

*sygn. akt VII Pa 6/17*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 marca 2017 r.

**Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk (spr.)

Sędziowie: SO Renata Gąsior

SO Agnieszka Stachurska

Protokolant: st.sekr.sądowy Maria Nalewczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 marca 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa P. W.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K.

o ustalenie istnienia stosunku pracy i o wynagrodzenie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 października 2016 r., sygn. VI P 609/14

oddala apelację.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk SSO Renata Gąsior

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 18 października 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie VI Wydział pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy P. W. przeciwko Przedsiębiorstwo (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie oddalił powództwo oraz uznał się niewłaściwym miejscowo oraz rzeczowo i roszczenie o wynagrodzenie przekazał do rozpoznania i rozstrzygnięcia do Sądu Rejonowego dla Krakowa-Śródmieścia w Krakowie I Wydział Cywilny, zasądził od powoda P. W. na rzecz pozwanego Przedsiębiorstwa (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 60,00 tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

**Sąd Rejonowy na podstawie zebranego materiału dowodowego ustalił następujący stan faktyczny oraz prawny:**

Powód P. W. zawarł dnia 1 października 2013 roku umowę o dzieło z pozwaną spółką Przedsiębiorstwo (...) sp. z o.o. z siedzibą w K., której przedmiotem było wykonanie dzieła polegającego na przygotowaniu koncepcji zarządzania i promocji budynku (...) oraz budynku (...). Dzieło miało być wykonane w okresie od 1 października 2013 roku do 30 czerwca 2014 roku za wynagrodzeniem w wysokości 6.400,00 zł brutto miesięcznie, płatne w terminie 7 dni po przedłożeniu rachunku przez powoda. Z uwagi na niewykonanie umowy w terminie do 30 czerwca 2014 roku strona

pozwana odstąpiła pisemnie od przedmiotowej umowy wzywając do zwrotu wypłaconego wynagrodzenia w łącznej kwocie 35.034 złotych w terminie 14 dni od otrzymania pisma.

Powód był również zatrudniony w (...) Szkoła Wyższa w W., na stanowisku dyrektora ds. administracyjnych, na podstawie umowy o pracę z dnia 1 października 2013 roku zawartej na czas nieokreślony, z wynagrodzeniem miesięcznym określonym w kwocie 1.600,00 zł brutto. Zarządzeniem z dnia 25.11.2013r. pracodawca powierzył powodowi pełnienie stanowiska dyrektora zarządzającego od dnia 26.11.2013r.

W ramach kompetencji dyrektora zarządzającego (...) Szkoły Wyższej w W. powód miał zastępować Kanclerza tej uczelni w zakresie kierowania administracją, finansami i gospodarką uczelni, zastępować kanclerza w podejmowaniu decyzji dotyczących bieżących spraw uczelni – w zakresie nieprzekraczającym zwykłego zarządu oraz we wszelkich innych sprawach niezastrzeżonych na podstawie postanowień Statutu Uczelni do kompetencji innych organów uczelni lub do wyłącznej kompetencji kanclerza oraz niezastrzeżonych do wyłącznej kompetencji kanclerza lub innych organów uczelni na podstawie przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym lub innych przepisów.

Umowa o pracę pomiędzy (...) Szkoła Wyższa w W. a powodem została rozwiązana za porozumieniem stron ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2014 roku.

Pozwane Przedsiębiorstwo (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K., zawarła z (...) Szkołą Wyższą z siedzibą w W. z dniem 1 października 2013 roku umowę podnajmu. Przedmiot umowy o dzieło z pozwaną wynikała z faktu, iż pomieszczenia w budynku przy ul. (...) były najmowane przez pozwaną i podnajmowane (...) Szkoła Wyższa, z którą pozwana prowadziła stałą współpracę. Jednocześnie na mocy umów najmu z właścicielem nieruchomości (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w budynku trwał remont prowadzony przez pozwaną, którego celem było dostarczenie poszczególnych pomieszczeń do rodzaju działalności (...) Szkoła Wyższa a także do przyszłej działalności pozwanej. Od początku roku akademickiego 2014 roku część pomieszczeń obok (...) Szkoła Wyższa miała zajmować pozwana, przy czym miała ona też współkorzystać z pracowni krawieckich i kulinarnych szykowanych w części pomieszczeń z (...) Szkoła Wyższa. Tym samym konieczne było opracowanie pomieszczeń przez te dwa podmioty, w szczególności takie opracowanie winno obejmować regulaminy poszczególnych pracowni, określenie zakresu odpowiedzialności materialnej podmiotów korzystających, odpłatności za używanie sprzętu itp. Opracowanie takiego właśnie systemu oraz systemu promocji budynku i urządzanych w nim pracowni było przedmiotem dzieła wykonywanego przez powoda na rzecz pozwanej. Współpraca pomiędzy ówczesnym Kanclerzem (...) Szkoła Wyższa, jakim był P. M. (1) - prezes zarządu, a powodem, jako dyrektorem zarządzającym uzasadniała jego wybór na wykonawcę tego dzieła, jako osoby znakomicie zorientowanej w warunkach nieruchomości oraz potrzebach przede wszystkim (...) Szkoła Wyższa w zakresie używania budynku i jego pomieszczeń. Cała inwestycja obsługiwana była kompleksowo przez firmę (...) sp z o.o. Do września 2014 roku tylko (...) Szkoła Wyższa korzystała z przedmiotowego budynku. Jeśli powód przebywał w tym budynku i wykonywał czynności to wykonywał je jako pracownik (...) Szkoła Wyższa. W czerwcu 2014 roku powód był na urlopie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z (...) Szkoła Wyższa i w tym okresie nie wykonywał żadnych czynności w przedmiotowym budynku.

