art. 299 kpc poprzez bezkrytyczne przyjęcie zeznań powoda za udowodnione, w sytuacji, gdy nie zostały one poparte żadnymi innymi dowodami, przy jednoczesnej odmowie wiarygodności zeznań pozwanych, w sytuacji, gdy okoliczności podnoszone przez tych pozwanych w trakcie przesłuchania znajdowały oparcie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w ramach postępowania.

#### ***W konsekwencji powyższych zarzutów apelujący wniósł o:***

1. zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu , w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za I i II instancję ewentualnie o:

2. uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpatrzenia, przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

#### ***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Przechodząc do merytorycznej oceny zarzutów apelacji wskazać należy, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Apelacja zarzuca, iż Sąd pierwszej instancji nie dokonał prawidłowych ustaleń i nie przeprowadził prawidłowo postępowania dowodowego oraz dokonał błędnej oceny materiału dowodowego.

Art. 233 § 1 k. p. c. stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, niepubl). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137).

Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k.p.c.

wymaga zatem wykazania, iż Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Wskazać należy, że Sąd odwoławczy, niezależnie od tego, czy prowadzi sam postępowanie dowodowe, czy jedynie weryfikuje ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, ma obowiązek samodzielnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie. Jednakże zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. może być uznany za zasadny jedynie w wypadku wykazania, że ocena materiału dowodowego jest rażąco wadliwa czy w sposób oczywisty błędna, dokonana z przekroczeniem granic swobodnego przekonania sędziowskiego, wyznaczonych w tym przepisie. Sąd drugiej instancji ocenia bowiem legalność oceny dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, czyli bada czy zostały zachowane kryteria określone w art. 233 § 1 k.p.c. Jeżeli z danego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wtedy gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych (por. przykładowo postanowienie z dnia 11 stycznia 2001 r., I CKN 1072/99, Prok. i Pr. 2001 r., nr 5, poz. 33, postanowienie z dnia 17 maja 2000 r., I CKN 1114/99, wyrok z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000 r., nr 7 - 8, poz. 139).

Wskazać należy także, że jeśli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie oraz, które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednemu, a nie przyznanie wiary drugiemu świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 k.p.c., a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy analiza zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom strony apelującej – prawidłowa. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań świadków oraz stron. Zarzuty skarżącej sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący, przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, własną, wybiórczą analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

W szczególności Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując, z jakich względów dał wiarę powodowi, odmówił częściowo wiarygodności zeznaniom świadka G. W. i stronom pozwanym, którą to argumentację Sąd II instancji aprobuje. Należy podkreślić, że z zeznań tego świadka wynika wprost, że nie negował on, iż był przelożonym powoda, chociaż zwracał uwagę na tylko dwie służby powoda, co nie było sporne między stronami. Potwierdza to jednocześnie podjęcie pracy przez powoda. Nadto, że miał być zatrudniony na podstawie umowy o pracę, na okres próbny 3 miesiące, w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 2100 zł i był pewien, że taką umowę powód otrzyma. Jedynym argumentem za odmową podpisania umowy o pracę miał być brak badań lekarskich, do czego także odniósł się prawidłowo Sąd Rejonowy. Jednocześnie, na co słusznie zwrócił uwagę Sąd I Instancji, niejako wszystko według świadka odbyło się przez „pomyłkę” – i skierowanie na badania i odzież robocza z pozwanej spółki. Świadek ten przyznał także, że udzielał wskazówek, co do sposobu wykonywania czynności, także za pośrednictwem innego pracownika, a nadto powód nie mógł nikogo przysłać na zastępstwo.

Prawidłowo ocenił Sąd I Instancji kwestię znaczenia wykonywania służby przez powoda w (...) E.. Należy podkreślić, że nie ma ostatecznie znaczenia, która spółka miała zawartą umowę z podmiotem zewnętrznym, istotnym jest, że

powód otrzymał polecenie wykonywania obowiązków służbowym w tym konkretnym miejscu, nadto załączył grafik służb także z logo firmy (...). Nadto z zeznań M. P. wynikało, że zdarzało się, że te same budynki chronione są przez obie spółki.

