

(...)

## UZASADNIENIE

Powód M. G., po ostatecznym sprecyzowaniu żądania, wniósł o ustalenie, że w okresie od dnia 15 marca 2013 r. do dnia 5 maja 2017 r. łączył go stosunek pracy z pozwaną (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.. Ponadto domagał się zasądzenia od pozwanej spółki, na swoją rzecz, kwoty 8.250 zł tytułem dodatku BHP za pranie umundurowania za okres od sierpnia 2014 r. do kwietnia 2017 r. w kwocie po 250 zł za każdy miesiąc, kwoty 9.154,40 zł tytułem dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych w okresie od kwietnia 2014 r. do kwietnia 2017 r. oraz kwoty 6.549,52 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w okresie od kwietnia 2014 r. do kwietnia 2017 r. Dodatkowo powód wniósł o wydanie świadectwa pracy za okres zatrudnienia objęty sporem.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powód - powołując się na charakter wykonywanej przez siebie pracy – wskazał, iż z pozwaną spółką łączył go, wbrew zawieranim umowom cywilnoprawnym, stosunek pracy.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda, na swoją rzecz, kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. Pozwana spółka wskazała na cywilnoprawny charakter umów zawieranych z powodem, podkreślając przy tym, że powód przystępując do wykonywania pracy posiadał wiedzę o rodzaju zawieranej umowy.

### ***Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:***

O możliwości pracy w pozwanej spółce powód dowiedział się od znajomych. Rozmowę na temat warunków współpracy ze spółką przeprowadził w siedzibie spółki w S., przy ul. (...). Rozmawiał z kierownikiem do spraw ochrony R. M.. Podczas rozmowy ustalił, iż będzie zarabiał kwotę 6,50 zł netto za godzinę pracy, która miała polegać na ochronie U. M. mieszającego się w S. przy ul. (...). Powód ani podczas ustalania warunków współpracy, ani w czasie jej trwania nie wspominał, że chciałby mieć zawartą umowę o pracę.

Powód rozpoczął pracę w charakterze ochroniarza w U. M. w S. w dniu 15 marca 2013 r. Praca ochroniarzy w U. M. wykonywana była w dni powszednie na 2, częściowo pokrywające się, zmiany. Jedna osoba pracowała od 15:30 do 7 rano, a druga od 7 rano do 7 rano. W soboty i niedziele służby trwały po 24 godziny. Grafik pracy ochroniarzy w U. M. (razem pracowało 6 ochroniarzy) układał jeden z nich – R. F., wyznaczony do tego zadania przez R. M.. Czas pracy układany był w taki sposób, by po każdej służbie przypadało co najmniej 48 godzin wolnego. Grafik był ustalany do 25 dnia miesiąca na następny miesiąc. Powód nie miał ustalonej określonej ilości służb, które musiał odbyć w miesiącu. Średnio odbywał po 10-11 służb w miesiącu. Przyjmował, że spółka nie robiłaby problemu, gdyby chciał odbywać 5 czy 6 służb w miesiącu, ale byłoby to dla niego nieopłacalne, bo za mało by zarobił. Powód zgłaszał R. F., że w określone dni potrzebuje wolnego i nie chce pełnić służby. R. F. zmieniał wówczas grafik zgodnie z wnioskiem powoda. Zmiany dokonywane były jeszcze przed oddaniem grafiku do biura i nie wymagały akceptacji żadnej osoby. Praca powoda w U. M. polegała na tym, że po przybyciu do urzędu przebierał się w mundur, który dostał od spółki (od spółki dostał również pałkę wielofunkcyjną i kajdanki), w godzinach pracy urzędu kontrolował ruch osobowy – wystawiał w dyżurce przepustki dla wszystkich osób wchodzących do urzędu, a poza godzinami pracy chodził co 3 godziny na obchód (taką częstotliwość dokonywania obchodów wskazał mu R. M.) – sprawdzał, czy są zamknięte pokoje, pozamykane okna. Informacje o obchodzie wpisywał do przeznaczonych do tego książki. Czas pomiędzy obchodami spędzał w dyżurce.

