

Sygn. akt VI P 369/14

## WYROK CZĘŚCIOWY W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 grudnia 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Agnieszka Olga Mika

Elżbieta Mitraszewska

Protokolant: protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 29 grudnia 2016 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa A. S.

przeciwko P. S.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

oddala powództwo.

Agnieszka Olga Mika SSR Małgorzata Kryńska – Mozolewska Elżbieta Mitraszewska

sygn. akt VI P 369/14

## UZASADNIENIE

Powód A. S. pozwie z dnia 19 maja 2014 roku wnosił o ustalenie stosunku pracy od dnia 1 czerwca 2011 roku do dnia 31 maja 2012 r. na podstawie umowy o pracę zawartej 1 czerwca 2011 r., od dnia 1 czerwca 2011 roku do dnia 31 maja 2013 r. na podstawie umowy o pracę zawartej 1 czerwca 2012 r.; od dnia 1 czerwca 2011 roku do dnia 28 lutego 2014 r. na podstawie umowy o pracę zawartej 1 czerwca 2013 r.; zasądzenie od pozwanego P. S. na swoją rzecz kwoty 47 728,52 zł; (czterdzieści siedem tysięcy siedemset dwadzieścia osiem złotych 52/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego, według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu powód wskazywał, że pozwany P. S. prowadził działalność gospodarczą w zakresie ochrony osób i mienia pod firmą (...) z siedzibą w Z.. W ramach prowadzonej przez siebie działalności pozwany zawarł z powodem trzy umowy. Pierwszą w dniu 1 czerwca 2011 r. która obowiązywała do 31 maja 2012 r., drugą w dniu 1 czerwca 2012 r., która obowiązywała do 31 maja 2013 r. i trzecią w dniu 1 czerwca 2013 r. która obowiązywała do 28 lutego 2014 r. Umowy te były zatytułowane, jako umowy zlecenia lub umowa świadczenia usług na warunkach zlecenia, ale faktycznie spełniały one wszystkie warunki uzasadniające uznanie ich jako umowy o pracę. W ocenie powoda stosunki prawne, które łączyły strony, były bez wątpienia stosunkami pracy. Powód świadczył pracę w miejscu i czasie oznaczonym przez pozwanego lub osoby przez niego wskazane. Powód przeszedł także szkolenie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie instruktażu ogólnego, jak i instruktażu stanowiskowego na stanowisku pracy: ochrona osób i mienia w obiektach i imprezach. Szkolenie zostało przeprowadzone przez pozwanego. Powód otrzymał również zakres obowiązków służbowych, w których m. in. wskazana była podległość służbowa wobec Inspektora Nadzoru, wykonywanie zadań zleconych przez przełożonych, dbałość o powierzone mienie. Powodowi, jako pracownikowi, powierzono także samochód służbowy oraz telefon komórkowy, za które