Zeznająca w charakterze strony pozwanej K. S. przyznała także, że apelująca spółka czasem działa ze spółką (...) w konsorcjum, aby spełniać określone warunki, a spółka (...) zatrudnia na umowę o pracę, a umowy te dotyczą pracowników ochrony. Jednocześnie przyznała, że (...) jest zakładem pracy chronionej, co pozostaje w sprzeczności z wyjaśnieniami koordynatora G. W. przed PIP, który twierdził, że spółka ta nie zatrudnia osób niepełnosprawnych i dlatego nie mogła zawrzeć umowy o pracę właśnie z powodem.

Podnoszona przez apelującego okoliczność, iż kontrola PIP nie stwierdziła nieprawidłowości, nie oznacza, że powód nie świadczył pracy na rzecz spółki (...). Trzeba też zauważyć, że z tego protokołu wynika nawet, że przedstawiono do kontroli kartę szkolenia wstępnego z dziedziny BHP i jako jednostkę organizacyjną wskazano (...). I tym razem koordynator G. W. wyjaśniał, że miało to miejsce przez pomyłkę. Nadto z pisma PIP, które otrzymał powód, wynika, że G. W. nie był w stanie wytłumaczyć, dlaczego na grafiku jest logo (...), skoro Hala E. miała być obsługiwana przez inną spółkę. Powód został także skierowany na drogę sądową w celu ustalenia kwestii spornych, co ostatecznie uczynił.

Bez znaczenia dla prawidłowości rozstrzygnięcia pozostaje zgłoszenie do ubezpieczenia powoda przez płatnika spółkę (...) i przyjęcie przez ZUS prawidłowości tego zgłoszenia. Zgodnie bowiem z art. 83 a ust.1 ustawy z dnia 13.10.1998 r o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. 2021 poz. 423 t.j.) prawo lub zobowiązanie stwierdzone decyzją ostateczną Zakładu ulega ponownemu ustaleniu na wniosek osoby zainteresowanej lub z urzędu, jeżeli po uprawomocnieniu się decyzji zostaną przedłożone nowe dowody lub ujawniono okoliczności istniejące przed wydaniem tej decyzji, które mają wpływ na to prawo lub zobowiązanie. Zatem niniejsze prawomocne rozstrzygnięcie może stanowić podstawę do podjęcia działań przez organ rentowy zarówno na wniosek jak i z urzędu.

Wbrew twierdzeniom apelacji powód oprócz własnych twierdzeń przedstawił dowody na ich poparcie, w szczególności dowody z dokumentów, opisanych i ocenionych szczegółowo w uzasadnieniu. Nadto twierdzenia powoda potwierdził świadek W., tłumacząc się jednak licznymi pomyłkami, co do wystawianych dokumentów. Zatem i w tym zakresie nie doszło do naruszenia zasad wynikających z art. 233 kpc w zw. z art. 299 kpc.

Ponadto wbrew twierdzeniom apelacji Sąd nie czynił ustaleń, mając na względzie art. 228 § 1 kpc. Każda ustalona przez Sąd okoliczność faktyczna opisana jest dowodami, na podstawie których została ustalona.

Reasumując, w ocenie Sądu II instancji na gruncie rozpoznawanego przypadku Sąd Rejonowy powyższych zasad, wynikających z art. 233 kpc, nie naruszył.

W ocenie Sądu nie doszło także przy orzekaniu przez Sąd I instancji do naruszenia wskazanych w apelacji przepisów prawa materialnego.