Od 1 stycznia 2014 r. powód został przeniesiony przez R. M. do pełnienia służby do W. P. przy ul. (...) w S.. R. M. proponował mu również pracę w gazoporcie w Ś., ale powód wybrał pracę w S.. Powód zgłosił R. M., w jakich dniach będzie mógł pełnić służby. (...) nocne trwały w godzinach od 19 do 7 rano. W W. P. za układanie grafiku odpowiadała B. R. również pracująca w charakterze ochroniarza. Przy układaniu grafiku służb pytała powoda, czy odpowiadają mu terminy przydzielonych dla niego służb. Zmieniła terminy służb powoda, gdy wskazywał, że mu nie pasują. Od marca 2016 r. zaczęły obowiązywać służby po 24 godziny. B. R. odeszła wówczas z pracy, a powód przejął po niej ustalanie grafików. Przeważnie ustalał służby tak, by każdy z ochroniarzy miał służbę co 48 godzin. Gdy któremuś z ochroniarzy

to nie pasowało grafik ulegał zmianie. Kierownikiem powoda w dalszym ciągu pozostawał R. M., który średnio raz, czy dwa razy w miesiącu odwiedzał ochraniane obiekty. Podczas każdej służby do powoda dzwonił również pracownik monitoringu i pytał, kto obecnie i w jakim przedziale czasowym pełni służbę.

Od lipca 2014 r. powód miał drugą pracę. Pracował również w charakterze ochroniarza w W. U. przy ul. (...) w S.. Pracę wykonywał w oparciu o umowę zlecenia ze spółką (...). Pracował tam codziennie od godziny 7 rano do 16 i po wprowadzeniu w W. P. służb trwających po 24 godziny uwzględniono jego prośbę, by jego służba rozpoczynała się po godzinie 16, po zakończeniu służby w W. U.. Powód nie domaga się ustalenia istnienia stosunku pracy ze spółką (...), natomiast domaga się ustalenia istnienia stosunku pracy z pozwaną spółką, bo się na niej zawiódł (spółka nie wypłacała mu dodatków, których zapłatę deklarowała).

Powód przestał świadczyć usługi ochrony na rzecz pozwanej spółki po wcześniejszym złożeniu przez niego, w kwietniu 2017 r., wypowiedzenia.

Obecnie powód pracuje jako ochroniarz w oparciu o umowę o pracę (od 2018 r.). Zarabia netto 2.100 zł miesięcznie. To jest jego jedyny dochód.

Dowód: zeznania powoda złożone na rozprawie w dniu 22 maja 2019 r. i w dniu 19 czerwca 2020 r., książka służby – k. 50, 63-64;

W okresie od 15 marca 2013 r. do 31 grudnia 2013 r. powód miał zawartą z pozwaną spółką umowę kontraktową, na mocy której powód jako zleceniobiorca przyjął od pozwanej oznaczonej jako zleceniodawca do wykonania czynności w postaci ochrony i dozoru mienia zlokalizowanego na terenie Bazy Oznakowania Nawigacyjnego przy ul. (...) w S.. W umowie określono, iż powód będzie zajmował się kontrolą przepustowości osób, okresowymi obchodami, reagowaniem na występujące zagrożenia, niewpuszczaniem na teren obiektu osób nieupoważnionych, prowadzeniem dokumentacji. Ustalono, iż wartość usługi naliczana będzie po dostarczeniu i potwierdzeniu miesięcznego zestawienia (stawkę godzinową ustalono na 6,50 zł netto), a także, iż zleceniobiorca minimum 24 godziny wcześniej powiadomi o sytuacjach uniemożliwiających wykonanie usługi w ustalonym terminie, a brak takiego zawiadomienia skutkować będzie naliczaniem kary umownej. W umowie wskazano również, iż w sprawach nią nieuregulowanych zastosowanie mają przepisy Kodeksu cywilnego oraz Kodeksu spółek handlowych.

