

Sygn. akt IV Pa 73/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 26 marca 2019r.**

Sąd Okręgowy w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący: SSO Bogusław Łój spr.**

**Sędziowie : SSO Hanna Rawska**

**SSO Robert Macholak**

Protokolant : st.sek.sąd.Barbara Serżysko

po rozpoznaniu w dniu **12 marca 2019r. w Zielonej Górze**

na rozprawie

**sprawy z powództwa (...) w Z. oraz D. K., J. B. (1), M. M., G. S., M. C.**

**przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą we W. (poprzednio (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka Komandytowa z siedzibą we W.)**

o ustalenie istnienia stosunku pracy.

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 9.08.2018r. ( sygn. akt IV P 162/16 )

**oddala apelację**

SSO Hanna Rawska SSO Bogusław Łój SSO Robert Macholak

Sygn. akt: IV Pa 73/18

## UZASADNIENIE

Powód – (...) w Z. na podstawie art. 63<sup>(1)</sup> k.p.c. wystąpił z pozwem przeciwko (...) Sp. z o.o. we W. o ustalenie istnienia stosunku pracy. Powód wniósł o ustalenie, że D. K., J. B. (1), M. M., G. S. i M. C. łączył z pozwaną spółką stosunek pracy na czas określony na stanowisku pracownika ochrony w pełnym wymiarze czasu pracy, w okresach i z wynagrodzeniem wskazanych w pozwie.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał na powiązania kapitałowe i personalne pomiędzy pozwaną (...) sp. z o.o. (dalej (...)) oraz (...) sp. z o.o. s.k. (dalej (...)), które to podmioty prowadziły działalność gospodarczą m.in. w zakresie ochrony mienia na terenie Jednostki Wojskowej w S.. Powód wskazał, że skargi D. K., J. B. (1), M. M., G. S. oraz M. C. zainicjowały kontrolę m.in. w zakresie legalności zatrudnienia. W toku czynności kontrolnych ustalono, że ww. osoby były zatrudnione przez (...), (...) oraz Agencję (...) sp. z o.o. (dalej (...)) na podstawie pisemnych umów zlecenia. Powód podnosił, że z ustaleń kontrolujących wynikało, iż wyżej wymienieni zleceniobiorcy oraz pracownicy mają tożsame

charakter pracy. Zdaniem powoda działania pozwanej ukierunkowane były na zminimalizowanie obciążeń związanych z zatrudnieniem, co z kolei pozbawiało osoby wskazane w pozwie realnych świadczeń z tego tytułu. Ponadto powód zaznaczył, że różnica pomiędzy zleceniobiorcami a pracownikami polegała na tym, że ci ostatni legitymowali się orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności, co z kolei pozwalało pracodawcy na uzyskiwanie dofinansowań z PFRON. Powód podkreślał, że wola osoby zatrudnionej nie miała znaczenia, a czynnikiem decydującym o zatrudnieniu na umowę o pracę było posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności, co stanowiło przesłankę dyskryminującą i omijało przepis art. 22 k.p. Poza tym, zgodnie ze wskazaniem powoda, po sposobie świadczenia pracy nie sposób było rozróżnić, kto jest zatrudniony na umowę o pracę, a kogo z pozwaną łączy umowa zlecenia. Co więcej, jak wskazał powód, pracownicy i zleceniobiorcy pełnili służbę razem, potwierdzali obecność w ten sam sposób, podejmowali te same obowiązki, byli tak samo nadzorowani. Powód wspomniał także o ciągłym charakterze pracy osób wyżej wymienionych, w ustalonym przez pracodawcę harmonogramie. Odnosząc się zaś do zasad prawa cywilnego powód wspomniał o decydującej roli treści i woli stron. W ocenie powoda należy jednakże mieć na względzie, że jakkolwiek zasada swobody umów obowiązuje, to nie ma ona charakteru bezwarunkowego i podlega ograniczeniom.

Pozwana – (...) sp. z o.o. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana wskazała, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Pozwana zaznaczyła, że powierzane zleceniobiorcom czynności były wykonywane samodzielnie, nie były wobec nich wydawane wiążące polecenia, nie podpisywali listy obecności. Zdaniem pozwanej, w podpisanych umowach zlecenia przeważają elementy obce stosunkowi pracy, jak chociażby brak podporządkowania i nadzoru. Poza tym rekrutacja odbywała się wśród osób, które już posiadały inne źródło dochodu i zlecenie było dodatkowym zajęciem, a do tego dodać należy jeszcze pełną świadomość formy zatrudnienia. Takie ukształtowanie stosunku łączącego strony było także w interesie zleceniobiorców. Punktując cechy zlecenia, pozwana kontynuowała, że umowa zawierała klauzulę dopuszczającą wykonywanie czynności przez zastępcę, nie było systemu kontroli i nadzoru, a menadżer podejmował czynności tylko wtedy, gdy dowódca JW zgłaszał nieprawidłowości. Odnosząc się zaś do argumentu, że na tożsamym obiekcie były inne osoby, lecz zatrudnione na umowę o pracę, pozwana podnosiła, że były także inne okoliczności, które determinowały wybór odmiennej formy zatrudnienia. Nie mogło więc być mowy o identyczności sytuacji prawnej. Pozwana podkreślała świadomość i dobrowolność form współpracy z pozwaną.

W toku procesu osoby, na rzecz których wytoczono powództwo – D. K., J. B. (1), M. M., G. S. i M. C. – wyrazili wolę przystąpienia do postępowania w charakterze strony powodowej i przystąpili do procesu biorąc w nim czynny udział.

W toku procesu nastąpiła zmiana strony pozwanej: w miejsce pierwotnie pozwanej wstąpiła dopozwana (...) sp. z o.o. s.k. we W., a (...) sp. z o.o. została zwolniona od udziału w sprawie.

Strona powodowa zmodyfikowała ostatecznie żądanie pozwu wnosząc o ustalenie pomiędzy pozwaną spółką (...) sp. z o.o. sp.k. we W. a powodami we wskazanych w pozwie okresach stosunku pracy w miejsce zawartych z nimi umów zleceń.

Pozwana zmodyfikowała żądanie w zakresie zwrotu kosztów procesu, wnosząc o ich niezasądzenie na jej rzecz.

Wyrokiem z 09.08.2018 r., sygn. akt IV P 162/16, Sąd Rejonowy w Zielonej Górze, Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, ustalił, że powodów z pozwaną (...) sp. z o.o. sp. k. we W. łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownik ochrony:

- D. K. – w okresie od 20.12.2011 r. do 30.06.2012 r. oraz od 09.05.2013 r. do 31.12.2013 r. (pkt I);
- J. B. (1) – w okresie od 01.03.2013 r. do 31.12.2013 r. (pkt II);
- G. S. – w okresie od 25.03.2013 r. do 31.12.2013 r. (pkt III);

- M. C. – w okresie od 01.02.2013 r. do 31.12.2013 r. (pkt IV);

w pozostałym zakresie powództwo oddalił (pkt V); nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (płatne: kasa Sądu Rejonowego w Zielonej Górze) kwotę 1 260 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powodowie byli zwolnieni (pkt VI).

Sąd Rejonowy ustalił, że 20.12.2011 r. (...) sp. z o.o. we W. oraz D. K. zawarli umowę zlecenia nr (...) na wykonywanie usługi związanej z zapewnieniem bezpieczeństwa, w szczególności usług porządkowych, doraźnych usług ochrony mienia z terminem wykonywania zlecenia w okresie od 20.12.2011 r. do 31.12.2011 r.

W treści umowy wskazano (par. 7, 8), że zleceniodawca jest w pełni świadomy tego, że zwarta umowa nie jest umowa o pracę i nie stosuje się do niej przepisów kodeksu pracy.

Wraz z podpisaniem umowy zlecenia D. K. sporządził własnoręcznie, według przedłożonego przez pracownika (...) sp. z o.o. wzoru, prośbę o zawarcie umowy zlecenia. Ponadto D. K. w dokumencie tym złożył oświadczenie, że ma świadomość, iż w związku z zawarciem umowy cywilnoprawnej nie przysługują mu uprawnienia pracownicze wynikające ze stosunku pracy.

01.01.2012 r. (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. oraz D. K. zawarli umowę zlecenia nr (...) na wykonywanie usługi związanej z zapewnieniem bezpieczeństwa, w szczególności usług porządkowych, doraźnych usług ochrony mienia z terminem wykonywania zlecenia w okresie od 01.01.2012r. do 30.06.2012 r.