powód ponosił odpowiedzialność. Ponadto powodowi przedstawiono do wiadomości zarządzenie nr 1 prezesa (...), w którym przewidziano kary pieniężne dla pracowników (...) za nieprawidłowe wykonywanie obowiązków służbowych. Karane były w szczególności nieusprawiedliwione nieobecności w pracy oraz nieuzasadnione opuszczenie stanowiska pracy. W ocenie powoda powyższe jednoznacznie wskazuje, że w ramach łączącego strony stosunku prawnego, powód musiał świadczyć pracę w czasie wskazanym przez pozwanego, co jest typowe dla stosunku pracy, a nie dla umowy zlecenia. Okoliczność, że praca była wykonywana w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę potwierdzają również grafiki dyżurów, które były podpisywane przez pracowników. Prowadzona była również książka służby, w której wpisywano raporty z przebiegu służby podczas każdego dyżuru. Książka była do dyspozycji pracodawcy, co potwierdza sprawowanie nadzoru nad pracą powoda i jego podległość służbową. Powód od początku istnienia stosunku prawnego tj. od 1 czerwca 2011 r. świadczył pracę na rzecz pozwanego. Początkowo pracował, jako koordynator. Do zakresu jego obowiązków służbowych należało koordynowanie działań na chronionych obiektach, sprawdzanie czy na obiekcie są pracownicy, w imieniu pozwanego prowadził rekrutacje nowych pracowników ochrony, pracę świadczył w biurze pozwanego i na chronionych obiektach. Pracował w godzinach określonych przez pozwanego i w miejscu przez niego wskazanym. Następnie od lutego 2012 r. powód zaczął świadczyć pracę, jako pracownik ochrony. Otrzymał ubranie służbowe (mundur), służbowy telefon i samochód. Dokumentowana była obecność powoda w pracy poprzez podpisywanie list obecności w zeszytach. Sporządzane były grafiki dyżurów oraz raporty z każdego dyżuru. Powód otrzymał instrukcję chronionego obiektu, w której wskazano sposób wykonywania przez niego pracy. Powód został również poinformowany o karach porządkowych za spóźnienia i nieobecności w pracy. Wszystko to w ocenie powoda przemawia za uznaniem łączącego strony stosunku prawnego za stosunek pracy. Wobec świadczenia przez powoda na rzecz pozwanego pracy przysługiwały mu wszelkie uprawnienia wynikające z kodeksu pracy, w tym prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Powód dochodzi zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od lutego 2012 r. do lutego 2014 r. w łącznej kwocie 47.728,52 zł. Powód przepracował u pozwanego w 2012 roku 1 796 nadgodzin, w 2013 r. 2 482 nadgodziny i w 2014 r. 580 nadgodzin. Wartość wynagrodzenia za każdą nadgodzinę w ocenie powoda należało określić w stosunku do minimalnego wynagrodzenia za pracę w poszczególnych latach, dzieląc je przez ilość godzin wynikających z norm czasu pracy określonych w k.p. (40 godz. na tydzień). Zatem stawka wynagrodzenia za godzinę w 2012 r. wynosiła 9,37 zł (1500 zł /160h) w 2013 wynosiła 10 zł (1600 zł/160h) i w 2014 r. wynosiła 10,5 zł (1680 zł /160 h). Pismem z dnia 7 kwietnia 2014 r. powód wezwał pozwanego do dobrowolnej zapłaty powyższej kwoty. Pozwany jednak odmówił spełnienia świadczenia.

W odpowiedzi na pozew pozwany wnosił o oddalenie powództwa w całości, jako całkowicie bezzasadnego, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany w swoim stanowisku podnosił, że powód współpracował z nim na podstawie pisemnych umów zlecenia, które to nie miały nic wspólnego z umową o pracę. Pozwany podnosił, że o wyborze podstawy zatrudnienia decyduje przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron. W tym wypadku z nazwy umowy oraz okoliczności towarzyszących jej zawarciu oraz wykonywania wynika, że zamiarem obu stron nie było zawarcie umowy o pracę, a powód był tego faktu całkowicie świadomy. Istotnym faktem jest to, że pozwany zawierał także umowy o pracę, ale na innych warunkach organizacyjnych. Mianowicie pracownicy musieli być dyspozycyjni i przypisani do poszczególnych obiektów przez pracodawcę, nie mogli podejmować pracy u konkurencji itp. W przypadku pozwanego, zawarto umowę zlecenia, właśnie ze względu na potrzeby i oczekiwania powoda, któremu dzięki temu - w granicach uregulowań zawartych w umowie - mógł swobodnie dysponować swoim czasem. Powód pełnił służbę ochrony tylko wtedy, gdy nie był ograniczony innymi zajęciami. Rzeczywisty stan faktyczny nie pozwala, więc stosunku łączącego strony określić mianem stosunku pracy.

Usługi wykonywane przez powoda, zgodnie z umową zlecenia na rzecz pozwanego, nie były pracą określonego rodzaju wykonywaną na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. W szczególności powód nie wykonywał pracy na rzecz pozwanego i nie podlegał jego kierownictwu, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, w systemie zmianowym wymagającym ścisłej organizacji pracy. Poza tym działalność wobec pozwanego nie miała charakteru ciągłego. To powód sam ustalał, kiedy i w jakich godzinach będzie miał służbę ochroniarską. Nie ustalał tego z pracodawcą, a ze swoimi współpracownikami - innymi agentami ochrony w porozumieniu z osobami reprezentującymi chronione

obiekty. Ewidencję godzin wypracowanych przez zleceniodawcę (powoda) przeprowadzono na podstawie grafików, które ustalane były przez samych agentów i nie były zatwierdzane przez Zleceniodawcę. Zdaniem pozwanego świadczenie usług przez powoda nie ma cech właściwych dla stosunku pracy.