W dniu 14 września 2013 r. pozwana spółka zawarła z powodem umowę zlecenia na prowadzenie dokumentacji ochronnej obiektu za wynagrodzeniem w kwocie 50 zł za miesiąc. Umowę zawarto na okres do 31 grudnia 2013 r.

W okresie od 1 stycznia 2014 r. do 15 stycznia 2015 r. powoda łączyła z pozwaną spółką umowa zlecenia, na mocy której powód zobowiązał się do prowadzenia dokumentacji ochronnej obiektu za wynagrodzeniem w wysokości 35 zł.

W okresie od 16 stycznia 2015 r. do 15 stycznia 2016 r. powoda łączyła z pozwaną spółką umowa zlecenia, na mocy której powód zobowiązał się do prowadzenia dokumentacji ochronnej obiektu za wynagrodzeniem w wysokości 35 zł brutto miesięcznie. W umowie tej powód zobowiązał się również świadczyć na rzecz pozwanej spółki inne usługi związane z ochroną osób i mienia realizowaną w ramach działalności gospodarczej spółki, a zakres tych czynności strony miały ustalać na bieżąco.

W okresie od 1 grudnia 2015 r. do 29 lutego 2016 r. powoda łączyła z pozwaną spółką umowa o świadczenie usług, na mocy której powód zobowiązał się do ochrony obiektów w formie bezpośredniej ochrony fizycznej za wynagrodzeniem w wysokości 7 zł netto za godzinę pracy.

W dniu 1 stycznia 2016 r. powód zawarł z pozwaną spółką umowę o świadczeniu usług, na mocy której zobowiązał się do ochrony obiektów w formie bezpośredniej ochrony fizycznej za wynagrodzeniem w kwocie 744 zł netto miesięcznie. W umowie wskazano, iż będzie ona obowiązywać przez miesiąc, tj. do 31 stycznia 2016 r.

Analogiczną umowę powód zawarł w dniu 1 lutego 2016 r. na okres do 29 lutego 2016 r., przy czym jako wynagrodzenie za każdą dwunastogodzinną usługę ustalono 48 zł netto, a następnie na okres od 1 marca 2016 r. do czasu realizacji usługi ochrony przez zleceniodawcę na danym obiekcie.

W dniu 1 marca 2016 r. powód zawarł z pozwaną spółką umowę o świadczenie usług, na mocy której zobowiązał się do ochrony obiektów w formie bezpośredniej ochrony fizycznej za wynagrodzeniem w kwocie 7 zł netto za godzinę pracy. W umowie wskazano, iż będzie ona obowiązywać do czasu realizacji usługi ochrony przez zleceniodawcę na danym obiekcie.

W dniu 1 maja 2016 r. powód zawarł z pozwaną spółką umowę zlecenia, na mocy której zobowiązał się do prowadzenia dokumentacji ochronnej obiektów, a także do wykonywania innych zleconych czynności, w tym administracyjnych w zakresie określonym ustawą o ochronie osób i mienia. Umowę zawarto do czasu zakończenia usługi dla danego obiektu przez zleceniodawcę, a wynagrodzenie ustalono na 50 zł miesięcznie.

Dowód: umowa kontraktowa z dnia 15 marca 2013 r. – k. 26-27, umowa zlecenia z dnia 1 stycznia 2014 r. – k. 30, umowa zlecenia z dnia 9 stycznia 2015 r. – k. 29, umowa zlecenia z dnia 1 maja 2016 r. – k. 28, umowa o świadczenie usług – k. 20, umowa o świadczenie usług z dnia 1 marca 2016 r. – k. 19, umowa o świadczenie usług z dnia 1 stycznia 2016 r. – k. 15-16, umowa o świadczenie usług z dnia 1 lutego 2016 r. – k. 12, umowa o świadczenie usług z dnia 1 marca 2016 r. – k. 9-10, umowa zlecenia z dnia 14 września 2013 r. – k. 31;

Ponadto powód w dniu 16 września 2013 r. zawarł ze (...) sp. z o.o. z siedzibą w C. umowę zlecenia, na mocy której zobowiązał się do wykonywania ochrony i dozoru mienia na terenie powierzonego obiektu, tj. Bazy Oznakowania Nawigacyjnego przy ul. (...) w S.. Umowa została zawarta na okres od 16 września 2013 r. do 31 grudnia 2015 r.