W treści umowy wskazano (par. 7, 8), że zleceniodawca jest w pełni świadomy tego, że zwarta umowa nie jest umowa o pracę i nie stosuje się do niej przepisów kodeksu pracy.

02.01.2012 r. strony zawarły aneks do tej umowy zlecenia w zakresie zmiany osoby upoważnionej do odbioru wykonania zlecenia .

09.05.2013 r. (...)sp. z o.o we W. oraz D. K. zawarli umowę zlecenia nr (...) na wykonywanie usługi związanej z zapewnieniem bezpieczeństwa, w szczególności usług porządkowych, doraźnych usług ochrony mienia z terminem wykonywania zlecenia w okresie od 09.05.2013 r. do 30.09.2013 r.

W treści umowy wskazano (par. 7, 8), że zleceniodawca jest w pełni świadomy tego, że zwarta umowa nie jest umowa o pracę i nie stosuje się do niej przepisów kodeksu pracy.

Podpisaniu tych umów również towarzyszyło sporządzenie oświadczeń, które D. K. podpisywał już przy okazji zawierania wcześniejszych umów zlecenia.

31.12.2013 r. (...) sp. z o.o. s.k. we W. (jako następca (...) sp. z o.o.) oraz D. K. zawarli aneks do umowy zlecenia nr (...) dotyczący terminu wykonywania zlecenia wskazując, że jest to okres od 01.10.2013 r. do 31.12.2013 r.

01.03.2013 r. (...) sp. z o.o. we W. oraz J. B. (1) zawarli umowę zlecenia nr (...) na wykonywanie usługi związanej z zapewnieniem bezpieczeństwa, w szczególności usług porządkowych, doraźnych usług ochrony mienia, z terminem wykonywania zlecenia w okresie od 01.03.2013 r. do 30.09.2013 r.

W treści umowy wskazano (par. 7, 8), że zleceniodawca jest w pełni świadomy tego, że zwarta umowa nie jest umowa o pracę i nie stosuje się do niej przepisów kodeksu pracy.

Jednocześnie tego samego dnia J. B. (1) sporządził własnoręcznie, według przedłożonego przez (...) wzoru, oświadczenie, że z przyczyn osobistych prosi o zawarcie umowy cywilnoprawnej i jest świadomy, iż zawiera umowę cywilnoprawną a nie umowę o pracę. Ponadto J. B. (1) napisał jeszcze w oświadczeniu, że ma świadomość, iż w związku z zawarciem umowy cywilnoprawnej nie przysługują mu uprawnienia pracownicze wynikające ze stosunku pracy.

Identycznie oświadczenie J. B. (1) sporządził i podpisał 28.09.2013 r.

01.10.2013 r. (...) sp. z o.o. s.k. we W. oraz J. B. (1) zawarli kolejną umowę zlecenia nr (...) z terminem wykonywania zlecenia w okresie od 01.10.2013 r. do 30.09.2014 r.

31.12.2013 r. (...) sp. z o.o. s.k. (jako następca (...) sp. z o.o.) oraz J. B. (1) zawarli aneks do umowy zlecenia nr (...), skracając termin wykonywania umowy do 31.12.2013 r.

25.03.2013 r. (...) sp. z o.o. we W. oraz G. S. zawarli umowę zlecenia nr (...) na wykonywanie usługi związanej z zapewnieniem bezpieczeństwa, w szczególności usług porządkowych, doraźnych usług ochrony mienia, z terminem wykonywania zlecenia w okresie od 25.03.2013 r. do 30.09.2013 r.

W treści umowy wskazano (par. 7, 8), że zleceniodawca jest w pełni świadomy tego, że zwarta umowa nie jest umowa o pracę i nie stosuje się do niej przepisów kodeksu pracy.

01.10.2013 r. (...) sp. z o.o. s.k. we W. oraz G. S. zawarli kolejną umowę zlecenia nr (...) o tożsamej treści z terminem wykonywania zlecenia w okresie od 01.10.2013 r. do 30.09.2014 r.

Podpisaniu tych umów również towarzyszyło sporządzenie oświadczeń, według przedłożonego przez (...) wzoru, że z przyczyn osobistych prosi o zawarcie umowy cywilnoprawnej i jest świadomy, iż zawiera umowę cywilnoprawną, a nie umowę o pracę. Ponadto G. S. napisał jeszcze w oświadczeniu, że ma świadomość, iż w związku z zawarciem umowy cywilnoprawnej nie przysługują mu uprawnienia pracownicze wynikające ze stosunku pracy.

31.12.2013 r. (...) sp. z o.o. s.k. we W. (jako następca (...) sp. z o.o.) oraz G. S. zawarli aneks do umowy zlecenia nr (...) skracając termin wykonywania zlecenia do 31.12.2013 r.

01.02.2013 r. (...) sp. z o.o. we W. oraz M. C. zawarli umowę zlecenia nr (...) na wykonywanie usługi związanej z zapewnieniem bezpieczeństwa, w szczególności usług porządkowych, doraźnych usług ochrony mienia z terminem wykonywania zlecenia w okresie od 01.02.2013 r. do 30.06.2013 r.

W treści umowy wskazano (par. 7, 8), że zleceniodawca jest w pełni świadomy tego, że zwarta umowa nie jest umowa o pracę i nie stosuje się do niej przepisów kodeksu pracy.

01.07.2013 r. (...) sp. z o.o. we W. oraz M. C. zawarli kolejną umowę zlecenia nr (...) z terminem wykonywania zlecenia w okresie od 01.07.2013 r. do 30.09.2013 r.

01.10.2013 r. (...) sp. z o.o. s.k. we W. oraz M. C. zawarli umowę zlecenia nr (...) z terminem wykonywania zlecenia w okresie od 01.10.2013 r. do 30.09.2014 r.

Wraz z zawarciem powyższych umów M. C. sporządził własnoręcznie, według przedłożonego przez (...) wzoru, oświadczenia, że z przyczyn osobistych prosi o zawarcie umowy cywilnoprawnej i jest świadomy, iż zawiera umowę cywilnoprawną a nie umowę o pracę. Ponadto M. C. napisał jeszcze w oświadczeniu, że ma świadomość, iż w związku z zawarciem umowy cywilnoprawnej nie przysługują mu uprawnienia pracownicze wynikające ze stosunku pracy.

31.12.2013 r. (...) sp. z o.o. s.k. we W. (jako następca (...) sp. z o.o.) oraz M. C. zawarli aneks do umowy zlecenia nr (...). W aneksie tym skrócono termin wykonywania zlecenia do 31.12.2013 r.

M. M. również miał zawarte umowy zlecenia, o treści tożsamej z powyżej opisanymi. Jednakże umowy wiążące M. M. nie były zawarte z pozwaną spółką, a spółką (...) sp. z o.o. we W., która to spółka za zgodą stron została zwolniona od udziału w sprawie w charakterze strony pozwanej.

28.06.2013 r. nastąpiło przekształcenie spółki (...) sp. z o.o. w (...) sp. z o.o. s.k.

04.11.2013 r. spółki (...) Sp. z o.o. Sp. k., (...) Sp. z o.o. oraz (...) Sp. z o.o., zawarły umowę konsorcjalną, której celem było złożenie wspólnej oferty w związku z przetargiem w JW w S.. Konsorcjum miała reprezentować spółka (...) (lider).

Z wszystkich zawartych umów zlecenia wynikało, że zleceniobiorcy zobowiązują się wykonać usługę związaną z zapewnieniem bezpieczeństwa, w szczególności usług porządkowych oraz doraźnych usług ochrony mienia. Zleceniodawca zobowiązał się do zapłaty należności na podstawie wystawionych przez zleceniobiorców rachunków. Jednakże praktyką w pozwanej spółce było odgórne sporządzanie rachunków, które następnie menadżerowie przywozili tylko do podpisu zleceniobiorcom.

Do zawarcia umów zlecenia konieczne było sporządzenie oświadczenia według wzoru, który przedkładał zleceniodawca. Niepodpisanie oświadczeń skutkowało nie zawarciem umowy. Zleceniodawca oświadczał, że posiada kwalifikacje do wykonywania tych czynności i że będzie wykonywał zlecone mu czynności w sposób samodzielny, z należytą starannością, bez bezpośredniego nadzoru i kierownictwa ze strony zleceniodawcy.

Umowy zlecenia zawierały zapis, że wykonanie przedmiotu umowy zleceniobiorca może powierzyć osobie trzeciej, która posiadała wymagane uprawnienia po zawiadomieniu zleceniodawcy i uzyskaniu jego pisemnej zgody na zamianę. Zleceniobiorca ponosił odpowiedzialność za czyny swojego zastępcy jak za własne.