**Sąd ustalił, co następuje:**

Pozwany P. S. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie ochrony osób i mienia pod firmą (...) z siedzibą w Z..

W ramach prowadzonej przez siebie działalności pozwany zawarł z powodem trzy umowy zlecenia. Pierwszą - w dniu 1 czerwca 2011 r., która obowiązywała do 31 maja 2012 r. Strony przewidziały, że za prawidłowe wykonanie czynności zleceniobiorca otrzyma wynagrodzenie w wysokości 500 złotych miesięcznie płatne po wykonaniu zleconych czynności w terminie do 20 dnia roboczego każdego miesiąca. Zleceniobiorca zobowiązał się wykonać czynności w miejscu wskazanym przez zleceniobiorcę. Zobowiązał się nie powierzać zleconych w umowie czynności do wykonania osobom trzecim, a w przypadku nie wykonania zlecenia w terminie, wykonania go wadliwie lub w sposób nienależyty zleceniodawca miał prawo do pomniejszyć wynagrodzenie lub anulować zlecenie bez odszkodowania. Strony zgodnie oświadczyły, że zawarta umowa nie jest umową o pracę a jej treść wynika z intencji i potrzeb stron. Strony oświadczyły, także, że znane są im różnice pomiędzy umową o pracę a umową zlecenia, a w szczególności w zakresie praw i obowiązków przysługującym stronom. Za wykonanie zlecenia zleceniobiorca miał otrzymać wynagrodzenie brutto w wysokości 3.600 złotych płatne w zaliczkach 300 złotych brutto.

dowód: umowa zlecenia k. 9-10,

Druga umowa zawarta w dniu 1 czerwca 2012 r. obowiązywała do 31 maja 2013 r. Przewidywała ona wynagrodzenie brutto w wysokości 3.600 złotych tj; po 300 złotych miesięcznie.

dowód: umowa zlecenia z 01.06.2012 roku k. 11

Trzecia umowa zawarta w dniu 1 czerwca 2013 r., obowiązywała do 31 maja 2014 r. Przewidywała ona wynagrodzenie brutto w wysokości 3.600 złotych tj; po 300 złotych miesięcznie.

dowód: umowa zlecenia z 01.06.2013 r k. 12-13

Powód od 1 czerwca 2011 r. pracował, jako koordynator. Do zakresu jego obowiązków służbowych powoda należało koordynowanie działań na chronionych obiektach, sprawdzanie czy na obiekcie są pracownicy, w imieniu pozwanego prowadził rekrutacje nowych pracowników ochrony, pracę świadczył w biurze pozwanego i na chronionych obiektach. Pracował w godzinach określonych przez pozwanego i w miejscu przez niego wskazanym. Następnie od lutego 2012 r. powód zaczął świadczyć pracę, jako pracownik ochrony. Powód przeszedł szkolenie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie instruktażu ogólnego, jak i instruktażu stanowiskowego na stanowisku pracy: ochrona osób i mienia w obiektach i imprezach. Szkolenie zostało przeprowadzone przez pozwanego. Ponadto powodowi przedstawiono do wiadomości zarządzenie nr 1 prezesa (...), w którym przewidziano kary pieniężne dla pracowników (...) za nieprawidłowe wykonywanie obowiązków służbowych. Karane było w szczególności nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy oraz nieuzasadnione opuszczenie stanowiska pracy (zeznania świadka D. S.). Powód pracował na osiedlu (...), jako dowódca zmiany i był przypisany do tego obiektu (zeznania świadka M. K., D. S.). Powód otrzymał również zakres obowiązków służbowych, w których m. in. wskazana była podległość służbowa wobec Inspektora Nadzoru, wykonywanie zadań zleconych przez przełożonych, dbałość o powierzone mienie. Powodowi, jako pracownikowi przekazano także samochód służbowy oraz telefon komórkowy i samochód, za które powód ponosił odpowiedzialność (zeznania świadka D. S., zeznania powoda). Powód, jako pracownik ochrony podlegał pod koordynatora (zeznania D. S., zeznania powoda). Dokumentowana była obecność powoda w pracy poprzez podpisywanie list obecności w zeszytach. Powód lub inny pracownik sporządzali grafiki dyżurów oraz raporty z każdego dyżuru (zeznania świadka M. K., D. S.). Pracownicy ochrony byli zobowiązani pracować wg ustalonych grafików, wszelkie odstępstwa musieli uzgadniać z koordynatorem. Byli kontrolowani przez patrole interwencyjne (zeznania powoda) Powód otrzymał instrukcję chronionego obiektu, w której wskazano sposób wykonywania przez