Z (...) sp. z o.o. powód miał również zawartą umowę zlecenia na okres od 1 stycznia 2014 r. do 15 stycznia 2015 r., na mocy której zobowiązał się do wykonywania ochrony i dozoru mienia na terenie powierzonego obiektu, tj. W. P. w S.. Analogiczna umowa została zawarta na okres od 16 stycznia 2015 r. do 15 stycznia 2016 r.

Dowód: umowa zlecenia z dnia 16 września 2013 r. – k. 24-25, umowa zlecenia z dnia 1 stycznia 2014 r. – k. 22-23, umowa zlecenia z dnia 16 stycznia 2016 r. – k. 21,

Dodatkowo na okres od 1 maja 2015 r. do 31 kwietnia 2017 r. powód miał zawartą umowę o dzieło z (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., a dzieło miało polegać na przedstawieniu analizy najczęściej występujących zagrożeń dla danego obiektu. W dniu 1 stycznia 2017 r. powód podpisał z (...) sp. z o.o. kolejną umowę o dzieło, na mocy której zobowiązał się do pisemnego opisu oraz analizy zdarzeń dotyczących ruchu osobowego, kołowego i materiałowego na obszarach wskazanych przez zamawiającego.

Dowód: umowa o dzieło z dnia 1 maja 2016 r. – k. 7, umowa o dzieło z dnia 1 stycznia 2017 r.;

Pismem z dnia 30 stycznia 2017 r., skierowanym do pozwanej spółki, powód wniósł o zmianę umowy o dzieło zawartej z (...) sp. z o.o. na umowę zlecenia z pozwaną spółką. Wskazał, że osoby zajmujące się ochroną mienia nie powinny wykonywać swojej pracy w ramach stosunku cywilnoprawnego, a właściwa w takim przypadku jest umowa zlecenia.

Dowód: pismo z dnia 30 stycznia 2017 r. – k. 67;

Pismem z dnia 3 kwietnia 2017 r. powód wypowiedział pozwanej spółce umowę zlecenia zawartą w dniu 1 marca 2016 r. ze skutkiem na dzień 5 maja 2017 r. W piśmie wypowiedzającym umowę wskazał, iż jej rozwiązanie jest zgodne z kodeksem cywilnym.

Dowód: wypowiedzenie umowy zlecenia – k. 62;

Po wypowiedzeniu umowy zlecenia pismem z dnia 21 kwietnia 2017 r. skierowanym do zarządu oraz kierowników pozwanej spółki powód wskazał, że jako zleceniobiorca decyduje o czasie wykonania zlecenia. W piśmie tym zawarł

dokładne informacje na temat tego, czym się różni umowa zlecenia od umowy o pracę, podkreślając, iż zleceniobiorcy nie dotyczą normy czasu pracy, zleceniobiorca sam organizuje sobie czas pracy, a zleceniodawca nie ma wpływu na to, ile godzin dziennie czy w miesiącu będzie pracował zleceniobiorca.

Dowód: pismo powoda z dnia 21 kwietnia 2017 r. – k. 60;

### **Sąd Rejonowy zwążył, co następuje:**

Powództwo okazało się nieuzasadnione.