Stan faktyczny Sąd I instancji ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych, których autentyczność i treść nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a zatem Sąd uznał je za pełnowartościowy materiał dowodowy. Ponadto stan faktyczny Sąd I instancji ustalił na podstawie zeznań świadków: D. K. (1), P. M. (2), E. B., S. K., J. P., J. K. (1). Zeznania świadków sąd I instancji uznał za wiarygodne, aczkolwiek ich wiedza opierała się głównie na przypuszczeniach niż konkretnej wiedzy.

Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom powoda - w szczególności, że zaproponowano mu dwie umowy z uwagi na oszczędności, powód przyznał także, że umowa z (...) była ważna.

Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom prezesa zarządu P. M. (1), że pozwany i (...) nie były ze sobą powiązane. Wprawdzie nie było bezpośredniego powiązania finansowego, ale istniało powiązanie osobowe. Prezes zarządu

pozwaną spółkę zajmował się adaptacją pomieszczeń, dla (...) oraz w tej ostatniej był kanclerzem i jednocześnie bezpośrednim przełożonym powoda, podejmował decyzje w sprawach pracowniczych również w stosunku do powoda.

Sąd I instancji zważył, że powództwo nie było zasadne. Powód dochodził ustalenia istnienia stosunku pracy między nim a pozwaną spółką w okresie od dnia

1 października 2013 roku do dnia 30 czerwca 2014 roku. Sąd I instancji wskazał,

że podstawą prawną dla powództwa o ustalenie istnienia prawa bądź stosunku prawnego jest regulacja z art. 189 KPC. Zgodnie z tym przepisem powód musi wykazać dodatkowo istnienie interesu prawnego uzasadniającego jego roszczenie. Interes ten stanowi, więc podstawową przesłankę materialnoprawną powództwa o ustalenie,

a jednocześnie jest on kryterium zasadności wyboru tej formy ochrony praw podmiotowych. Przez „interes” należy rozumieć potrzebę wynikającą z sytuacji,

w jakiej powód się znalazł, natomiast „prawny” dotyczy szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych podmiotu.

Powództwo o ustalenie zmierza do usunięcia stanu niepewności w łączącym strony stosunku prawnym. W wyroku z dnia 5 grudnia 2002 roku (sygn. akt I PKN 629/01) Sąd Najwyższy wskazał, że na podstawie art. 189 KPC pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub sprawia, że oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą się zaktualizować dopiero w przyszłości. Sam powód wskazywał w treści pozwu, iż swój interes prawny uzasadnia staż uprawniający go do nabycia emerytury. Sąd Rejonowy uznał, więc, że interes prawny powoda w ustaleniu istnienia stosunku pracy istniał obiektywnie.

Przesłanki wskazujące na istnienie stosunku pracy wynikają z regulacji kodeksowej z art. 22 § 1 Kodeksu pracy (dalej, jako: KP), zgodnie, z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Katalog przesłanek istnienia stosunku pracy uszczegóławia orzecznictwo Sądu Najwyższego (patrz: wyrok SN z dnia 07.10.2009r., sygn. akt III PK 39/09, wyrok SN z dnia 09.01.2001r., sygn. akt I PKN 872/00, wyrok SN z dnia 23.10.2006r., sygn. akt I PK 113/06). Z analizy przytoczonej wyżej regulacji oraz orzecznictwa wynika, iż dla przyjęcia, iż stosunek prawny jest stosunkiem pracy należy wykazać następujące przesłanki:

- wykonywanie przez pracownika pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy,
- wykonywanie tej pracy osobiście przez pracownika,
- wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy,
- wyznaczenie przez pracodawcę miejsca i czasu pracy,
- wypłacanie przez pracodawcę pracownikowi wynagrodzenia za pracę.