niego pracy. Pozwany za niesubordynację w pracy nakładał kary porządkowe (zeznania świadków P. C., M. K.). Wynagrodzenie powoda uzależnione było od ilości przepracowanych godzin. im więcej przepracował tym otrzymywał większe wynagrodzenie. Zwykle była to kwota w wysokości 3.000 złotych, od której nie były odprowadzane składki na ubezpieczenie społeczne i podatek dochodowy (zeznania pozwanego P. S.) . Powód nie chciał pracować na umowę o pracę w obawie, że straci stypendium (zeznania świadków B. W., M. J., P. S.). Powód przy ubieganiu się o stypendium socjalne w złożonym na uczelni wniosku nie uwzględnił całego dochodu (zeznania powoda) Powód studiował psychologię i sam sporządzał grafiki dopasowując je do zajęć na uczelni (zeznania świadka B. W., M. J., P. C. zeznania powoda-, jako dowódca obiektu parę dni przed zakończeniem miesiąca zbierałem od podwładnych informacje, kiedy kto może przybyć na dyżur i według tego ustalałem grafik na kolejny miesiąc potem, gdy pracował na obiekcie to był ustalany grafik tak by mógł studiować zeznania pozwanego P. S.). Powód od początku pracy u pozwanego wiedział, że nie zatrudnia on na umowy zlecenia i nie zwracał się do swojego przełożonego o zawarcie umowy o pracę, odmawiał podpisania umowy o pracę, (zeznania świadka M. J., M. K., zeznania pozwanego P. S.) . W. G. nie ingerował w czas pracy powoda ani w zakres jego obowiązków, czy jest pełna obsada pracowników na obiekcie, czy jest właściwe umundurowanie, czy pracownicy są trzeźwi i nie śpią (zeznania świadka M. J., W. G., P. C., M. K.) Powód przeszedł do agencji (...) gdzie wymagano aby koordynator miał umowę o pracę, a powód nie chciał stracić stypendium i ponownie wrócił do pracy do pozwanego (zeznania świadka B. W.). Powód chwalił się koledze z pracy B. W., że po wygranej w sądzie sprawie przeciwko pozwanemu pieniądze przeznaczy na zakup samochodu, aby jeździć taksówką.

dowód: zeznania świadka S. B. k.418 verte, świadek B. W. v. 442, zeznania świadka W. G. k 443 v, świadka M. J. k. 444, zeznania P. C. rozprawa w dniu 12 stycznia 2016 r zeznania świadka M. K. D. S.rozprawa 12 stycznia 2016 r, decyzja Wydziałowej Komisji Stypendialnej k. 468, wniosek o przyznanie stypendium socjalnego k. 469-471, częściowo zeznania powoda rozprawa 20 września 2016 r , zeznania pozwanego P. S., karty szkolenia wstępnego k.14-17, księga służb k. 17 zakres obowiązków i odpowiedzialności k.18, oświadczenie powoda z 01.06.2011 k.19, protokół przekazania sprzętu z 02.08.2011 k. 20, zarządzenie nr 1 prezesa (...)k. 21, informacja o obowiązkach i zakazach dla pracowników ochrony k.22, grafiki dyżurów za okres od lutego 2012 do stycznia 2014 k. 23-44. zeszyty z listą obecności za okres 2012 r. i 2013 r. k.46-228, książka służby k. 231-373.