Podstawę prawną żądania ustalenia istnienia stosunku pracy stanowi art. 189 k.p.c., zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Zdaniem Sądu powód, który jednocześnie żąda zapłaty świadczeń związanych z tym stosunkiem, interes taki posiada. Pogląd ten znajduje oparcie w orzecznictwie Sądu Najwyższego. I tak: w wyroku z dnia 19 kwietnia 2001 r. (publ. OSNAPiUS rok 2003, nr 3, poz. 67) Sąd Najwyższy wskazał, że możliwość dochodzenia bieżących świadczeń należnych pracownikowi z tytułu zatrudnienia nie wyłącza istnienia interesu prawnego w ustaleniu nawiązania stosunku pracy (art. 189 KPC), podając w uzasadnieniu, iż interes prawny w ustaleniu nawiązania stosunku pracy wykracza poza możliwość dochodzenia bieżących świadczeń należnych pracownikowi z tytułu zatrudnienia. Może on polegać również na uzyskaniu pewności co do prawa do uzależnionych od okresu pracy świadczeń przyszłych u tego samego lub u kolejnych pracodawców albo ich wymiaru. Istnienie bądź nieistnienie stosunku pracy może wpływać na sytuację pracownika w zakresie innych stosunków prawnych, np. z ubezpieczeń społecznych. Również w wyroku z dnia 29 marca 2001 r. (publ. OSNAPiUS rok 2003, nr 1, poz. 12) Sąd Najwyższy stwierdził, że interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy (art. 189 KPC) z reguły nie wyczerpuje się w możliwości dochodzenia świadczeń należnych z tego stosunku prawnego. W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, iż jakkolwiek przyjmuje się niemal powszechnie, że możliwość dochodzenia przez powoda świadczeń z określonego stosunku prawnego wyklucza istnienie interesu prawnego w ustaleniu tego stosunku, to pogładowi temu należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. W szczególności decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego. Swoistość stosunku pracy polega na tym, że jego byt stanowi przesłankę powstania innych stosunków prawnych (i to ex lege, jak np. stosunku ubezpieczenia społecznego). Świadczenia wynikające ze stosunku pracy nie obejmują ogółu świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu zatrudnienia (np. należnych ze stosunków prawnych związanych ze stosunkiem pracy). Interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie wyczerpuje się przeto w żądaniu świadczeń należnych z tego stosunku prawnego. 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 mieć znaczenie dla uzależnionych od okresu zatrudnienia przyszłych świadczeń - prawa do nich lub ich wymiaru - z kolejnych stosunków pracy (np. dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej). Także w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 28 września 2005 r. (publ. OSNAiUS rok 2006, nr 6, poz. 71) Sąd Najwyższy wskazał, że w zobowiązaniowym stosunku prawa pracy w roli procesowej powoda z reguły występuje pracownik żądający ustalenia pracowniczej podstawy prawnej swojego zatrudnienia. Tego rodzaju pracownicze powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jest na ogół postrzegane jako zmierzające do zapewnienia wykonawcy pracy korzystniejszej ochrony wynikającej z przepisów prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych aniżeli ta, jaką dają cywilnoprawne podstawy zatrudnienia na gruncie norm prawa cywilnego. Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni aprobuje powyżej zaprezentowane poglądy.

Fakt ustalenie istnienia interesu prawnego, w okresie obowiązywania umowy cywilnej, nie przesądza jednak, co oczywiste, o zasadności powództwa, stąd też w dalszej kolejności Sąd badał charakter prawny łączącej strony umowy.

Zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p. 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. W myśl zaś §1<sup>1</sup> ww. art. 22 k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w §1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę

zawartej przez stronę umowy. Jak stanowi natomiast §1<sup>2</sup> art. 22 k.p. nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w §1.

Stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika, pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (tak w wyroku SA w Lublinie z 26 czerwca 1996, III APr 10/96, Apel.-Lub. 1997/2/10). W prawnym stosunku pracy następuje włączenie pracownika do działalności pracodawcy, podporządkowanie go regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Pracownik zobowiązuje się przy tym nie do wykonywania jakiegokolwiek konkretnego zadania, lecz do stałego wypełniania określonego rodzaju pracy związanej z określonym stanowiskiem pracy.

Podstawowymi cechami odróżniającymi stosunek pracy od innych stosunków prawnych jest podporządkowanie pracownika.