Z ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji wynika, że powód był zatrudniony w (...) Szkoła Wyższa w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony za wynagrodzeniem w kwocie 1.600,00 zł brutto gdzie pełnił funkcję dyrektora zarządzającego, a oprócz tego miał zawartą umowę o dzieło z pozwaną spółką, która to umowa dotyczyła wykonania dzieła polegającego na przygotowaniu koncepcji zarządzania i promocji budynku (...) oraz budynku (...) dla szkoły w kwocie 6400,00 zł brutto dla szkoły (...).

Wprawdzie umowa o dzieło i umowa o pracę dotyczy innego zakresu obowiązków. Niemniej jednak Sąd Rejonowy uznał, iż powód faktycznie wykonywał czynności związane z organizacją przestrzeni w budynkach podnajmowanej przez tę szkołę. Tymczasem umowa o dzieło wprost wskazuje, że jej przedmiotem jest przygotowanie koncepcji zarządzania i promocji budynku (...) a więc nie tylko te ich części, które zostały już podjęte na cele szkoły wyższej, ale również pozostałe lokale, które mogłyby służyć do nagrania teledysku, czy też zostać podjęte innym firmom, co wynika z zeznań prezesa pozwaną P. M. (1). Na podstawie umowy o pracę zawartej z (...) Szkoła Wyższa w W. powód miał się zajmować sprawami organizacyjnymi dotyczącymi tej uczelni wyższej, w tym też organizacją powierzchni

wynajmowanej przez tę uczelnię. W ramach umowy o dzieło zwartej ze spółką, która zarządzała obu budynkami zakres obowiązków powoda sprowadzał się do opracowania koncepcji najkorzystniejszego dla pozwanej spółki wykorzystania powierzchni lokalowej i biurowej. Tym samym zakres formalnych obowiązków z umowy o pracę nie pokrywał się z zakresem obowiązków z umowy o dzieło.

W rzeczywistości powód był odpowiedzialny za wszystkie prace prowadzone na obu budynkach. Przy czym umowa o dzieło nie zawierała żadnych szczegółowych informacji, na czym miałyby polegać koncepcja zarządzania i promocji budynku (...). Dopiero w odpowiedzi na pozew strona pozwana uszczegóławiając ten zakres wykazywała, na czym miałyby polegać ta koncepcja. Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom powoda, że dwie umowy zostały zawarte w celu obniżenia kosztów działalności. Stanowisko to wynika z zasad doświadczenia życiowego i zawodowego sądu, które wskazują, iż tego rodzaju praktyki stosowane są przez wiele powiązanych ze sobą kapitałowo lub osobowo spółek. W wyroku z dnia 14 marca 2014 r. Sąd Najwyższy II PK 160/13 wyraził pogląd, że Umowa o pracę, w której strony ustaliły niższe wynagrodzenie za pracę od rzeczywiście wypłacanego, jest nieważna, jako pozorna (art. 83 § 1 k.c.).

Pozwana stosowała takie praktyki w stosunku do innych osób, co wynika jasno z zeznań świadka J. K. (1). Pozwana nie wykazała, jakie czynności powód faktycznie wykonywał w ramach umowy zlecenia a jakie w ramach umowy o pracę. Powyższe prowadzi do wniosku, iż w rzeczywistości umowę o dzieło zawarła między stronami obejścia przepisów dotyczących umowy o pracę w zakresie ekwiwalentności wynagrodzenia za pracę wykonywanej na określonym stanowisku pracy. Gdy umowa jest przez strony wykonywana, nie może być mowy o pozorności, co jednak nie wyklucza możliwości badania czy zawarcie umowy nie zmierzało do obejścia prawa (wyrok Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2010 r., I UK 261/09, LEX nr 577825).