Powód ponadto był zatrudniony w okresie od 04.02.2004 r do 30.06.2005 r na umowę zlecenia w (...)sp.z.o z siedzibą w W., w okresie od 01.10.2005 r do 21.01.2006 r w (...)w W., w okresie od 09.11.2012 r do 21.12.2012r w (...) sp. zo.o z siedzibą w G. na stanowisku pracownika ochrony, od 02.07.2001r do 01.02.2003 r na podstawie umowy o pracę na stanowisku sprzedawcy, od 17.03.2003 r do 19.09.2003 r na podstawie umowy o pracę w (...) S.A z siedzibą w S. na stanowisku sprzedawcy,

bezsowna, a nadto świadectwa pracy k. 491-497

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił, jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one, zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków S. B. B. W., M. J., W. G., P. C., M. K. oraz strony pozwanej P. Z. wyżej wskazanych świadków i strony pozwanej są spójne, tworzą logiczną całość a zatem są w pełni wiarygodne.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda, że zwracał się do pracodawcy o zawarcie umowy o pracę, powód nie był w stanie przypomnieć sobie z kim na ten temat rozmawiał. Powód po odebraniu przyrzeczenia zeznał, że nie rozmawiał o umowie o pracę, bo stwierdził, że w żadnej firmie ochroniarskiej nie ma umów o pracę.

W pozostałym zakresie sąd dał wiarę zeznaniom powoda. Istotne dla rozstrzygnięcia sprawy były zeznania powoda, z których wynika, że zaczął studiować jak zaczął pracować na obiekcie na stanowisku pracownika ochrony , jako

koordynator miał czas pracy nienormowany, potem, gdy pracował na obiekcie to był ustalany grafik tak by mógł studiować

Jedną z podstawowych zasad procesu cywilnego jest zasada kontradiktoryjności. Oznacza to, iż ten, kto, powołując się na przysługujące mu prawo, żąda czegoś od innej osoby, obowiązany jest udowodnić okoliczności faktyczne uzasadniające to żądanie, a także, że sąd orzekający nie jest obciążony odpowiedzialnością za rezultat postępowania dowodowego, którego dysponentem są strony (por. wyrok SN z dnia 07 października 1998 r., II UN 244/98, OSNP 1999/20/662).

Zgodnie z art. 6 k.c. ciężar dowodu faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne, czyli w niniejszej sprawie na powódzie, który miał wykazać, że był zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Uzupełnieniem tego przepisu są odpowiednie regulacje zawarte w kodeksie postępowania cywilnego – art. 3 i art. 232. Stosownie do w/w przepisów to strony zobowiązane są dawać wyjaśnienia co okoliczności sprawy zgodnie z prawdą oraz wskazywać dowody potrzebne do rozstrzygnięcia sprawy. Zgodnie zaś z art. 233 § 2 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Przed dokonaniem rozważań w zakresie zasadności, względnie nie zasadności, roszczenia powoda, należy w pierwszej kolejności rozstrzygnąć, z jakiego rodzaju żądaniami powód wystąpił przeciwko pozwanej spółce. Niewątpliwie roszczenie polega na żądaniu ustalenia istnienia określonego stosunku prawnego, a zatem powód roszczenie swoje wywodzi z treści art. 189 k.p.c. Zgodnie z normą zawartą w tym przepisie powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Z przepisu tego nie wynikają żadne ograniczenia w zakresie wytoczenia powództwa o ustalenie. Uznać, więc należy, że decydującym dla korzystania z tej formy powództwa jest wyłącznie istnienie interesu prawnego po stronie powoda. 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. Nie może ono służyć uzyskaniu dowodów niezbędnych do realizacji konkretnych roszczeń bądź ustaleniu stanu prawnego dla takiej realizacji. Jakkolwiek przyjmuje się niemal powszechnie, że możliwość dochodzenia przez powoda świadczeń z określonego stosunku prawnego wyklucza istnienie interesu prawnego w ustaleniu tego stosunku prawnego, to pogładowi temu należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. W szczególności decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego. W uzasadnieniu wyroku z dnia 29 marca 2001 roku wydanym w sprawie I PKN 333/00 Sąd Najwyższy wskazał, że swoistość stosunku pracy polega na tym, że jego byt stanowi przesłankę powstania innych stosunków prawnych (i to ex lege, jak np. stosunku ubezpieczenia społecznego). Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Może, zatem mieć znaczenie dla, uzależnionych od okresu zatrudnienia, przyszłych świadczeń – prawa do nich lub ich wymiaru – z kolejnych stosunków pracy.