Dla stwierdzenia, że w treści stosunku prawnego występuje cecha podporządkowania z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, a także obowiązek przestrzegania norm pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1979r., II URN 19/79, N. Prawo Nr (...)), wykonywanie pracy zmiennej i stałej dyspozycyjności oraz dokładnej realizacji powierzonego zadania oraz wykonywania zadań pod nadzorem kierownika (tak w wyroku z dnia 11 września 1997r., II UKN 232/97, OSNAPiUS Nr 13/1998, poz. 407, w wyroku z dnia 22 grudnia 1998r., I PKN 517/98 OSNAPiUS Nr 4/2000, poz. 138).

W ocenie Sądu w stosunku prawnym łączącym strony nie występowały takie elementy podporządkowania, które pozwalałyby na zakwalifikowanie istniejącego między stronami stosunku prawnego jako stosunku pracy.

Przedstawione powyżej ustalenia faktyczne Sąd oparł na dowodzie z zeznań powoda, którym dał niemal w całości wiarę (z wyjątkiem tej części zeznań, w której powód wskazał, iż kierownik R. M. poinformował go, że być może w przyszłości zaistnieje możliwość zawarcia z nim umowy o pracę, o czym szerzej poniżej), a także korespondujących z nimi dowodami z dokumentów przedłożonymi do akt sprawy przez powoda (szczegółowo wymienionymi powyżej), których prawdziwości strona pozwana nie zaprzeczyła. Konstruując stan faktyczny Sąd pominął zeznania świadka H. K., który nie miał wiedzy na temat charakteru stosunku prawnego łączącego strony. Ponieważ już z samych zeznań powoda wynikało, iż łączącego strony stosunku prawnego nie sposób utożsamiać ze stosunkiem pracy, Sąd pominął dowody z przesłuchania świadków M. B., M. D. i J. Ł. zgłoszonych przez stronę pozwaną (powód nie zgłosił żadnych osobowych wniosków dowodowych), których zeznania miały podważyć tezę powoda o istnieniu stosunku pracy. Przeprowadzenie dowodu z ich zeznań prowadziłyby bowiem, w takich okolicznościach, do przedłużenia postępowania, skoro już z samych zeznań powoda wynikał brak możliwości ustalenia pracowniczego charakteru zatrudnienia w pozwanej spółce. Na marginesie wskazać można, iż podczas rozprawy w dniu 22 maja 2019 r., po przesłuchaniu H. K., który stwierdził, iż nie zna powoda, powód oświadczył, iż z M. D. pracował jedynie przez 2 miesiące, z M. B. nigdy się nie spotkał, nigdy nie pracował również z J. Ł..

Kierując się zeznaniami powoda Sąd ustalił, iż powód samodzielnie decydował o czasie swojej pracy i to zarówno w zakresie ilości służb w danym miesiącu, jak i w zakresie konkretnych dni, w których będzie służbę wykonywał. Działo się tak niezależnie od tego, czy grafiki służb były sporządzane przez powoda, czy też przez osoby trzecie. Powód miał możliwość dopasowania służb do swoich planów, w tym także do służb ustalonych w W. U., gdzie od lipca 2014 r. (a zatem przez znaczną część spornego okresu) świadczył usługi na podstawie umowy zawartej z odrębną od pozwanej spółką (...). Powód z możliwości tej korzystał, a zmiana grafiku nie wymagała zgody pozwanej spółki. W swoich zeznaniach powód podkreślił, iż nie było przeszkód, by pełnił przykładowo 5-6 służb w miesiącu, ale wówczas za mało by zarobił. Z zeznań powoda wynika zatem wprost, że sam – mając na uwadze chęć otrzymania wynagrodzenia w określonej wysokości – decydował o czasie swojej pracy i to nie tylko o jej wykonaniu w określonych dniach,

ale w ogóle o jej wymiarze. Nie sposób zatem twierdzić, by powód był osobą podporządkowaną w zakresie czasu pracy. Pracownicze podporządkowanie wyraża się bowiem po pierwsze w ustaleniu wymiaru czasu pracy (czy praca jest świadczona w wymiarze pełnego etatu, czy też jego konkretnej części), a także – w przeważającej większości – w określeniu godzin pracy, podczas których winna być wykonywana. W ocenie Sądu okoliczność ta (samodzielne ustalanie przez powoda wymiaru czasu pracy i dni, w które będzie usługi świadczyć) uniemożliwia przyjęcia, że w niniejszej sprawie mamy do czynienia ze stosunkiem pracy.