Na terenie jednostki wojskowej w S. pracowały zarówno osoby związane z pozwaną umową cywilnoprawną – zleceniobiorcy, jak i osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Pozwana preferowała zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych.

Na umowę o pracę zatrudnione były przede wszystkim osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności. Zakres obowiązków jednych i drugich osób nie różnił się.

Pozwana w wyniku wygranego przetargu realizowała zadanie ochrony obiektu Jednostki Wojskowej w S.. Sposób ochrony takich obiektów jest narzucany przez Jednostkę Wojskową. Na tego typu obiektach obowiązują instrukcje i plany ochrony do których pozwana musiała się dostosować. Pozwana musiała zapewnić ochronę obiektu przez osoby posiadające licencje pracownika ochrony. Ochrona była wyposażana w broń i środki przymusu. Nadrzędną funkcję kierowniczą na terenie obiektu pełnił dowódca jednostki wojskowej oraz wyznaczony przez niego komendant ochrony lub oficer dyżurny.

Osobą uprawnioną do pierwszego kontaktu z oficerem dyżurnym ze strony pozwanej był dowódca zmiany.

Pozwana spółka organizowała pracę na terenie obiektu w S. według grafiku. Grafiki powstawały z wyprzedzeniem – należało wpisać na czystej karcie kalendarza na kolejny miesiąc, jakie dni służb się preferuje. Powodowie wpisywali preferowane przez siebie dni służb. Dokonywane tam zapisy nie determinowały ostatecznego kształtu grafiku. Narzucone było bowiem, że pracownik miał mieć minimum 10 służb w miesiącu, grafik był sporządzany i ostatecznie zatwierdzony przez dowódcę zmiany, którym był m.in. J. G. i I. K.. Powodowie podlegali dowódcy zmiany do którego obowiązków zależał nadzór, organizacja pracy i zorganizowanie ewentualnej zmiany.

W związku z układaniem grafiku dochodziło do nieprzyjemnych sytuacji i napięć między pracownikami ochrony a dowódcą zmiany, który nie zawsze uwzględniał sugestie pracowników co do preferowanych dni poszczególnych służb oraz ich ilości w miesiącu. Sporządzony przez dowódcę zmiany grafik nie podlegał modyfikacjom, z wyjątkiem sytuacji losowej, np. choroby pracownika. Gdy zdarzyło się, że pracownik nie mógł stawić się w pracy, organizowano zastępstwo, także spoza ochrony obiektu w S., tzn. z aktualnie dostępnych zasobów kadrowych pozwanej spółki. Istotnym było, aby osoba ta spełniała kryteria przewidziane w warunkach ochrony jednostki wojskowej. Jednocześnie dowódca zmiany zawiadamiał o tym komendanta ochrony i przysyłał listę z nowym nazwiskiem pracownika ochrony oraz dokumentami potwierdzającymi jego uprawnienia.

Warta trwała 24 godz. w systemie 2 na 2, tj. 2 godziny warty oraz 2 godziny na wartowni, tzw. zmiana czuwająca.

Poza tym pracownicy mieli dodatkowe obowiązki, np. dowódca zmiany wydawał polecenie posprzątania dyżurki, gdyż nie było sprzątaczk. W toku służby zdarzały się alarmy i wówczas dowódca zmiany decydował i rozdzielał zadania – kto jedzie z nim na miejsce alarmu, kto zostaje przy monitoringu. Decyzjom dowódcy zmiany należało się bezwzględnie podporządkować. Gdy kończył się miesiąc, dowódca zmiany podliczał godziny, przekazywał ich zestawienie szefom ochrony, a dalej kadry liczyły należność i przekazywały gotowe rachunki do podpisu. Szefem ochrony był m.in. R. L.. Szefowie ochrony w Jednostce Wojskowej pojawiali się w miarę potrzeby, najczęściej kilka razy w miesiącu i zajmowały kolejny szczebel w strukturze organizacyjnej pozwanej spółki. Przywozili ubiory firmowe, dokumenty do podpisania, w tym umowy i rachunki. Rachunki te przywozili zleceniobiorcom wyłącznie do podpisu. Zapisy umów zlecenia były takie, że to zleceniobiorca przedkłada rachunek, lecz praktyka była zupełnie inna – zleceniobiorcy tylko podpisywali przedłożone przez szefów ochrony rachunki. Menadżerem ochrony był m.in. D. J. (1), który werbował nowe osoby do pracy w charakterze pracownika ochrony, prowadził rekrutację i spotykał się z komendantem JW w S. w celu omawiania jakości wykonywanej usługi.

Ochrona obiektu JW odbywała się na podstawie ustalonego i zatwierdzonego przez JW i wywieszonego na wartowni planu ochrony. Dowódca zmiany ustalał, kto idzie na jaki posterunek i w jakiej kolejności, prowadził dokumentację, tj. książkę meldunków, gdzie wpisywane były meldunki z przebiegu służby, książkę wydania i zdania broni 2 razy w nocy i 2 razy w dzień miał obowiązek jeździć na kontrolę posterunków znajdujących się w lesie i sprawdzać wartowników, co dwie godziny rozbierał i uzbrajał wartowników, w przypadku alarmów decydował, kto z nim jedzie, a kto zostaje na wartowni. Był prowadzony monitoring posterunków oraz istniała łączność radiowa z pracownikami pełniącymi służbę na posterunkach i możliwość wydawania im poleceń. Zakres obowiązków na terenie obiektu był taki sam niezależnie od podstawy zatrudnienia – umowy o pracę czy też umowy zlecenia. Te same były wymagania co do ubioru, obsadzano te same posterunki, wypełniano tą samą księgę broni i wszyscy byli zobligowani do przestrzegania tego samego grafiku.

D. K., J. B. (1), G. S. oraz M. C. zależało na zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę, zabiegali o to i było to powszechnie wiadomym dla osób związanych z pozwaną spółką i pracujących przy ochronie JW w S..

Mimo chęci zawarcia umowy o pracę powodowie byli związani z pozwaną spółką umową cywilnoprawną. Przeszkodą w zawarciu umowy o pracę miał być interes spółki oraz brak orzeczenia o niepełnosprawności. Powodowie podpisywali więc umowy zlecenia z uwagi na ówczesną sytuację na rynku pracy, a także z uwagi na konieczność zapewnienia sobie czy też rodzinom środków do życia. Nie bez znaczenia była też okoliczność, że utrzymanie licencji ochroniarza wymagało ciągłości wykonywania pracy w tej branży. Wobec powyższego rynek pracy był dla tych osób tym bardziej ograniczony, co miało wpływ na swobodę podjęcia zatrudnienia. Poza tym powszechnym było, że pracownicy pozwanej mieli również inne źródła dochodu podejmując dodatkowe prace, co potwierdzili także powodowie.

Powodowie zwracali się także do bezpośrednich przełożonych o załatwienie sprawy umów o pracę. G. S. zwracał się do R. L. o możliwość zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Wysyłał też smsy w tej sprawie. Drogą służbową R. L. zwrócił się z takim zapytaniem do menagera D. J. (2). Przez cały okres współpracy ze spółką (...) G. S. wracał do tematu umowy o pracę, wyrażając wielokrotnie chęć zawarcia umowy o pracę, lecz słyszał odpowiedź, że nie leży to w interesie firmy.

W branży pracowników ochrony w tamtym okresie powszechną była praca u różnych podmiotów. Również powodowie podejmowali dodatkowe zajęcia, by osiągnąć bardziej satysfakcjonujące wynagrodzenie. Gdy kwestia ilości służb w miesiące zaczęła być coraz bardziej rygorystyczna, podejmowanie dodatkowe zatrudnienia było utrudnione. Zatrudnienie na umowę o pracę mogłoby pozwolić na rezygnację z pracy w kilku miejscach.

Wobec bezskutecznego zabiegania o zawarcie umowy o pracę, została złożona skarga do inspektora pracy.

W trakcie trwania umów zlecenia powodowie G. S., M. C., J. B. (1) i D. K. byli związani umowami cywilnoprawnymi na czynności ochroniarskie które świadczyli dodatkowo na rzecz innych podmiotów.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o zebrane w sprawie dokumenty urzędowe oraz prywatne. Zostały one sporządzone przez podmioty do tego uprawnione, w formie prawem przewidzianej, a żadna ze stron postępowania skutecznie nie zakwestionowała ich autentyczności, do czego i sąd nie znalazł racjonalnych powodów.