Zgodnie z utrwalonym poglądem doktryny interes prawny musi istnieć obiektywnie, aby uzasadniać żądanie ustalenia prawa lub stosunku prawnego. Jego istnienia nie można jednakże traktować, jako jedynej przesłanki decydującej o uwzględnieniu powództwa. Jest on jednak warunkiem sine qua non umożliwiającym dalsze badanie w zakresie istnienia lub nieistnienia ustalonego prawa lub stosunku prawnego.

W piśmiennictwie dotyczącym art. 189 k.p.c. przyjmuje się, że interes prawny, to interes dotyczący szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych, który z reguły występuje wtedy, gdy istnieje niepewność tego prawa lub stosunku prawnego, wynikająca z przewidywanego lub uzewnętrznionego ich kwestionowania. Jeszcze inaczej rozumiany interes prawny to potrzeba prawna wynikająca z sytuacji prawnej, w jakiej znajduje się powód, a nawet obie strony. Interes ten powinien być zgodny z prawem, z zasadami współżycia społecznego i celem procesu cywilnego, natomiast wydanie wyroku ustalającego ma sens wtedy, gdy powstała sytuacja grożąca naruszeniem stosunku prawnego lub gdy powstała wątpliwość, co do jego istnienia. Przez stosunek prawny należy zaś rozumieć taki stosunek

między podmiotami prawa, w którym podmioty te mają wynikające z normy prawnej uprawnienia i obowiązki, a ich realizacja zagwarantowana jest przymusem państwowym (uzasadnienie wyroku SN z 22 września 1999 roku I PKN 263/99, OSNAPiUS 2001/2/36).

W wyroku z dnia 5 grudnia 2002 roku (I PKN 629/01, OSNP 2004 nr 11 poz. 194) Sąd Najwyższy wskazał, że na podstawie art. 189 k.p.c. 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.

Ramy prawne stosunku pracy wyznacza przepis art. 22 § 1 k.p. Warunkiem koniecznym dla nawiązania stosunku pracy jest wystąpienie przesłanek określonych w/w przepisie, zgodnie, z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Istotą stosunku pracy jest osobiste świadczenie pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy, w warunkach podporządkowania pracownika pracodawcy, w miejscu i czasie przez niego wskazanym.

Inaczej mówiąc stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, w której istnieje obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 26 czerwca 1996 r., III Apr 10/96).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 czerwca 2010 r. I PK 44/10 wyraził pogląd, iż artykuł 22 § 1<sup>1</sup> KP nie stwarza domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę.

Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (wyrok SN z dnia 9 grudnia 1999 r. I PKN 432/99).

O rodzaju zawartej umowy decyduje nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron. O wyborze podstawy zatrudnienia decyduje, bowiem przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron. (wyrok SN z dnia 26 marca 2008 r. I UK 282/07)

Wykonywanie takich samych czynności może występować w ramach umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. Cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r. I UK 68/05).

W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania, możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Okoliczność, iż dla określonej osoby korzystniejsze byłoby zawarcie umowy o pracę niż umowy zlecenia, zwłaszcza, jeżeli jej wola została wyrażona w pełni świadomie, a przy wykonywaniu pracy nie jest ona podporządkowana, nie może stanowić podstawy uznania, że nawiązano umowę o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 1998 r. II UKN 479/97)

Jak wielokrotnie wyjaśniał Sąd Najwyższy, zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca - w tym wykonywana przy dozorze mienia - może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 310). O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują same zainteresowane strony w oparciu o zasadę swobody kontraktowania (art. 353<sup>1</sup> k.c.), kierując się przy tym nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz., 637). Jeżeli umowa wykazuje wspólne

cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w jej nazwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98 (OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449).