Art. 3 k.p. nie pozwala, aby pracodawcą powoda były jednocześnie dwa odrębne podmioty. O wielopodmiotowości po stronie pracodawcy można mówić na tle regulacji o pracy tymczasowej (ustawa z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych). Wielość pracodawców w aspekcie prawa pracy może nie być obojętna zwłaszcza, gdy pracownik jest zatrudniany do takiej samej pracy kolejno przez powiązane ze sobą podmioty. W tym samym czasie pracownik, nie może pozostawać jednocześnie w dwóch stosunkach pracy. Powód nie podważał pierwszego zatrudnienia z (...) Szkołą Wyższą, jako stosunku pracy. Nie jest to obojętne w ocenie umowy zlecenia realizowanej w tym samym czasie, co stosunek pracy. Pracownik z pracodawcą nie mogą się umówić, że w tym samym czasie pracy pracownik będzie jednocześnie zatrudniony na zlecenie przez inny podmiot. Jednak z ustaleń zdaje się wynikać, że mogło dojść do zmiany pierwotnego stosunku pracy, choćby, dlatego, że w czasie pracy powód wykonywał pracę nie tylko na rzecz pracodawcy, ale również na rzecz zleceniodawcy. Różne też było jego wynagrodzenie, gdyż prócz otrzymywanego od pracodawcy niższego wynagrodzenia (1.600 złotych miesięcznie), otrzymywał je również od zleceniobiorcy wynagrodzenie wyższe (6.400 zł miesięcznie). Oczywiście nie można przyjąć, że taka zmiana podmiotowa po stronie pozwanej nastąpiła przez „przystąpienie” lub przez „wstąpienie” do dotychczasowego stosunku pracy nowego podmiotu, jako pracodawcy, czy po stronie pracodawcy, gdyż takie rozwiązanie nie jest przewidziane w prawie pracy. Strony nie mogły się też umówić, że powód będzie miał jednocześnie dwóch pracodawców, gdyż byłoby to sprzeczne z art. 3 k.p., który nie pozwala przyjąć, że pracownik w jednym stosunku pracy ma dwóch pracodawców. Nie można przyjąć, że ta sama praca (faktycznie wykonywana) jest jednocześnie, czyli w tym samym czasie, świadczona na rzecz innego podmiotu w ramach równoległego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 14 kwietnia 2009 r., III PK 61/08, OSNP 2010 nr 23-24, poz. 288). Niemniej w ramach stosunku pracy pracodawca może powierzyć pracownikowi wykonywanie czynności określonych w umowie na rzecz innego podmiotu, co nie oznacza, że wskutek tego pracownik staje się pracownikiem owego podmiotu i że od niego należy mu się wynagrodzenie za pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 7 maja 1998 r., I PKN 71/98, OSNP 1999 nr 8, poz. 282). Podmiot faktycznie wypłacający wynagrodzenie za pracę pracownikom zatrudnionym przez innego pracodawcę nie staje się przez to stroną umowy o pracę (wyrok z 1 lutego 2000 r., I PKN 494/99, OSNP 2001 nr 12, poz. 409). Wykonywanie pracy w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, znajdującym się w zakładzie pracy innego podmiotu i pod jego kierownictwem, nie powoduje nawiązania stosunku pracy z tym podmiotem (wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1999 r., I PKN 337/99, OSNP 2001 nr 6, poz. 186). Uprawniony wydaje się, zatem pogląd, że pracownik, który pozostaje w stosunku pracy z określonym podmiotem i zawiera potem umowę zlecenia na wykonywanie takiej samej pracy z innym podmiotem,

może odwoływać się do art. 22 § 11 k.p., jednak ocena w tym zakresie odnosić się będzie do relacji (umowy) ze zleceniodawcą, skoro pracownik nie podważa jednocześnie pierwotnego zatrudnienia na podstawie stosunku pracy z pierwszym zatrudniającym. Stosunek pracy ustalony na podstawie art. 22 § 11 k.p. nie może się niejako nałożyć na zawarty wcześniej stosunek pracy, czyli ani go nie zastępuje, ani nie wstępuje zamiennie w pierwotny stosunek pracy. Zachodziłaby kolizja między dwoma stosunkami pracy w tym samym czasie pracy na rzecz dwóch różnych pracodawców, a także wtedy gdy drugie zatrudnienie w tym samym czasie, co stosunek pracy będzie oparte na umowie zlecenia. W ocenie składu rozpoznającego skargę problem można widzieć szerzej, jako zmianę wynagrodzenia na rzecz powoda w związku ze zwiększeniem jego zadań w czasie zatrudnienia w stosunku pracy również o zadania wykonywane na rzecz zleceniodawcy.

Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy Sąd Rejonowy przyjął, że prowadzi w rzeczywistości do ustalenia, że w tym samym czasie, tj. od dnia 1 października 2013 roku do dnia 30 czerwca 2014 roku powód był zatrudniony na podstawie dwóch różnych umów o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy. Takie ustalenie prowadziłyby do wniosku, iż powód był zobowiązany do świadczenia pracy w tym okresie w podwójnym wymiarze czasu pracy, bowiem powód na pytanie sądu I instancji zeznał, że umowa o pracę zawarta z (...) była ważna. Tymczasem zgodnie z art. 129 § 1 kp maksymalny czas pracy nie może przekroczyć 8 godzin dziennie i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

Mając na uwadze powyższe, w ocenie Sądu Rejonowego powództwo o ustalenie, że pomiędzy powodem a pozwaną spółką została zawarta umowa o pracę na czas określony od dnia 1 października 2013 roku do dnia 30 czerwca 2014 roku z wynagrodzeniem miesięcznym dla powoda w kwocie 6.400,00 zł brutto, w ramach której był on zatrudniony na stanowisku dyrektora zarządzającego podlegało oddaleniu jako niezasadne.