Po przeanalizowaniu całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powodowie oraz świadkowie, którzy byli zatrudnieni na analogicznych stanowiskach, przedstawili wiarygodnie sytuację związaną z pracą na rzecz pozwanej spółki.

Zeznania ich korespondowały z zeznaniami świadków Ł. K. i R. L.. Tego samego nie sposób powtórzyć odnośnie zeznań D. J. (1), menadżera spółki. Z nich wyłania się zgoła odmienny obraz pracy dla pozwanej spółki.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał, że nie sposób w całości dać wiary zeznaniom świadka W. S., gdyż stoją one w sprzeczności z zeznaniami D. K., J. B. (1), G. S. oraz M. C., a także częściowo J. G. i I. K.. Z zeznań świadka W. S. wynika znaczna swoboda zarówno w kształtowaniu współpracy, jak i wykonywaniu obowiązków przez zleceniobiorców, a nawet zalety, jak chociażby elastyczność. Tymczasem materiał dowodowy pozwala na stwierdzenie, że zarówno pracownicy, jak i zleceniobiorcy, byli zobowiązani do przestrzegania grafiku, zajmowali posterunki wyznaczone przez dowódcę ochrony. Ponadto świadek W. S. zaprzeczył jakoby słyszał, że wyżej wymienione osoby zabiegają o umowę o pracę i w ocenie świadka nie było przeszkód, by ewentualnie takową podpisać. Świadek zaprzeczył także, by determinantem zawarcia umowy o pracę było posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności. Natomiast świadek W. S. potwierdził, że zleceniobiorcy podpisywali oświadczenia według przedłożonego im wzoru, przyznał także, że wpisy w księdze broni nie różnią się dla pracowników etatowych i zleceniobiorców.

Niewiarygodne co do zasady zeznanie złożył świadek D. J. (1). Poczynione przez sąd I instancji ustalenia nie potwierdziły, aby to tylko długoletni pracownicy z doświadczeniem związani byli umową o pracę. Materiał dowodowy zgromadzony w przedmiotowej sprawie uprawnia do stwierdzenia, że zawieranie umów o pracę nie było w interesie pozwanej spółki, a jeśli już takowe umowy były zawierane, to z osobami legitymującymi się orzeczeniem o niepełnosprawności. Ponadto świadek D. J. (1) nie pamiętał, by ktokolwiek żądał zmiany umowy ze zlecenia na umowę o pracę. Okoliczność ta potwierdziła się jednak w toku przeprowadzonego postępowania, a wynikała chociażby z zeznań świadka R. L., czy też wydruków z korespondencji sms. Natomiast świadek D. J. (1) w swoich zeznaniach przyznał, że był jeden zakres czynności niezależnie od formy zatrudnienia, oraz że powodowie byli zobligowani do wykonywania poleceń dowódcy zmiany i oficera dyżurnego, co jest spójne z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w przedmiotowej sprawie.

Z kolei zeznanie świadka L. K. (1) Sąd Rejonowy ocenił jako nierozstrzygające dla sprawy. Świadek, jak sam zeznał, był wolnym człowiekiem, pobierał emeryturę i pracował na umowę zlecenia aby sobie „dorobić”. Przez pryzmat tej swobody świadek L. K. (1) oceniał sytuację w pozwanej spółce. Twierdził, że grafik był dowolny, ilość pracy także i nie było problemu ze zmianą grafiku. Ponadto świadek L. K. (1) zeznał także, że nie słyszał, aby powodom zależało na umowie o pracę. W ocenie sądu I instancji ocena zeznań świadka jako niewiarygodnych byłaby zbyt kategoryczna, natomiast niewątpliwie kształtują one nieco odmienny obraz pracy dla pozwanej spółki niż to wynika z pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w przedmiotowej sprawie.

Za wiarygodne, spójne i logiczne Sąd Rejonowy uznał zeznanie świadka J. G. i w całości dał im wiarę opierając na nich swoje ustalenia faktyczne.

Jako polegające na prawdzie ww. sąd ocenił zeznanie świadka P. R., który potwierdził w swoich zeznaniach kwestię związaną z umową o pracę i orzeczeniem o niepełnosprawności, potwierdził także taki sam zakres obowiązków i zleceniobiorców, i pracowników etatowych. Zeznania świadka potwierdzają chociażby zeznanie powodów. Analogicznie ocenić należy zeznanie świadka K. J. (1), korespondujące zarówno z zeznaniami świadków, chociażby R. L. czy P. R., jak i z zeznaniami powodów. Powtarzały się kwestie orzeczenia o niepełnosprawności, kwestie związane z koordynowaniem grafiku.

Odnosnie zeznań świadka R. L. stwierdzić trzeba, że można je ocenić jako wiarygodne. Zeznania te znajdują potwierdzenie chociażby w zeznaniach powodów czy też świadka Ł. K.. Świadek R. L. potwierdził, że w pozwanej spółce obowiązywała droga służbowa, a na poszczególnych szczeblach struktury każdy wykonywał swoją pracę, zgodnie z zakresem obowiązków. Menagerem świadka R. L. był D. J. (2) i jak zeznał świadek, to do niego występował w sprawie umowy o pracę G. S.. Odnosnie organizacji pracy świadek R. L. złożył zeznania potwierdzające nadrzędny status jego stanowiska w stosunku do dowódcy zmiany i podległych mu wartowników. Wymienił także czynności jednoznacznie to potwierdzające, jak chociażby przedkładanie do podpisu dokumentacji związanej z zatrudnieniem (np. umowy zlecenia, druki oświadczeń, rachunki), dostarczanie odzieży roboczej z logo (...). Ponadto świadek R. L. potwierdził także, że nie było możliwości, aby pracownik sam wskazał zastępcę w razie swojej nieobecności. Zmiana osoby musiała nastąpić przez zgłoszenie R. L..

Istotne, z punktu widzenia rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, były zeznania świadka Ł. K.. Świadek w sposób rzeczowy i konkretny opisał okoliczności związane z pracą dla pozwanej spółki, a złożone przezeń zeznania znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie. Szczególnie znamienne jest stwierdzenie świadka, że chciał umowę o pracę, ale wie jak firma funkcjonuje. Świadek Ł. K. kontynuował, że podczas zawierania umowy pozwaną spółkę reprezentował M. K. – kierownik – jak stwierdził świadek. W myśl zeznań Ł. K. ów kierownik nie pozostawił wątpliwości, że umowy o pracę nie będzie. Wyjaśnieniem takiego stanu rzeczy, w myśl zeznań świadka, miał być brak orzeczenia o niepełnosprawności. Świadek Ł. K. także potwierdził, że powodowie zabiegali o umowę o pracę, choć odpowiedź zawsze była negatywna, gdyż wymagano grupy niepełnosprawności.

Ponadto Sąd Rejonowy przypisał walor wiarygodności zeznaniom powodów składanym przed tym sądem w toku rozprawy. D. K., J. B. (1), G. S. oraz M. C. złożyli spójne i rzeczowe zeznania, z których wyłaniał się obraz pracy przy ochronie obiektu w S.. Istotnym jest także, że zeznania te znajdują potwierdzenie w innych dowodach zgromadzonych w przedmiotowej sprawie, jak chociażby w dowodach z dokumentów, oświadczeń oraz ich wzorów, ale także i w zeznaniach świadków, szczególnie świadka Ł. K.. Powodowie podnosili, że zależało im na umowie o pracę i znalazło to potwierdzenie w zeznaniach świadków. Analogicznie z całokształtu materiału dowodowego wynika spójny z przedstawionym przez powodów obraz pracy w ściśle zhierarchizowanej strukturze z wyraźnie zaznaczoną podległością służbową i podporządkowaniem. Mając na względzie powyższe Sąd Rejonowy nie miał wątpliwości, że zeznania powodów polegają na prawdzie i mimo oczywistego interesu w pomyślnym dla nich orzeczeniu, można stwierdzić, że są obiektywne i racjonalne, a jako takie przydatne z punktu widzenia rozstrzygnięcia niniejszej sprawy

Sąd I instancji zważył, że powództwo o ustalenie stosunku pracy okazało się częściowo zasadne w stosunku do D. K., J. B. (1), G. S. oraz M. C., zaś w stosunku do M. M. niezasadne w całości, albowiem nie miał on zawartych umów zlecenia z pozwaną spółką, lecz ze spółką (...) spółka z o.o. we W., która za zgodą stron została zwolniona od bycia stroną pozwaną w przedmiotowym procesie.