W wyroku z dnia 4 lutego 2011 r. II PK 82/10 Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż wykonywanie usług dozoru mienia nie musi odbywać się wyłącznie w ramach stosunku pracy. Decydujące znaczenie - przy ustaleniu podstawy normatywnej zatrudnienia osoby świadczącej takie usługi - należy przypisać woli stron stosunku prawnego i okolicznościom towarzyszącym jego wykonywaniu. W uzasadnieniu tego wyroku SN stwierdził, że dozоровanie mienia może być wykonywane na podstawie umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.). Wykonywanie usług dozoru mienia nie musi, więc odbywać się wyłącznie w ramach stosunku pracy. Decydujące znaczenie - przy ustaleniu podstawy normatywnej zatrudnienia osoby świadczącej takie usługi - należy przypisać woli stron stosunku prawnego i okolicznościom towarzyszącym jego wykonywaniu. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania poleceniom służbowym przełożonego, możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią, ustalanie harmonogramu czasu pracy bezpośrednio przez samych usługodawców), nie jest możliwa ocena, że została zawarta umowa o pracę. Dla ustalenia, że stron nie łączył stosunek pracy, nie jest nawet konieczne precyzyjne nazwanie umowy cywilnoprawnej łączącej strony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00, OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 564).

W toku postępowania jurysdykcyjnego powód nie kwestionował dokumentacji przedłożonej przez stronę pozwaną, podnosił tylko, iż pomimo zawartych umów zleceń charakter pracy przez niego wykonywanej był pracowniczy.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż powód wytaczając powództwo o ustalenie nie wykazał, na czym polega jego interes prawny w żądaniu ustalenia stosunku pracy. Bezsporne jest, iż składki z tytułu zawartej umowy zlecenia były terminowo naliczane i odprowadzane do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Analiza treści umów zleceń oraz sposobu wykonywania zobowiązań wynikających z umów zawartej między stronami prowadzi do wniosku, że nazwa umów odpowiadała rzeczywistemu zamiarowi stron, co do wyboru podstawy zatrudnienia. Powód nie kwestionował, iż przed podpisaniem umowy zlecenia został poinformowany o rodzaju umowy i godził się, że nie będzie to umowa o pracę, co wynika to wprost z treści jego zeznań. Miał przy tym pełną świadomość podstawy zatrudnienia i rozumiał, czym się różni umowa cywilnoprawna od umowy o pracę. Powód aprobował treść umowy, składając własnoręczny podpis na umowie oraz podejmując się realizacji usługi, nie kwestionując zarazem postanowień umowy zlecenia. Powód nie podnosił także, iż oświadczenie jego woli zawiera wady, nie uchylił się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli (błąd lub groźba).

Jak wskazano wyżej przy wyborze podstawy zatrudnienia decydujący jest zgodny i świadomy zamiar z chwili dokonywania czynności prawnej. Powód zeznał, iż „chciał zawrzeć umowę zlecenia. Grafiki służb układał powód i przedstawiał do akceptacji koordynatorowi (zeznania świadka M. K. - dowódca zmiany był odpowiedzialny za sporządzanie grafiku). Powód otrzymywał dodatkowe wynagrodzenie, od którego nie były odprowadzane składki na ubezpieczenia społeczne i podatek dochodowy, co było korzystne dla powoda, ponieważ otrzymywał wyższe wynagrodzenie. Powód ten stan rzeczy akceptował, o czym świadczy, iż dodatkowych dochodów nie ujawniał we wniosku o przyznanie stypendium socjalnego. Oznacza to, że powodowi odpowiadały takie warunki pracy, ponieważ w sposób nieuprawniony mógł korzystać z dodatkowych świadczeń z uczelni, na której studiował psychologię. Powód odmawiał podpisania umowy o pracę, co potwierdzają świadkowie M. J., M. K. oraz pozwany P. S.. Wystąpienie przez powoda z pozwem o ustalenie stosunku pracy i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych świadczy, iż powód w pełni akceptował wykonywanie pracy na umowę zlecenia i w żaden sposób nie był zmuszony do podpisania umów zleceń. Z zeznań świadków (B. W., M. J., P. S.) wynika, wprost, że powód nie chciał pracować na umowę o pracę w obawie, że straci stypendium. Powód sam regulował swój czas pracy, ponieważ osobiście sporządzał grafiki dopasowując je do zajęć na uczelni (zeznania świadka B. W., M. J., P. C. zeznania powoda-, jako dowódca obiektu parę dni przed zakończeniem miesiąca zbierałem od podwładnych informacje, kiedy kto może przybyć na dyżur i według tego ustalałem grafik na kolejny miesiąc) Świadek B. W. zeznał, że powód przeszedł do agencji (...) gdzie wymagano,