Nadto Sąd Rejonowy ustalił, że zgodnie z treścią art. 27 § 1 k.p.c powództwo wytacza się przed sąd pierwszej instancji, w którego okręgu pozwany ma miejsce zamieszkania. Miejsce zamieszkania określa się według przepisów kodeksu cywilnego. Bezspornym jest, że siedziba pozwanego jest w K., co również wynika z KRS. Zatem w związku z oddaleniem powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy Sąd przekazał do właściwego miejscowo i rzeczowo Sądowi cywilnego rozpoznanie roszczenia o zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia, wynagrodzenie to bowiem, wobec uznania, iż umowa, z której wynika nie jest umowa o pracę, nie stanowi wynagrodzenia za pracę, ale wynika z umowy cywilnoprawnej. Co za tym idzie, sprawa o zapłatę owego wynagrodzenia nie jest sprawą pracowniczą i podlega rozpoznaniu przez właściwy sąd cywilny, którym jest w tej sprawie Sąd Rejonowy dla Krakowa – Śródmieścia w Krakowie I Wydział Cywilny.

W kwestii kosztów postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podst. art. 98 k.p.c. i 99 k.p.c. oraz § 11 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity - Dz. U. z 2013 roku, poz. 490, ze zm.) - w brzmieniu tych przepisów obowiązującym w chwili.

Apelację od wyroku wniósł pełnomocnik strony powodowej, zaskarżając powyższy wyrok w całości zarzucając:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 3, art. 11 w zw. z art. 22 § 1 i § 1<sup>2</sup> i art. 129 w zw. z art. 131 § 1 i 2 ustawy Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. [(Dz.U. Nr 24, poz. 141) tj. z dnia 8 września 2016 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 1666)] poprzez błędne przyjęcie, iż w tym samym czasie pracownik nie może pozostawać jednocześnie w dwóch stosunkach pracy, bowiem jest to możliwe tym bardziej, iż Pan P. W. według szczegółowych zeznań świadków i realnego zakresu wykonywanych przez niego obowiązków zajmował stanowisko pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy, którego nie dotyczą ograniczenia tygodniowego czasu pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi wynoszącego przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym;

2. naruszenie przepisów prawa procesowego mających istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c., polegające na dowolnej, a nie swobodnej ocenie dowodów, dokonanej w sposób nieszczechronny, nasuwający zastrzeżenia z

punktu widzenia zasad logicznego rozumowania poprzez przyjęcie iż, Pan P. W. nie wykonywał pracy w stosunku pracy, pomimo zaistnienia ustawowych przesłanek warunkujących istnienie stosunku pracy, tj. wykonywał pracę określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, za wynagrodzeniem.

Podnosząc zarzuty apelacyjne pełnomocnik powoda na podstawie art. 368 § 1 pkt 5 k.p.c. w zw. z art. 386 § 1 k.p.c. wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu;  
lub
2. uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I Instancji;
3. zasądzenie kosztów procesu i kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych za I i II Instancję.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik powoda wskazał, iż wyrok Sądu I instancji jest nieprawidłowy oraz niezgodny ze stanem faktycznym niniejszej sprawy. Pełnomocnik powoda podniósł, że dzieło określone przez Pana P. W. oraz (...) oznaczone było jednym zdaniem w umowie. Zważywszy na stopień skomplikowania prac, o którym mówił Pan P. M. (1), aby mówić bądź nie mówić o wykonaniu pewnego dzieła i zapłaty wynagrodzenia w formie miesięcznej należało mieć ściśle określone warunki wykonania dzieła - co w przypadku niniejszej umowy nie zaistniało i przemawia za tym, iż strony nie miały na myśli wykonania żadnego konkretnego dzieła. Wskazując przy tym na zakres obowiązków, które wykonywał Pan P. W., na które wskazują zeznania świadków, iż zajmował się podpisywaniem umów, negocjowaniem ich warunków, uzgadnianiem ich treści i reprezentowaniem spółki (...) wobec wykonawców, trudno przyznać takiemu zakresowi obowiązków walor dzieła, z pewnością szybciej można mówić o „zobowiązaniu do starannego działania”, gdzie teza ta wyklucza możliwość interpretowania Umowy zawartej między stronami jako umowy o dzieło. Nadto pełnomocnik powoda wskazuje na zbieżność zakresu obowiązków wynikających z zawartej umowy o dzieło i umowy o pracę - obie umowy wskazywały na zajmowane przez Powoda stanowisko kierownicze, pozwalające mu w sposób samodzielny kształtować wykonywane przez niego zadania, wniosek taki wypływa również z zeznań świadków. P. W. zajmował stanowisko pracownika zajmującego się zakładem pracy w imieniu pracodawcy, toteż nie obowiązywały go ograniczenia dotyczące przeciętnego 48 godzinnego tygodnia pracy, wykonywał pracę w stosunku pracy, ponieważ jednoznacznie można stwierdzić, iż zarówno realny zakres wykonywanych przez niego obowiązków wypełniał ustawowe przesłanki istnienia stosunku pracy, jak również podporządkowanie wykonywania pracy Panu P. M. (1) wskazuje na istnienie stosunku pracy.