Na wstępnie rozważań Sąd Rejonowy omówił roszczenia (...) w Z., który zainicjował niniejsze postępowanie, stwierdzając, że w świetle art. 189 k.p.c. (...) oraz powodowie mieli interes prawny w zgłoszeniu swoich żądań.

Sąd zaznaczył też, że w sprawie wystąpiły okoliczności bezsporne, mianowicie fakt zatrudnienia przez spółki: (...) spółka z o.o. albo (...) sp. z o.o. sp. komandytowa albo (...) sp. z o.o. we W. na umowę zlecenia powodów: D. K., J. B. (1), G. S., M. C. oraz M. M. w okresach wskazanych w treści pozwu.

Następnie sąd I instancji wskazał, że z dniem przekształcenia spółka (...) sp. z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa we W. stała się następcą (...) sp. z o.o. z siedzibą we W.. Tym samym w zakresie ustaleń okresów zatrudnienia powodów na umowę zlecenia sąd wziął pod uwagę umowy zlecenia zawarte przez spółkę (...) sp. z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa we W. oraz jej poprzednika prawnego (...) sp. z o.o. z siedzibą we W..

W dalszej kolejności sąd I instancji opisał okoliczności związane ze zmianą podmiotową po stronie pozwanej.



Przechodząc do meritum sprawy, sąd ten stwierdził, że spór w niniejszej sprawie dotyczył tego, czy powodowie zostali zatrudnieni w oparciu o umowę o pracę, czy też w oparciu o następujące po sobie umowy zlecenia zawarte na piśmie przez pozwaną (...) spółka z o.o. sp. k. oraz jej poprzednika prawnego (...) sp. z o.o. z siedzibą we W..

Sąd Rejonowy przytoczył i omówił przepisy art. 22 § 1-1<sup>2</sup> k.p. oraz art. 734 § 1 k.c. w świetle poglądów doktryny i orzecznictwa, by uznać, że powodowie nie byli we wskazanych w wyroku okresach związani z pozwaną spółką umową cywilnoprawną, tj. umowami zlecenia.

Poczynione w rozpoznawanej sprawie ustalenia uprawniają do stwierdzenia, że stosunek łączący strony był w istocie umową o pracę. Oceniając materiał dowodowy zgromadzony w przedmiotowej sprawie sąd I instancji nie miał wątpliwości, że cechy stosunku pracy dominują w znacznym stopniu i są przeważające.

Odnosząc się do kwestii podporządkowania i nadzoru, na które w toku procesu wskazywali powodowie, sąd I instancji podał, że w przedmiotowej sprawie pozwana po wygraniu przetargu na ochronę obiektu Jednostki Wojskowej w S. zobligowana była do wykonywania prac związanych z ochroną tego obiektu. Zasady ochrony wynikały z planu ochrony ustalonego i narzuconego pozwanej przez Jednostkę Wojskową. Pozwana ponosiła odpowiedzialność za prawidłowe wykonywanie czynności ochrony na obiekcie.

W ocenie Sądu Rejonowego, z zeznań świadków J. G. oraz I. K., którzy pełnili obowiązki dowódcy zmiany, wyłania się ewidentny obraz podległości służbowej i zwierzchni charakter stanowiska dowódcy zmiany nad wartownikami obejmującymi poszczególne posterunki. Uwadze ww. sądu nie umknęło zaprzeczenie I. K., że nie czuł się kierownikiem czy zwierzchnikiem, lecz subiektywne odczucia świadka nie mogą być tu przesądzające. Stanowisko takie jest tym bardziej zasadne, że w innej części zeznań świadek I. K. przyznał, że była podległość służbowa i szczególne obowiązki dowódcy zmiany oraz kontrola wartowników na posterunku.

Sąd I instancji ustalił, że dowódca zmiany dokonywał wielu czynności, które ponad wszelką wątpliwość czyniły jego stanowisko kierowniczym w stosunku do powodów. Począwszy od grafiku służb, który był przez niego ustalany i narzucany powodom, poprzez wypełnianie książki meldunkowej poprzez wpisywanie informacji o przebiegu służby oraz księgi broni, a skończywszy na raporcie do księgowości co do ilości przepracowanych godzin. W toku służby powodowie mieli ustalone grafikiem ściśle godziny i dni pracy, które ustalał dowódca zmiany. Wprawdzie powodowie wpisywali na czystej kartce dni służb które by im odpowiadały w miesiącu następnym, ale były to tylko ich preferencje i o ostatecznym kształcie grafiku w danym miesiącu decydował dowódca zmiany.

Należy natomiast mieć na względzie okoliczność, że grafik zatwierdzony był ostateczny. Wobec powyższego zleceniobiorca de facto nie miał już żadnej swobody w kształtowaniu czasu wykonania zlecenia, gdyż było to ściśle określone. Co więcej, z zeznań części świadków i powodów wynika, że ustalone przez dowódcę zmiany i wpisane w grafik służby dla poszczególnych pracowników ochrony wywoływały kłótnie i spory na tle tego kto, kiedy i ile służb ma objąć, np. niektórzy z powodów nie chcieli pełnić służby podczas Świąt, ale musieli podporządkować się ustaleniom wynikającym z grafiku. Narzucano ilość służb w danym miesiącu.

Nawet jeśli przyjąć, że powodowie w jakimś ograniczonym zakresie decydowali o terminach służb (wpisując preferowane terminy służb na wywieszonym przez pozwaną kalendarzu na następny miesiąc) to nie sprzeciwia się to ustaleniu, że strony łączył stosunek pracy.

Sąd Rejonowy uznał w tym przedmiocie zeznania powodów za spójne, logiczne i polegające na prawdzie. Ponadto znalazły one potwierdzenie w zeznaniach świadka J. G., P. P., częściowo także R. L.. Na terenie obiektu JW w S. powodowie byli zobligowani wykonywać polecenia dowódcy zmiany. Cały obiekt był objęty monitoringiem. Pomimo tego, w związku z tym że niektóre posterunki znajdowały się w lesie, dowódca zmiany 2 razy dziennie i 2 razy w nocy objeżdżał posterunki i sprawdzał wartowników.

Podczas zarządzanych przez JW alarmów dowódca zmiany wskazywał pracownika, który razem z nim uda się na miejsce alarmu, jednocześnie decydował także, kto wówczas zajmie miejsce przy stanowisku monitoringu. Poza

tym wartownikom były także wydawane niekiedy polecenia dotyczące czynności porządkowych, np. sprzątania dyżurki. Powyższe ustalenia nie pozostawiały więc wątpliwości co do kierowniczego charakteru stanowiska dowódcy zmiany wobec powodów. Polecenia były więc nieodłącznym elementem spornej relacji, co niewątpliwie świadczy o występowaniu cechy podporządkowania, a nie czynnościach nadzorczych nad wykonywaniem umów zlecenia. Kontrola nad wykonaniem zlecenia nie może być bowiem utożsamiana z prawem do wydawania poleceń dotyczących sposobu wykonania danej pracy.

W kontekście powyższego podporządkowanie powodów dowódcy zmiany nie budziło wątpliwości Sądu Rejonowego. Ściśle ustalony grafik, sprawdzanie przez dowódcę zmiany wartownika na posterunku w lesie, wyznaczenie osoby do sprawdzenia alarmu i dyżuru na wartowni podczas zarządzanego alarmu – to wszystko statuuje stosunek stron jako umowę o pracę, a z drugiej niweluje samodzielność, jaką można by przypisać umowie zlecenia. W zasadzie uprawnionym wydaje się być stwierdzenie, że samodzielność została sprowadzona do poziomu minimum, o ile w ogóle mogła być o niej mowa. Wskazywanie przez świadków R. L. czy W. S. na to, że powodowie samodzielnie wiedzieli co mają robić, czy też, że samodzielnie pełnili służbę na wyznaczonych posterunkach jest nieuprawnione. Wskazać zaś należy, iż w ocenie Sądu Rejonowego znajomość obowiązków należących do wartownika w przypadku powodów wynikała z ich wcześniejszego doświadczenia, zaś wykonywanie pracy w ramach łączącego strony stosunku pracy bez permanentnego nadzoru jest oczywiste. Wypełnianie obowiązków bez obecności przełożonego czy też bez codziennego powtarzania zakresu czynności w żadnej mierze nie wyklucza stosunku podporządkowania.