W tym miejscu podkreślenia wymaga, że jeżeli umowa, a w istocie sposób jej wykonywania, wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego (i cechy te występują w jednakowym nasileniu), to o jej rodzaju decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy. Nie sposób bowiem tracić z pola widzenia fundamentalnej zasady prawa pracy, wyrażonej w art. 11 k.p., w myśl którego nawiązanie stosunku pracy wymaga zgodnego oświadczenia woli pracownika i pracodawcy o zamiarze zawarcia tego rodzaju umowy o pracę. O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353<sup>1</sup> k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Zgodnie zaś art. 65 § 2 k.c. w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie jasno wskazuje, iż powód w sposób świadomy i dobrowolny zawierał z pozwaną spółką umowy cywilnoprawne. Z zeznań powoda wynika, iż ani w trakcie ustalania warunków współpracy, ani już podczas świadczenia usług na rzecz pozwanej spółki, powód nie wspominał, że chciałby mieć zawartą umowę o pracę. Dopiero podczas ostatniej rozprawy powód wskazał, iż kierownik powiedział mu, że może w późniejszym okresie pojawi się możliwość zawarcia umowy o pracę. Sąd nie dał w tym zakresie wiary powodowi, albowiem podczas pierwotnego przesłuchania o okoliczności tej nie wspominał, natomiast powołanie się na nią dopiero podczas ostatniej rozprawy usprawiedliwiał przeanalizowaniem umów zlecenia ze spółką. Abstrahując już nawet od ewentualnego związku takiej analizy z przypomnieniem sobie przedmiotowej okoliczności, Sąd zwraca uwagę, iż umowy zlecenia zostały złożone do akt niniejszej sprawy wraz z pozwem, a zatem powód od samego początku procesu miał możliwość takiej analizy. Obecny podczas ostatniej rozprawy pełnomocnik strony pozwanej zdecydowanie zaprzeczył, by spółka informowała powoda o możliwości zawarcia umowy o pracę. Nie sposób zatem również przyjąć, by powód taką okoliczność wykazał. Co więcej, nawet gdyby w istocie powód był poinformowany o takiej potencjalnej możliwości, to i tak nie powoływał się na tę okoliczność jako warunkującą zawarcie (na okres przejściowy) umowy cywilnoprawnej. Ze złożonego do akt sprawy pisma powoda z dnia 21 kwietnia 2017 r., skierowanego do zarządu oraz kierowników pozwanej spółki, wprost wynika, że powód zdawał sobie doskonale sprawę, czym różni się umowa cywilnoprawna od umowy o pracę. Powód podkreślał przy tym, iż zleceniobiorca sam organizuje sobie czas pracy, a zleceniodawca nie ma wpływu na to, ile godzin dziennie czy w miesiącu będzie pracował zleceniobiorca.

Jak zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 września 1997 r. (sygn. I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998/11/329) – i z czym Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni się zgadza - nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę) niż tę, którą zawarły.