Strona pozwana nie wniosła odpowiedzi na apelację.

### ***Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie zważył, co następuje:***

Apelacja jest bezzasadna i podlega oddaleniu.

W toku postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy oparł się na ustaleniach faktycznych Sądu pierwszej instancji, przyjmując je za własne. Zważył bowiem, iż Sąd Rejonowy dokonał zgodnej z zasadami logiki analizy zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego.

W ocenie Sądu Okręgowego przedstawiony w apelacji sposób podważania sędziowskiej oceny materiału dowodowego, stanowi zwykłą polemikę, która nie może odnieść skutku. Skarżący nie wykazał bezzasadnego pominięcia dowodów, które prowadzą do wniosków odmiennych niż te, które zostały przyjęte przez Sąd pierwszej instancji. Pamiętać należy, że sąd wyższej instancji, dokonując — w ramach zarzutów apelacyjnych — kontroli w zakresie oceny dowodów przeprowadzonej przez sąd niższej instancji, sprawdza, czy granice swobodnej oceny nie zostały przekroczone.

Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 marca 1999 r. (III CZP 59/98) podkreślił, że same nawet bardzo poważne wątpliwości, co do trafności oceny materiału dowodowego dokonanej przez sąd pierwszej

instancji, jeżeli tylko nie wykroczyła ona poza granice zakreślone w art. 233 § 1 k.p.c., nie powinny stwarzać podstawy do zajęcia przez sąd drugiej instancji odmiennego stanowiska. Tymczasem, zdaniem Sądu Okręgowego, brak jest w okolicznościach przedmiotowej sprawy podstaw do stwierdzenia, że istnieją wątpliwości, co do trafności oceny materiału dowodowego.

Zważyć należy, że w myśl art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Przepis ten, przy uwzględnieniu treści art. 328 § 1 i 2 k.p.c. nakłada na sąd orzekający obowiązek: wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału, uwzględnienia wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, skonkretyzowania okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności, wskazania jednoznacznego kryterium oraz argumentacji pozwalającej - wyższej instancji i skarżącemu - na weryfikację dokonanej oceny w przedmiocie uznania dowodu za wiarygodny bądź też jego zdyskwalifikowanie, przytoczenia w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia dowodów, na których sąd się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności (uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2003 r., IV CKN 1856/00).

Ponadto przepis art. 233 § 1 k.p.c. przyznaje sądowi swobodę w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego, a zarzut naruszenia tego uprawnienia tylko wtedy może być uznany za usprawiedliwiony, jeżeli sąd zaprezentuje rozumowanie sprzeczne z regułami logiki bądź z doświadczeniem życiowym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2002 r., IV CKN 859/00). Swobodna ocena dowodów zastrzeżona dla sądu nie opiera się na ilościowym porównaniu przedstawionych przez świadków i biegłych spostrzeżeń oraz wniosków, lecz na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 1980 r., II URN 175/79).

Niezasadnymi okazały się wszystkie zarzuty zawarte w punkcie 2 apelacji dotyczące naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów zeznań świadków przesłuchanych w sprawie – D. K. (2), P. M. (2), E. B., S. K., J. P., J. K. (1) oraz P. M. (1).

Zdaniem Sądu Okręgowego zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. sformułowany przez pełnomocnika powoda nie świadczy w zasadzie o uchybieniu przez Sąd przepisowi art. 233 § 1 k.p.c., a co najwyżej o odmiennej ocenie stanu faktycznego sprawy w stosunku do tej, która została dokonana przez Sąd I instancji.

Powód w apelacji podniósł ponadto zarzut naruszenia prawa materialnego tj. naruszenie przepisów prawa materialnego, art. 3, art. 11 k.p. w zw. z art. 22 § 1 i § 1<sup>2</sup> i art. 129 w zw. z art. 131 § 1 i 2 ustawy Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. [(Dz.U. Nr 24, poz. 141) tj. z dnia 8 września 2016 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 1666)] poprzez błędne przyjęcie, iż w tym samym czasie pracownik nie może pozostawać jednocześnie w dwóch stosunkach pracy, bowiem jest to możliwe tym bardziej, iż Pan P. W. według szczegółowych zeznań świadków i realnego zakresu wykonywanych przez niego obowiązków zajmował stanowisko pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy, którego nie dotyczą ograniczenia tygodniowego czasu pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi wynoszące przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym;