Podkreślenia wymaga okoliczność, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika też, że powodowie przy wykonywaniu zlecenia mogli posłużyć się zastępcą – osobą trzecią niezatrudnioną w spółce. Z zeznań powodów i świadków, w szczególności R. L. jednoznacznie wynika, że zleceniobiorcy nie szukali na własną rękę zastępcy. Była to rola ich zwierzchników. W tym miejscu należy wspomnieć, że z zawartych przez strony umów zlecenia wynikał zapis, że zleceniobiorca może powierzyć wykonywanie przedmiotu umowy osobie trzeciej. Jakkolwiek niewątpliwie było to postanowienie umowne cechujące umowę zlecenia, tak jednak w rozstrzyganej sprawie miało charakter czysto teoretyczny. Nie było sytuacji, by to powodowie wskazywali zastępcę w razie swojej absencji. Świadek R. L. wprost stwierdził, że powodowie nie mogli sami zgłosić do grafiku człowieka, który by ich zastępował (k. 705). Zleceniodawca organizował na nieobsadzone stanowiska pracownika spośród zasobów kadrowych pozwanej spółki, musiał on mieć wszystkie uprawnienia i licencję i zostać wpisany na listę. Lista pracowników uprawnionych do ochrony obiektu musiała być przesłana wraz z dokumentacją dotyczącą posiadania wymaganych uprawnień do Jednostki Wojskowej, a następnie podlegała sprawdzeniu i zatwierdzeniu przez JW. Nie było przypadku żeby osoba spoza listy (niezgłoszona i niezatwierdzona) mogła rozpocząć służbę na obiekcie.

Wobec powyższego w istocie praca musiała być wykonywana osobiście. Zaś element rzekomej możliwości powierzenia wykonania czynności innej osobie był czysto teoretyczny. Jednocześnie element podmiotowo istotny związany z umową o pracę, a więc osobiste wykonywanie obowiązków, nie budził żadnych wątpliwości Sądu Rejonowego.

W kontekście powyższego odnieść się także należało do kwestii ciągłości, która także charakteryzowała sporny stosunek prawny. Powodowie stale wykonywali swoje obowiązki związane z wartą na terenie jednostki. Miało to charakter powtarzalny i trwało przez cały czas łączącego strony stosunku prawnego.

Warto także zaznaczyć, że choć powodowie mieli zawarte różne umowy, w różnych okresach, a czasem i z różnymi podmiotami to faktycznie nic nie zmieniało to w ich sytuacji.

Znamiennym także był brak różnicy jeśli chodzi o charakter pracy i jej organizację między pracownikami zatrudnionymi na umowę o pracę a zleceniobiorcami. Uprawnionym było więc stwierdzenie, że to nie sposób wykonywanej pracy był determinantem łączącego strony stosunku prawnego. Jeden ze świadków (zeznania świadka R. L., k. 705) użył wręcz kategorię „identyczne” odnosząc się do zakresu czynności oraz podległości służbowej. W zasadzie ta okoliczność wydaje się być bezsporna, gdyż składający zeznania spójnie wskazywali na tożsamość obowiązków niezależnie od formy zatrudnienia.

Rozstrzygając niniejszą sprawę sąd I instancji miał na względzie, że strony zawierały umowy zlecenia. W zeznaniach świadków i powodów powtarza się, że w okresie, którego dotyczy spór, standardem były umowy zlecenia w firmach ochroniarskich. Z kolei utrzymanie licencji pracownika ochrony wymagało wykonywania pracy na tym stanowisku. Nie można także zapomnieć o kwestiach ekonomicznych i konieczności zapewnienia sobie oraz rodzinie środków do życia. Z jednej strony jest więc wola stron i podpisanie umowy zlecenia, z drugiej zaś kontekst życiowy i sytuacja na rynku pracy w branży ochroniarskiej. Twierdzenia, że powodowie sami chcieli pracować i w każdej chwili mogli odejść były więc, zdaniem Sądu Rejonowego, nadużyciem, z tego prostego względu, że znalezienie lepszej pracy w tej branży wydawało się wówczas niemożliwe.

Podobnie sąd I instancji nie podzielił argumentów pozwanego, że praca na zlecenie generalnie odpowiadała wartownikom, gdyż zazwyczaj była to dodatkowa praca czy też sposób na „dorobienie” sobie. Twierdzenia te stoją w sprzeczności z zeznaniami powodów. Poza tym chęć dodatkowego zarobku, czy podejmowanie pracy w różnych miejscach nie legitymizuje zawierania umów zlecenia, podczas gdy faktycznie strony łączy stosunek pracy.

Nie sposób też pominąć okoliczności, że powodom zależało na umowie o pracę, w związku z czym podejmowali ten temat z przełożonymi. Powodowie byli tym bardziej zdeterminowani, gdy mieli wiedzę, że zakres obowiązków pracownika etatowego i zleceniobiorcy nie różni się. Brak orzeczenia o niepełnosprawności wykluczał taką możliwość, wola powodów nie była brana pod uwagę.

Reasumując – w ocenie Sądu Rejonowego, ustalone okoliczności faktyczne pozwoliły na ustalenie istnienia między stronami stosunku pracy w okresach wskazanych w wyroku. Jakkolwiek wola stron wyraziła się w podpisywaniu umów zlecenia, tak jednak należy mieć na względzie również treść łączącego strony stosunku prawnego, a więc sposób realizacji zawartej na piśmie umowy. W ocenie Sądu Rejonowego w przedmiotowej sprawie można mówić już nie o przeważaniu, a o zdecydowanej dominacji cech stosunku pracy. Powodowie osobiście musieli stawiać się na służby wyznaczone w grafiku, na który powodowie nie mieli większego wpływu, tak więc czas pracy był ściśle określony. Nie było możliwości powierzenia wykonywania zadania osobie trzeciej, pomimo takiego postanowienia w zawartych umowach zlecenia. Poza tym – znaczne podporządkowanie przejawiające się w konieczności wykonywania poleceń czy to dotyczących obejmowanego posterunku, czy wyjazdu na alarm.

Wobec powyższego stosunek prawny łączący pozwaną spółkę oraz powodów D. K., J. B. (1), G. S. oraz M. C., musiał zostać zakwalifikowany jako umowa o pracę.

W stosunku do powoda M. M. Sąd Rejonowy zobligowany był powództwo oddalić z uwagi na brak zawarcia umowy cywilnoprawnej z pozwaną lub jej poprzednikiem prawnym.

Wobec jednoznacznych ustaleń, że powodowie w okresach wymienionych przez Sąd Rejonowy mieli zawarte z pozwaną (...) sp. z o.o. sp.k. oraz jej poprzednikiem prawnym (...) sp. z o.o. umowy zlecenia, sąd w tym zakresie ustalił, że strony łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownik ochrony.

W pozostałym okresie objętym żądaniem pozwu powodów nie łączyły z pozwaną ani jej poprzednikiem prawnym umowy cywilnoprawne, dlatego też powództwo zostało oddalone w pozostałym zakresie jako bezzasadne.

W przedmiocie kosztów procesu sąd I instancji orzekł na podstawie art. 113 u.k.s.c.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła pozwana (...) sp. z o.o. sp. k., zaskarżając ten wyrok w części, tj. co do punktów I-IV, a w konsekwencji również VI zapadłego orzeczenia.

Apelująca zarzuciła sądowi I instancji naruszenie:

- art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez błędne ustalenie stanu faktycznego sprawy (sprzeczne ze zgromadzonymi w sprawie dowodami, w szczególności zeznaniami następujących świadków, jak i samych powodów), a przez to nieprawidłowe uznanie i wskazanie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że czynności wykonywane przez

powodów w spornym okresie miały stricte pracowniczy charakter, zatem zawartą między nimi a stroną pozwaną umowę kwalifikować należy jako stosunek pracy;

- art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez błędne ustalenie stanu faktycznego sprawy i przyjęcie, że strona pozwana z innymi zleceniobiorcami na JW w S. zawierała umowy o pracę, w szczególności, że pracownikami pozwanej zatrudnionymi w oparciu o umowę o pracę byli: I. K. oraz J. G.;

- powyższe naruszenie doprowadziło do naruszenia art. 22 § 1 i 1<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 189 k.p.c. poprzez błędne zastosowanie ww. regulacji prawnej i uznanie powództwa powodów w ograniczonym czasowym charakterze i przyjęcie, że powodów łączył ze stroną pozwaną w spornym okresie stosunek pracy (w szczególności brak uznania, że wola stron w zakresie wyboru formy zatrudnienia nie miała decydującego znaczenia).