Nie sposób pominąć również okoliczności, iż decyzję o wytoczeniu niniejszego powództwa i żądaniu w jego ramach m.in. ustalenia istnienia stosunku pracy, powód podjął - jak sam zeznał - bo się na pozwanej spółce zawiódł. Jednocześnie powód w analogicznym okresie świadczył usługi na rzecz spółki (...), także na podstawie umowy cywilnoprawnej, i w stosunku do tego podmiotu nie kierował roszczeń o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu ww. wyroku z dnia 5 września 1997 r. skutkami wynikającymi z określonego stosunku prawnego nie można manipulować koniunkturalnie i przyjmować tylko takie, które w danym momencie są najbardziej korzystne. Okoliczność, iż dla określonej osoby byłoby korzystniejsze zawarcie umowy o pracę niż umowy zlecenia, zwłaszcza jeżeli jej wola została wyrażona świadomie, a przy wykonywaniu pracy nie jest ona podporządkowana, nie może stanowić uznania, że nawiązano umowę o pracę (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97, OSNAPiUS 1999/1/34). Oczywiście jest, iż ustalenie obecnie istnienia między stronami stosunku pracy byłoby dla powoda – w świetle zgłoszonych pozostałych żądań immanentnie związanych ze

stosunkiem pracy - korzystne, ale jednocześnie stanowi właśnie niedopuszczalny przejaw takiego koniunkturalnego zachowania.

Mając na względzie wszystko powyższe Sąd doszedł do przekonania, iż na gruncie niniejszej sprawy nie sposób ustalić, by powód pozostawał z pozwaną w stosunku pracy i w konsekwencji oddalił powództwo. Oddalenie powództwa dotyczy nie tylko zgłoszonego żądania ustalenia istnienia stosunku pracy, ale także pozostałych żądań immanentnie z nim związanych i zależnych od jego bytu, tj. żądania ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej (art. 237<sup>9</sup> §3 k.p.), ekwiwalentu za urlop (art. 171 k.p.), dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej (art. 151<sup>8</sup> k.p.) oraz w końcu wydania świadectwa pracy (art. 97 k.p.).

Bez znaczenia dla wyniku niniejszej sprawy pozostawała analiza przedłożonych do pozwu umów zawartych przez powoda z podmiotami innymi niż pozwana spółka i ich ewentualnych powiązań z pozwaną spółką. Choć Sądowi ze spraw o analogicznym przedmiocie wiadomo, że zawieranie przez spółki zajmujące się ochroną, a pozostające w ramach jednej grupy kapitałowej, czy wykazujące innego rodzaju zależności, równoległe różnych umów z osobami świadczącymi usługi ochroniarskie (co z reguły nie wpływa w żaden sposób na sposób wykonywania tych usług), może mieć na celu obejście ochronnych i korzystnych dla takich osób przepisów z zakresu prawa pracy, czy ubezpieczeń społecznych, to jednak podkreślenia wymaga, iż niezależnie od ewentualnych powiązań między spółkami, z którymi powód miał zawarte umowy, wykonywania przez niego usług i tak, z przyczyn podanych powyżej, nie sposób utożsamiać z zatrudnieniem w ramach stosunku pracy.

W pkt II wyroku Sąd częściowo odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu. Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowił art. 102 k.p.c., w myśl którego w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Na koszty niniejszego procesu złożyły się koszty zastępstwa procesowego strony pozwanej reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika będącego adwokatem. Wynagrodzenie pełnomocnika wynosiło – w zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy – 180 zł (§ 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie w zw. z §20 tego Rozporządzenia), w zakresie żądania wydania świadectwa pracy – 120 zł (§ 9 ust. 1 pkt 3 ww. Rozporządzenia), natomiast w zakresie roszczeń pieniężnych -2.700 zł (§ 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 ww. Rozporządzenia). Łączne koszty zastępstwa procesowego wyniosły zatem 3.000 zł. Mając jednak na względzie znaczne ograniczenie postępowania dowodowego w stosunku do wniosków dowodowych zgłoszonych przez stronę pozwaną, co przelożyło się na skrócenie czasu trwania postępowania (łącznie czas rozpraw nie przekroczył dwóch godzin, co w sprawach tego typu stanowi wyjątek), brak konieczności prowadzenia postępowania w zakresie żądań powoda, których byt był uzależniony od istnienia samego stosunku pracy, a także z uwagi na obecną majątkową sytuację powoda, Sąd, na podstawie ww. art. 102 k.p., obciążył go jedynie połową ww. kosztów.

(...)

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)