W ocenie Sądu Okręgowego pracownik w tym samym czasie nie może pozostawać jednocześnie w dwóch stosunkach pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód był zatrudniony w (...) szkoła wyższa w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony za wynagrodzeniem 1600 zł brutto, gdzie pełnił funkcje dyrektora zarządzającego, jednocześnie miał zawartą umowę o dzieło z pozwaną spółką polegającą na przygotowaniu koncepcji zarządzania i promocji budynku (...) oraz budynku (...) w kwocie 6400 zł. Powód w tym samym czasie tj. od dnia 01 października 2013 r. do dnia 30 czerwca 2014 r. był zatrudniony na podstawie dwóch różnych umów o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy. Nadto powód nie kwestionował ważności pierwszej z umów z (...) szkoła wyższa. Powód w ramach o dzieło zawartej ze spółką, która zarządzała obu budynkami zobowiązany był do opracowania koncepcji najkorzystniejszego dla pozwanej spółki wykorzystania powierzchni lokalowej i biurowej. Zakres formalny umowy o pracę nie pokrywał się z zakresem obowiązków z umowy o dzieło. Powód był odpowiedzialny za wszystkie prace w obu budynkach, przy czym

umowa o dzieło nie zawierała żadnych szczegółowych informacji, na czym miałyby polegać koncepcja zarządzania i promocji budynku (...).

Zgodnie z art. 129 k.p. maksymalny czas pracy wynosi 8 godzin dziennie i nie może przekroczyć 40 godzin w przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, gdyż świadczenie pracy w pełnym wymiarze godzin u dwóch pracodawców znacznie przekraczałoby przyjęte w kodeksie pracy normy. Argument Powoda aby nie był ograniczony normami czasowymi kodeksu pracy jest tym bardziej chybiony, z uwagi na założenie że na kierowniczymi stanowisku pracuje już ponad normę, a uznanie stosunku pracy z pozwanym analogicznie sprowadzałoby się do twierdzenia że powód już przekroczył czas pracy musiałby liczyć razy dwa z uwagi na kolejny stosunek pracy. Nadto zgodnie z art. 22 par. 11 k.p. stosunek pracy nie może się nałożyć na już istniejący stosunek pracy ani jego zastępować.

Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że powyższy zarzut jest chybiony. Sprawa dotyczy ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy powodem,

a pozwanym, przy równoczesnym braku kwestionowania, a nawet odniesienia do trwającego w tym samym czasie stosunku pracy pomiędzy powodem, a innym pracodawcą oraz o wynagrodzenie. Powód nie wykazał i nie przedstawił wiarygodnych dowodów na okoliczności związane z rozdziałem jego obowiązków pracowniczych w ramach świadczenia pracy u innego pracodawcy oraz dodatkowego zatrudnienia u pozwanego. Bezsprzecznie wykonywał czynności na rzecz pozwanego, jednak całość zebranego materiału dowodowego w sprawie nie potwierdza istnienia stosunku pracy na podstawie art. 22 ust. 1 kodeksu pracy. Należy w materii będącej przedmiotem rozpoznania z ostrożnością dokonywać oceny przedstawianego materiału, mając na uwadze nie tylko swobodę zawierania umów, ale przede wszystkim swobodę podejmowania różnych aktywności, w tym swobodę świadczenia usług. Ustalenia w trakcie postępowania nie dały podstawy do uznania działań powoda jako spełniających kryteria uznania ich za świadczone w ramach stosunku pracy. Nie tylko poszczególne działania, ale i okoliczności w jakich je wykonywał nie dały podstaw do wykluczenia, iż były wykonywane w ramach zawartej umowy o dzieło (w tym wypadku dzieło mające charakter niematerialny). O ile można uznać, że całe dzieło nie zmaterializowało się w postaci dokumentu czy plików przedstawiających w sposób jednoznaczny jego ukończenie, jednak w trakcie procesu okolicznością niesporną był brak ukończenia dzieła i na pewnym etapie działań odstąpienie pozwanej od umowy o dzieło, sama zaś ratalna wypłata wynagrodzenia za wykonanie dzieła nie może być bez dodatkowych dowodów uznana za wypłatę wynagrodzenia ze stosunku pracy.

Powód nie wykazał w sposób zasługujący na uwzględnienie w jakich dniach i godzinach lub jakich okresach świadczył pracę na rzecz pozwanego. W okresie, którego dotyczy pozew, powód świadczył pracę w wymiarze pełnego etatu na rzecz innego pracodawcy tj. (...) Szkoła Wyższa w W., który to stosunek pracy zagospodarowywał powodowi przynajmniej 8 godzin dziennie i średnio 40 godzin tygodniowo (a być może nawet więcej, ze względu na kierownicze stanowisko powoda u swojego pracodawcy). Zakres prac objęty umową o dzieło dotyczył większej części nieruchomości, tj. lokali również tych których najemcą nie był pracodawca pozwanego. Ze względu na wspólne miejsce wykonywania pracy oraz umowy o dzieło w naturalny sposób niektóre z działań powoda były trudne do rozdzielenia przez obserwujące je osoby postronne, co znalazło odzwierciedlenie w zeznaniach niektórych świadków.