W związku z powyższym, apelująca wniosła o zmianę części zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa, a także zasądzenie na rzecz strony pozwanej kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Ponadto pozwana wniosła o:

- dopuszczenie uzupełniającego postępowania dowodowego poprzez skonfrontowanie następujących świadków: R. L., D. J. (1), I. K., Ł. K. oraz P. R.. Potrzeba przeprowadzenia powyższego dowodu podyktowana jest okolicznością istniejących sprzeczności występujących w materiale zgromadzonym w niniejszej sprawie, jak również jednostronnym i bez żadnego uzasadnienia prawnego i faktycznego przyjęciem przez sąd I instancji wykładni ww. zeznań z korzyścią dla powodów;

- dopuszczenie uzupełniającego postępowania dowodowego przez uzupełniające przesłuchanie w charakterze świadka D. J. (1), na okoliczność zatrudniania przez pozwaną na podstawie umowy o pracę na obiekcie JW w S. innych pracowników ochrony. Potrzeba przeprowadzenia powyższego dowodu podyktowana jest okolicznością, że sąd I instancji jednostronnie i bez żadnego uzasadnienia prawnego i faktycznego (brak dowodów w postaci odpisów umów o pracę innych pracowników ochrony), przyjął, że pozwana na ww. obiekcie zatrudniała pracowników ochrony o ww. formę zatrudnienia.

W uzasadnieniu znalazło się rozwinięcie powyższych zarzutów.

W odpowiedzi na apelację (...), działająca na rzecz D. K., J. B. (1), G. S. i M. C., oświadczyła, że podtrzymuje w całości powództwo i wnosi o oddalenie apelacji w całości jako oczywiście bezzasadnej.

W uzasadnieniu strona powodowa odniosła się do zarzutów zawartych w apelacji, uznając je za bezzasadne. Wniosła też o oddalenie wniosków dowodowych zawartych w apelacji jako bezzasadnych i spóźnionych.

### **Sąd Okręgowy rozważył, co następuje.**

Apelacja pozwanej okazała się bezzasadna.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń, i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Logicznie uzasadnił swoje stanowisko. Nie naruszył przy tym przepisów prawa procesowego. W związku z tym, wobec pełnej aprobaty dla ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Rejonowy i oddalenia apelacji na podstawie materiału dowodowego zebranego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, nie zachodzi potrzeba powtarzania tych ustaleń (por. wyrok SN z dnia 14.02.2013 r., sygn. II CSK 292/12, LEX nr 1318346).

Ocena prawna zawarta w rozstrzygnięciu sądu I instancji obejmująca dokonaną przez ten sąd wykładnię zastosowanych przepisów prawa materialnego nie budzi zastrzeżeń Sądu Okręgowego.

Odnosząc się do zarzutów apelacji podnieść należy, że w żaden sposób nie podważają one prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu I instancji.

Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c., sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Jak stwierdza się w ugruntowanym i aktualnym orzecznictwie, granice swobody sędziego przy ocenie materiału dowodowego wyznaczają trzy czynniki: logiczny (obowiązek wyciągnięcia z materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych), ustawowy (powinność rozważenia całego materiału dowodowego) oraz ideologiczny (psychologiczny), przez który rozumie się świadomość prawną sędziego, kulturę prawną oraz system reguł pozaprawnych i ocen społecznych, do których odsyłają normy prawne. Zarzut przekroczenia swobodnej oceny dowodów, skutkującej błędnymi ustaleniami faktycznymi może być skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykażą przekroczenie swobody sędziowskiej w zakresie któregoś z powyżej wymienionych kryteriów. Do skutecznego postawienia zarzutu naruszenia prawa procesowego (art. 233 § 1 k.p.c.), konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących ocenę dowodów dokonaną przez sąd, określenie, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając, lub zarzucenie sądowi, iż rażąco naruszył zasady logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego wraz z wykazaniem w jaki sposób do tego doszło oraz stwierdzeniem, że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy. Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. przez naruszenie zasady doświadczenia życiowego powinien polegać na tym, że zarzuca się sądowi, że ten wywiódł z danego środka dowodowego jakiś fakt, podczas gdy doświadczenie życiowe uczy, że w takiej sytuacji taki fakt nie zachodzi albo przebiega on odmiennie. Naruszenie zasady logicznego rozumowania ma miejsce głównie wówczas gdy sąd błędnie interpretuje związki zachodzące pomiędzy poszczególnymi faktami, wyciągając ostatecznie z ich całokształtu błędne wnioski. Postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może zaś polegać na zaprezentowaniu ustalonego przez siebie, na podstawie własnej oceny dowodów stanu faktycznego. Czyli skarżący orzeczenie sądowe, formułując zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może ograniczyć się do twierdzeń, że z dowodów wynika inny niż ustalony przez sąd stan faktyczny. Jest to bowiem wówczas traktowane jako swobodna, niepoparta jurystycznymi argumentami, dyskusja z sądem. Skarżący musi wykazać, że gdyby sąd drugiej instancji nie naruszył wymienionych w art. 233 § 1 k.p.c. zasad oceny dowodów, to powinien dać wiarę środkom dowodowym przeciwnym do dokonanych ustaleń (tak np.: wyroki SA w Warszawie z 04.12.2018 r., sygn. akt V ACa 1541/17, z 10.01.2019 r., sygn. akt I ACa 563/2018).

Sąd Okręgowy w pełni podziela powyższe poglądy, stwierdzając, że strona apelująca nie zdołała skutecznie zakwestionować oceny dowodów przeprowadzonej przez sąd I instancji.

W załączniku nr 1 do apelacji strona pozwana przytacza zeznania świadków bez jakiegokolwiek komentarza, zatem pierwszy z zarzutów dotyczących naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną ocenę zeznań świadków i powodów nie został w żaden sposób uzasadniony. Uniemożliwia to odniesienie się do szczegółowej, merytorycznej argumentacji strony pozwanej, która pozostaje sądowi II instancji nieznaną.

Z poszczególnych twierdzeń, wypowiedzianych przez osoby cytowane w załączniku, niewątpliwie wynika stan faktyczny korzystny dla pozwanej. Chodzi przede wszystkim o następujące kwestie:

- podporządkowania pracowniczego powodów i nadzoru nad ich pracą (przykładowo R. L. podał, że zleceniobiorcy nie byli nadzorowani);
- swobody w wyznaczaniu sobie czasu pracy przez powodów (przykładowo L. K. (2) podał, że każdy sobie wyznaczał dobrowolną ilość służb);
- woli stron spornych umów (przykładowo K. J. (2) podał, że jakby nie chcieli zleceń, to by nie podpisali ich);

- dążenia powodów do zawarcia umowy o pracę zamiast umowy zlecenia (przykładowo W. S. podał, że powodowie do niego bezpośrednio ani za pośrednictwem swoich przełożonych nie zgłaszali roszczeń związanych z umową o pracę ani nie kwestionowali podstawy zatrudnienia).

Tyle że są to stwierdzenia wyrwane z kontekstu i nie zestawione z całokształtem materiału dowodowego sprawy.

W niniejszej sprawie zachodzi sytuacja, o której niejednokrotnie wypowiedziano się w orzecznictwie: jeżeli w danej sprawie istnieją dwie grupy przeciwstawnych dowodów, wiadomo, że ustalenia faktyczne z konieczności muszą pozostawać w sprzeczności z jedną z nich. Wówczas sąd orzekający według swobodnej oceny dowodów ma prawo eliminacji określonych dowodów, przyjmując, że według jego oceny pozbawione są one wiarygodności. W takiej sytuacji nie narusza art. 233 § 1 k.p.c. (wyrok SA w Krakowie z 21.09.2018 r., sygn. akt I ACa 171/17). W granicach swobodnej oceny dowodów rzeczą dopuszczalną, a nawet konieczną przy dowodach wzajemnie sprzecznych, jest danie wiary określonym dowodom i odmówienie wiarygodności innym, w wyniku czego ustalenia faktyczne czynione są jedynie na podstawie dowodów uznanych za miarodajne i wiarygodne, z pominięciem pozostałych. Takie postępowanie nie uzasadnia skutecznego zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w zakresie dokonanej oceny wiarygodności poszczególnych dowodów, gdy jednocześnie apelujący nie wykaże, że zastosowane przez sąd kryteria oceny wiarygodności były oczywiście błędne (wyrok SA w Warszawie z 04.09.2018 r., sygn. akt VII AGa 769/2018).

Sąd I instancji ocenił dowody wskazywane przez apelującą w załączniku, nie naruszając przy tym zasad logiki ani doświadczenia życiowego, więc ocena ta musi się ostać.