Interes prawny powoda w ubieganiu się o wydanie rozstrzygnięcia ustalającego prawo lub stosunek prawny powinien być badany w granicach wyznaczonych potrzebą udzielenia mu żądanej ochrony i wyprzedzać badanie istnienia prawa (stosunku prawnego) objętego jego twierdzeniami o podstawie faktycznej powództwa. Na gruncie art. 189 k.p.c. interes prawny rozumiany jest jako wykazanie potrzeby udzielenia ochrony sferze prawnej powoda, którą to ochronę może on uzyskać przez samo ustalenie stosunku prawnego lub prawa. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2015 r. III CSK 372/14 LEX nr 1745578.) Interes prawny, o jakim mowa w art. 189 k.p.c. należy rozpatrywać w sferze oceny prawnej, a nie na płaszczyźnie ustaleń faktycznych. Bez wątpliwości określone fakty mogą wskazywać na istnienie interesu prawnego, ale sam interes prawny jest kategorią prawną, a nie faktyczną. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 28 kwietnia 2015 r. VI ACa 934/14 LEX nr 1711583) Przepis art. 189 k.p.c. zezwala na poczynienie ustalenia co do prawa lub stosunku prawnego, a nie faktu, nawet jeśli fakt ten ma doniosłość prawną. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 31 marca 2015 r. V ACa 712/14 LEX nr 1668597)



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

Poza tym o istnieniu interesu prawnego w rozumieniu art. 189 k.p.c. można mówić tylko wówczas, jeżeli wyrok ustalający skutkować będzie jakąś korzystną dla strony powodowej zmianą w jej sytuacji, polegającą na usunięciu lub wyjaśnieniu wątpliwości co do treści dotyczących ich stosunków prawnych a osiągnięcie tego celu nie jest możliwe w inny sposób, np. w innym postępowaniu cywilnym (wyrok s.apel. w Poznaniu z dnia 2013-06-18 I ACa 448/13 LEX nr 1342330). Istnienie interesu prawnego stanowi przesłankę merytoryczną rozstrzygnięcia, którą sąd powinien badać w każdym stanie sprawy i z urzędu. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 25 czerwca 2015 r. III APa 12/15 LEX nr 1781890.

W orzecznictwie powszechnie wskazuje się na brak interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego, w sytuacji, gdy powód ma możliwość dochodzenia roszczeń z określonego stosunku prawnego w drodze powództwa o świadczenie, chyba że ze spornego stosunku prawnego wynikają jeszcze dalsze skutki, których dochodzenie w drodze powództwa o świadczenie nie jest możliwe lub nie jest jeszcze aktualne. Jeżeli powodowi przysługuje dalej idące powództwo o świadczenie, to w zasadzie nie ma on interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie stosunku prawnego lub prawa. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2015 r. V CSK 640/14 LEX nr 1766003). Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 czerwca 2006 roku (I PK 250/05, Lex nr 192076) powyższemu pogładowi należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. Decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego.

Mając na uwadze powyższe rozważania, należało przyjąć, iż Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił istnienie po stronie powoda interesu prawnego, bowiem wytoczenie niniejszego procesu pozwoliło na usunięcie stanu niepewności co do istnienia stosunku prawnego, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia tej niejasności i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, definitywnie kończąc trwający spór albo prewencyjnie zapobiegając powstaniu takiego sporu w przyszłości, w szczególności w zakresie uprawnień z ubezpieczenia społecznego.

Sąd I instancji dokonując także analizy przepisów art.22 § 1 k.p z odniesieniem do poglądów judykatury prawidłowo wyeksponował stronę podmiotową oraz cechy przedmiotowe łączącego strony stosunku prawnego.

Odnosnie weryfikacji elementów przedmiotowego stosunku prawnego z punktu widzenia spełnienia wszystkich typologicznych cechy stosunku pracy określonych w art. 22 § 1 k.p. należy w szczególności podkreślić, iż powód wykonywał pracę podporządkowaną pod nadzorem i kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Powyższe zdaniem Sądu Okręgowego znajduje potwierdzenie w zebranych w sprawie materiale dowodowym. W rozpatrywanej sprawie ustalone zostało bowiem, że pozwany za pośrednictwem koordynatora i innych pracowników sprawował kierowniczy nadzór nad czynnościami powoda. Ponadto, powód świadczył pracę w ściśle określonych godzinach i ściśle określonych dniach ustalonych w grafiku. Wynagrodzenie powoda miało być stałe. Powód nie mógł powierzyć wykonania swych obowiązków osobom trzecim. Bez wątplenia powód pracował w ramach ustalonego harmonogramu, z precyzyjnym określeniem godzin pracy i nie mógł samowolnie opuścić swego stanowiska. Powyższe korespondowało z koniecznością zabezpieczenia po stronie pracodawcy ciągłości świadczenia usług.