Wypłacane powodowi dodatkowe wynagrodzenie wynikało z zawartej umowy o dzieło i w trakcie realizacji dzieła powód tego nie kwestionował, nie zwracał się również do czasu odstąpienia od umowy przez pozwanego o zamianę umowy o dzieło na umowę o pracę. Warto w tym miejscu przytoczyć brzmienie art. 131 kodeksu pracy wyznaczający maksymalny wymiar czasu pracy, który powód wykorzystał w pełni na wykonywanie pracy nie na rzecz pozwanego, ale na rzecz swojego pracodawcy (w celu, wykonywania działań na rzecz pozwanego powód nie wystąpił o udzielenie bezpłatnego urlopu, ani też nie zmniejszył wymiaru czasu pracy u swojego pracodawcy). Warto wskazać, że w przedmiotowej sprawie, mając na uwadze brzmienie art. 3 kodeksu pracy, nie zachodziła tożsamość pracodawcy powoda z pozwanym, jak też odbiorcą efektów działań powoda w ramach stosunku pracy i umowy o dzieło nie był ten sam podmiot (pomimo istniejących powiązań w osobie P. M. (1) będącego kanclerzem u jednego podmiotu i członkiem zarządu w drugim).



Podniesiony pierwszy zarzut apelacji, nie zasługuje na uwzględnienie. Interes ekonomiczny zarówno pracodawcy powoda, jak i pozwanego nie były sprzeczne i częściowo dotyczyły tego samego zasobu w postaci budynku, aczkolwiek pozwany był zainteresowany opracowaniem koncepcji promocji i zarządzania całymi obydwooma nieruchomościami, a nie tylko częściami z których korzystał pracodawca powoda. Błędnie zostaje podniesione, iż zasady dotyczące czasu pracy nie dotyczyły powoda. Powód winien świadczyć pracę przez minimum 40 godzin tygodniowo na rzecz swojego pracodawcy (a jako osoba zajmująca stanowisko dyrektora nawet uzasadnionym mogło być przekraczanie tego limitu), więc ewentualne podjęcie dodatkowego zatrudnienia mogłoby dotyczyć jedynie niewielkiej części etatu, aby nie zostały naruszone przepisy art. 132 i 133 kodeksu pracy.

Drugi z zarzutów apelacji nie został uzasadniony poprzez przedstawienie błędów w przyjętym rozumowaniu przez Sąd Rejonowy. Wykonywane przez powoda poszczególne czynności w ramach umowy o dzieło, mogłyby być również wykonywane w ramach umowy o pracę, o ile powód dysponowałby odpowiednimi zasobami w postaci czasu pracy, jednak to w toku procesu nie zostało udowodnione. Powód zawierając umowę o dzieło zobowiązał się do osiągnięcia rezultatu w postaci przygotowania koncepcji promocji i zarządzania – którego ostatecznie nie wykonał. Mając na uwadze swobodę umów, należy wskazać, że do czasu zakończenia umowy o dzieło żadna, ze stron nie wystąpiła z wnioskiem o zmianę tejże umowy na umowę o pracę. Sam brak rezultatu w postaci ukończenia dzieła, nie może być wyłączną podstawą do uznania, że umowa o dzieło nie została zawarta, lub została zawarta dla pozorów. Przenikanie się działań realizowanych często w tym samym miejscu i czasie na rzecz dwóch podmiotów, których jeden wykorzystuje obiekty pozostające w dyspozycji drugiego, w związku z zawartą umową najmu, samo w sobie nie upoważnia do uznania, że powód świadczył pracę na rzecz dwóch podmiotów, w szczególności w sytuacji, gdy same rezultaty działań nie pozostają zmaterializowane.

W sytuacji objętej niniejszym postępowaniem, Sąd Rejonowy z uwagą i wszechstronnie zebrał materiały i dokonał oceny dowodów zebranych w sprawie. Zasadnie również Sąd Rejonowy przekazał do rozstrzygnięcia przez Sąd Cywilny powództwo o zapłatę wynagrodzenia z tytułu umowy o dzieło.

Apelacja powoda stanowi w głównej mierze polemikę z prawidłowymi ustaleniami faktycznymi Sądu Rejonowego i przedstawia subiektywną interpretację zeznań świadków, dokonaną przez stronę powodową w oparciu o wybrane dowody, nie zaś na podstawie całokształtu materiału dowodowego. Strona powodowa nie wykazała, aby Sąd I instancji dokonał ustaleń faktycznych rażąco wadliwie lub oczywiście błędnie. Dodać też należy, iż w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził wszystkie niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy dowody.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy oddalił apelację w całości na podstawie art. 385 k.p.c. jako bezzasadną.

(SSO Agnieszka Stachurska) (SSO Marcin Graczyk) (SSO Renata Gąsior)

## ZARZĄDZENIE

(...)