aby koordynator miał umowę o pracę, a powód nie chciał stracić stypendium i ponownie wrócił do pracy do pozwanego Powód chwalił się koleżdze z pracy B. W., że po wygranej w sądzie pieniądze przeznaczy na zakup samochodu, aby jeździć taksówką.

Wprawdzie z materiału dowodowego będącego podstawą ustaleń dokonanych przez sąd wynika, że powód podlegał pod koordynatora, ale on nie ingerował w czas pracy powoda ani w zakres jego obowiązków, sprawdzał tylko czy powód jest na obiekcie, czy jest pełna obsada pracowników, czy jest właściwe umundurowanie, czy pracownicy są trzeźwi i nie śpią. Potwierdzają to zeznania świadków M. J., W. G., P. C., M. K..

Zatem powód świadomie zaakceptował cywilnoprawny stosunek łączący strony poprzez treść złożonych oświadczeń woli, iż umowa nie jest umową o pracę i nie stosuje się do niej przepisów prawa pracy (strony zgodnie oświadczają, że umowa nie jest umową o pracę, ani nie została zawarta celem ominięcia przepisów o zawieraniu umów o pracę, a jej treść wynika z intencji i potrzeb obu stron - w § 7 umowy. Okoliczność zawierania umów cywilno prawnych z innymi podmiotami gospodarczymi potwierdza wysoką świadomość prawną powoda. Ponadto zgodnie z zawartymi umowami zlecenia powód miał ponosić odpowiedzialność na zasadach prawa cywilnego na podstawie art. 471 kc.(§ 6 umowy).

Jak wskazano wyżej zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych, o czym decydują same strony. O tym, jakiego wyboru podstawy zatrudnienia dokonały decyduje ich zgodny i świadomy zamiar z chwili dokonania czynności prawnej. Oświadczenie woli powoda zostało wyrażone poprzez zawarcie umowy o określonej treści, a ta nie świadczy o zamiarze zawarcia umowy o pracę. Nie można, bowiem zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę innej treści niż ta, którą zawarły. Jeśli powód nie godził się na świadczenie usług w ramach umowy zlecenia, mógł i powinien był przejawiać swoją wolę w odmowie świadczenia dotychczasowych usług. Tymczasem powodowi to odpowiadało i wyraził swoją chęć kontynuowania świadczenia usług na podstawie umów zlecenia pomimo świadomości, że nie są one uregulowane przepisami prawa pracy. Każdorazowe wykonanie umowy było potwierdzone przez powoda wystawieniem

Określenie w umowach zlecenia czynności z zastrzeżeniem ich osobistego wykonywania w określonych dniach i godzinach nie przesądza o nawiązaniu stosunku pracy, ponieważ takie elementy występują też w stosunkach cywilnoprawnych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06.10.1998 r. I PKN 389/98 ONSP z 1999 r, poz. 718)

Ponadto zawarte umowy nie określają stanowiska, na którym nastąpiło zatrudnienie, lecz wskazują wyłącznie rodzaj świadczonych usług. Wyznaczenie czynności z zastrzeżeniem osobistego wykonywania w określonych dniach i godzinach nie przesądza o nawiązaniu stosunku pracy, podobnie jak określenie stawki wynagrodzenia nie przesądza o zawarciu umowy o pracę. (wyrok SN z dnia 05.12.2000 r I PKN 133/2000, OSNP z 2002 r . poz. 326).

W związku z powyższym orzeczono jak w wyroku częściowym.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)