Zeznania świadka W. S. nie mogą zostać za wiarygodne w całości, ponieważ sprzeczne są z zeznaniami D. K., J. B. (1), G. S. oraz M. C., a także częściowo J. G. i I. K., co omówiono w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku (k. 816).

Sąd Rejonowy nie dał też – co do zasady – wiary zeznaniom świadka D. J. (1), wyjaśniając przyczyny tej oceny (k. 816-817).

Zeznania pozostałych świadków sąd I instancji uwzględnił, opierając na nich odmienny obraz stanu faktycznego, niż ten, który forsuje apelująca.

Powracając do kwestii, które poruszone zostały w zeznaniach przedstawionych w załączniku do apelacji, należy stwierdzić, że zostały one ocenione przez sąd I instancji prawidłowo.

Po pierwsze, podporządkowanie pracownicze i nadzór nad pracą powodów wynikają z organizacji pracy przyjętej w jednostce wojskowej, w której realizowane były sporne umowy. Sam fakt istnienia planu ochrony, przyjętego przez podmiot zewnętrzny wobec pozwanej (a tym bardziej wobec osób zatrudnionych przez pozwaną), świadczy o tym, że powodowie nie byli władni samodzielnie organizować swojej pracy. Zasady organizacji pracy były też narzucone przez grafik służb, książkę meldunkową i raport do księgowości o liczbie przepracowanych godzin. Ta dokumentacja miała na celu właśnie porządkowanie i nadzorowanie przebiegu pracy zatrudnianych przez pozwaną osób.

Trafnie sąd I instancji przyjął, że subiektywna ocena świadków pełniących obowiązki dowódcy zmiany (J. G. i I. K.) nie może być ważniejsza niż obiektywne okoliczności sprawy, również te, wynikające z zeznań tych właśnie świadków.

Nie tylko z załącznika, ale też z uzasadnienia apelacji miały wynikać argumenty, świadczące o tym, że powodowie mogli swobodnie wyznaczać sobie czas pracy w jednostce wojskowej. Okoliczności sprawy jednak temu przeczą ze względu na istniejący grafik dni i godzin pracy. To, że zatrudnieni początkowo wpisują swoje propozycje dni służb, nie znaczy, że mają decydujący wpływ na kształt grafiku – o tym decydował dowódca zmiany. Akceptacja preferencji pracownika co do czasu pracy w danym dniu nie oznacza braku władztwa nad tym czasem. Tym bardziej, że w niniejszej sprawie, w razie braku zgody pomiędzy pracownikami co do kształtu grafiku (np. w przypadku świąt), to grafik narzucał powodom czas pracy, a nie odwrotnie.

Nadzór pełniony nad pracą powodów nie budzi wątpliwości również ze względu na uprawnienia dowódców zmiany. Nie tylko 4 razy na dobę kontrolowali oni posterunki, ale też praktycznie wydawali polecenia – wyznaczali pracowników na interwencję podczas alarmu oraz do zajęcia stanowiska przy monitoringu, a nawet do czynności porządkowych.

Oczywiste jest przy tym, że praca powodów nie była nadzorowana przez cały czas – nie ma sensu, by każdy ochroniarz przez cały czas pracy miał tuż obok siebie obserwującego go nadzorcę.

W tej sytuacji twierdzenia apelującej o „samoorganizacji” powodów są zupełnie nieuprawnione.

Nie są ponadto trafne zarzuty zawarte w uzasadnieniu apelacji, że sąd I instancji nie uwzględnił treści umowy zlecenia co do zamiany osoby zleceniobiorcy przy wykonywaniu zlecenia. Sąd wprost wskazał, że miał to na uwadze (k. 825), tyle że uznał to postanowienie za pozorne. Należy się zgodzić z argumentacją sądu; w praktyce możliwość wynikająca z pisemnego postanowienia nie była wykorzystana przez powodów, a zastępcy poszukiwani byli przez zwierzchników powodów. Okoliczność, że krąg potencjalnych zastępców jest ustawowo ograniczony, dodatkowo dowodzi, że ich dobór leży nie w gestii pracowników, a podmiotu, którego działalność związana jest z zatrudnianiem ochroniarzy.

Niezasadne jest też stanowisko apelującej, dotyczące tego, że wola powodów było zawarcie umowy cywilnoprawnej. Okoliczności sprawy ocenione w świetle zasad doświadczenia życiowego, czyli z uwzględnieniem realiów rynku pracy i korzyści płynących dla pracownika ze stosunku pracy, świadczą o tym, że zawieranie umów cywilnoprawnych było wymuszone przez stronę pozwaną. Takie twierdzenia, jak to wypowiedziane przez K. J. (2), że powodowie nie podpisywaliby umów zlecenia, gdyby ich nie chcieli, są oczywiście nietrafne. Powodowie korzystali z takiej okazji na zdobycie środków do życia, jaką oferował im wówczas rynek pracy, co nie znaczy, że w pełni akceptowali proponowane warunki.

Odnosnie drugiego z zarzutów apelacji, związanych z naruszeniem przez sąd I instancji art. 233 § 1 k.p.c., należy podkreślić, że okoliczność zawierania przez pozwaną z innymi osobami niż powodowie umów cywilnoprawnych lub umów o pracę nie ma kluczowego znaczenia dla rozstrzygnięcia indywidualnej sytuacji powodów. Niezależnie od tego, nawet jeśli dane osoby były zatrudnione na umowę o pracę przez formalnie inną spółkę, to najważniejsze jest to, że sposób wykonywania pracy był identyczny w przypadku tych osób i zleceniobiorców.

W powyższych okolicznościach sprawy nie doszło do naruszenia przez sąd I instancji przepisów prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni zgadza się ze stanowiskiem wyrażonym w orzecznictwie, że wola stron przy zawieraniu danej umowy ma istotne znaczenie dla oceny jej charakteru. Tyle że – jak stwierdza się w tym orzecznictwie – „jeżeli nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności”. W niniejszej sprawie okoliczności takie występują, ponieważ elementy dominujące w faktycznym sposobie realizacji spornych stosunków prawnych były elementami stosunku pracy. Nie mówiąc już o tym, że po stronie powodów nie było woli zawierania umów cywilnoprawnych, a doszło do tego wyłącznie z uwagi na przymus ekonomiczno-życiowy.

Sąd Okręgowy oddalił wnioski dowodowe zawarte w apelacji jako spóźnione. Niemożność skorzystania w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji z określonych okoliczności faktycznych lub środków dowodowych nie ma miejsca, gdy istniała obiektywna możliwość powołania ich w tym postępowaniu, a tylko na skutek opieszałości, zaniedbań, zapomnienia lub błędnej oceny potrzeby ich powołania strona tego nie uczyniła (wyrok SA w Poznaniu z 22.11.2018 r., sygn. akt I ACa 195/18). Strona pozwana w żaden sposób nie uargumentowała, dlaczego nie było obiektywnej możliwości powołania wspomnianych dowodów na etapie I instancji. Rzekome „sprzeczności występujące w materiale zgromadzonym w niniejszej sprawie”, jeżeli istniały, to wynikały już z protokołów rozpraw przed sądem I instancji. Mało tego – wnioski dowodowe dotyczą dowodów już przeprowadzonych przez sąd I instancji. Nie jest zasadne przeprowadzenie dowodu ponownie tylko dlatego, że na jego podstawie wydane zostało orzeczenie niekorzystne dla strony.

W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku sąd I instancji wyraził swoje stanowisko odnośnie wszystkich istotnych okoliczności sprawy w zakresie niezbędnym do wydania rozstrzygnięcia oraz ich prawnej oceny. Uzasadnienie tego wyroku nie budzi zastrzeżeń Sądu Okręgowego pod kątem wytycznych wynikających z art. 328 § 2 k.p.c., szczególnie, że – jak przyjęto w orzecznictwie – zarzut naruszenia tego przepisu może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu całkowicie uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 06.12.2013 r., I ACa 764/13 i powołane tam orzecznictwo). Jako że Sąd Rejonowy zawarł w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku ustalony stan faktyczny, omówił dowody i przedstawił rozważania prawne umożliwiające ocenę orzeczenia przez Sąd Okręgowy, omawiany zarzut nie mógł okazać się skuteczny.

W toku postępowania odwoławczego spółka przekształciła się w spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością (...) we W.

Mając powyższe na względzie, na podstawie art. 385 k.p.c., orzeczono jak w punkcie I sentencji wyroku.

O kosztach procesu (pkt II) orzeczono na podstawie art. 113 u.k.s.c.

SSO Hanna Rawska SSO Bogusław Łój SSO Robert Macholak