Zatem i w tym zakresie nie doszło do naruszenia przepisów prawa materialnego.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozoru. Z czynnością prawną pozorną mamy do czynienia wówczas, gdy występują, łącznie, następujące warunki: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozoru, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozoru, czyli być aktywnym uczestnikiem stanu pozorności. Pierwsza i zasadnicza cecha czynności pozornej wyraża się brakiem zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie

prawo łączy z tego typu i treścią złożonego oświadczenia. Jest to zatem z góry świadoma sprzeczność między oświadczonymi a prawdziwymi zamiarami stron, czyli upozorowanie stron na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana. Jednakże zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z 14 marca 2001 roku (sygn. akt III UKN 258/00, opubl. OSNAP 2002/21/527), nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował.

W sytuacji, gdy wolą stron zawierających umowę było faktyczne nawiązanie stosunku pracy i doszło do świadczenia pracy za wynagrodzeniem, sama świadomość jednej ze stron umowy, a nawet obu stron, co do wystąpienia w przyszłości zdarzenia uprawniającego do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie daje podstawy do uznania, że umowa miała na celu obejście prawa (wyrok SN z dnia 2 lipca 2008 roku, sygn. akt II UK 334/07, opubl. L.).

Wobec prawidłowych ustaleń, co do faktycznego podjęcia zatrudnienia, brak było podstaw do przyjęcia, iż doszło do naruszenia tego przepisu. Nadto, aby stwierdzić pozorność, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozoru, czyli być aktywnym uczestnikiem stanu pozorności, a to wydaje się nie było intencją apelującego.

Natomiast stawiając tezę o nadużyciu przez stronę prawa w rozumieniu art. 5 k.p., należy wyjaśniać, jakie konkretnie prawo podmiotowe, które w ocenie sądu zostało naruszone, wchodzi w rachubę, czy czynienie użytku z tego prawa polega na jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego czy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (bądź i z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) oraz jakie zasady współżycia społecznego (społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa) zostały pogwałcone. Norma art. 5 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przelamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej./tak SN w postanowieniu z dnia 9.03.2021 r , III PSK 34/21/

Trzeba też podkreślić, że tzw. zasada "czystych rąk" jest w praktyce sądowej powszechnie przyjmowana, jako wyrażająca aprobowane w społeczeństwie poczucie, iż osoba nieuczciwa nie powinna móc skutecznie powoływać się na cudzą nieuczciwość jako podstawę swojej obrony. W wersji rygorystycznej jednak tak stosowana zasada "czystych rąk" prowadzić mogłaby do rozstrzygnięć niesprawiedliwych, w których drobne naruszenia reguł postępowania byłyby praktycznie zrównywane z rażącymi pogwałceniami zasad współżycia społecznego. Stąd regułę tę uzupełnia stanowisko judykatury nakazujące dokonywać dokładnego ustalenia wszystkich okoliczności sprawy i porównania, rozważenia i ocenienia zachowania się obu stron, w kontekście słuszności powoływania się na jedną z nich na art. 5 k.c. lub art. 8 k.p., jako podstawę swej obrony./tak postanowienie SN z dnia 26.05.2020 r, I PK 145/19/

Mając powyższe na uwadze, stanowisko apelującego co do konieczności oddalenia powództwa na podstawie art. 5 kc, nie zasługuje na uwzględnienie. Pozwana nie precyzuje w apelacji, jaka zasada współżycia społecznego konkretnie została naruszona. Nadto pozwany dopuścił powoda do pracy bez potwierdzenia warunków umowy na piśmie. Samo skorzystanie przez powoda ze zwolnienia lekarskiego po dwóch dniach zatrudnienia, w świetle cytowanego orzecznictwa, nie daje podstawy do uznania, że zawarcie umowy miało na celu obejście prawa.

Mając powyższe na uwadze, Sąd oddalił apelację na podstawie art. 385 kpc.