

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 8 października 2013 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych **ustalił istnienie stosunku pracy** w okresie od 26 czerwca 2009 roku do 4 października 2009 roku, oraz **oddalił powództwo** R. C. w pozostałym zakresie przeciwko Agencji (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. – w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy i warunków zatrudnienia i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Nadto zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1740 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(wyrok – k. 362).

### **Sąd Rejonowy XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił następujący stan faktyczny i dokonał następującej oceny:**

Powód R. C. był zatrudniony w Agencji (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. od dnia 26 czerwca 2009 r. W tym dniu pomiędzy stronami została zawarta umowa nazwana umową zlecenia, na mocy której powód zobowiązał się do zapewnienia ochrony mienia uzgodnionych obiektów wskazanych przez zleceniodawcę za wynagrodzeniem w kwocie 220 zł miesięcznie brutto. Strony uzgodniły, że powód może powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej. Powód oświadczył, że jest w pełni świadomy, że zawierana umowa nie jest umową o pracę i będą miały do niej zastosowanie przepisy kodeksu cywilnego, a nie kodeksu pracy. Faktycznie powód zawsze osobiście świadczył pracę, nigdy nie przysłał na swoje miejsce zastępcy.

Począwszy od dnia 5 października 2009 r. strony zawierały umowy o pracę, najpierw na okres próbny od dnia 5 października 2009 r. do dnia 4 stycznia 2010 r., a następnie dwie umowy o pracę na czas określony, na stanowisku pracownika ochrony. Wysokość wynagrodzenia powoda była każdorazowo określona jako najniższe wynagrodzenie za pracę, proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, zgodnie z ustawą z dnia 10 października 2002 r., (Dz. U. nr 200, poz. 1679), brutto miesięcznie.

Ponadto pomiędzy powodem a inną firmą o nazwie Grupa (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. w dniu 27 czerwca 2009 r. została zawarta umowa zlecenia na czas nieokreślony, na mocy której powód jako członek zespołu zobowiązał się „wykonywać czynności (pilnować – chronić), których uwieńczeniem będzie zrealizowanie zadania polegającego na osiągnięciu i utrzymaniu takiego stanu bezpieczeństwa obiektu, którego rezultatem będzie upilnowanie – ustrzeżenie przed szkodą na osobą i mieniu znajdujących się w obiekcie”. Strony postanowiły, że członkowie zespołu nie mają obowiązku osobistego wykonywania umowy.

Przez cały okres pracy powód otrzymywał comiesięcznie dwa przelewy – jeden od pozwanego w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę i drugi z firmy Grupa (...) Spółki z o. o. w W..

Przez cały okres zatrudnienia powoda zakres jego obowiązków oraz sposób świadczenia pracy nie ulegał zmianie. Na podstawie obu umów powód świadczył pracę w jednym miejscu – w (...) w Ł., w tym samym umundurowaniu, z tym samym identyfikatorem, pod nadzorem tego samego przełożonego. Przed podpisaniem umów powoda informowano, że osoby, które będą pracowały na umowę zlecenia będą otrzymywały 8 zł. netto za godzinę pracy, a osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy 8,50 zł. Taka stawka miała wynikać z zsumowania obu przelewów – z umowy o pracę oraz umowy zlecenia oraz podzielenia tej kwoty poprzez ilość przepracowanych łącznie godzin. Wynagrodzenie powoda obliczone w ten sposób wynosiło 8 zł. netto na godzinę. Powód od początku zatrudnienia miał świadomość, że będzie otrzymywał wynagrodzenie z dwóch źródeł. Powoda informowano, że jeżeli zrezygnuje z umowy o pracę, stawką może wynosić nawet 8,50 zł. Powód nie pytał, czy może poprzestać wyłącznie na zatrudnieniu u pozwanego i nie podpisywać umowy zlecenia z Grupą (...) Spółką z o. o. Na grafiku nie rozdzielano, które godziny przepracowano w ramach stosunku pracy, a które w ramach zlecenia. Przed podpisaniem umów w czerwcu 2009 r. powód był zatrudniony w (...)

w Ł. w charakterze pracownika ochrony przez inną firmę, która świadczyła tam tę usługę. Przed wygraniem przetargu z powodu prowadzono negocjacje na temat ewentualnego zatrudnienia w Agencji (...) na podstawie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy ustalił nadto, iż na podobnych warunkach był zatrudniony u pozwanego świadek A. P.. Wynagrodzenie oraz warunki pracy świadka były takie same jak powoda. Dla pracowników ochrony w (...) w Ł. był sporządzany jeden grafik, obejmujący zarówno godziny rozliczane na podstawie umów o pracę jak i zlecenia. Był jeden przełożony. Był wspólny formularz urlopowy dla wszystkich spółek.

Przyjętą praktyką było zatrudnianie ochroniarzy na podstawie umowy o pracę w jednej ze spółek z jednoczesnym zatrudnieniem na podstawie umowy zlecenia w innej spółce. Stawkę godzinową ustalano w ten sposób, że uśredniano ją z obu umów. Kierownik ochrony nanosił na grafik ilość przepracowanych godzin w danym miesiącu, mnożył przez uśrednioną stawkę godzinową i tak wyliczone wynagrodzenie w formie dokumentu przesyłał do biura do W..

W dniu 26 czerwca 2009 r. pomiędzy (...) w Ł. a (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. została zawarta umowa, na mocy której (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. przyjął na siebie obowiązek świadczenia usługi ochrony osób i mienia wszystkich obiektów (...) w Ł.. W dniu 1 marca 2004 r. (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. zawarła z Grupą (...) Spółka z o. o. w W. (zleceniodawcą powoda) umowę nr (...) o współpracy przy wykonywaniu usług, na mocy której oba podmioty zobowiązały się do współpracy na terenie kraju. (...) S. z o. o. w W. jako główny realizator umów zawieranych z kontrahentami zobowiązała się część tych zadań przekazywać do realizacji wykonawcy Grupie (...) Spółce z o. o. W.. Analogiczna umowa została zawarta w dniu 1 marca 2004 r. pomiędzy (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. a Agencją (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. (pracodawcą powoda). Za realizację zadań w ramach w/w umów (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. przekazywała środki pieniężne obu podwykonawcom. W ramach zawartych umów współpracy (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. zleciła obu podwykonawcom – Agencji (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. oraz Grupie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wykonywanie usług ochroniarskich na terenie (...) w Ł..

Przy przyjęciu stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenie powoda za pracę świadczoną w ramach umów zleceń na rzecz „Grupy S. (...)” Sp. z o. o. w W., obliczone jak za godziny nadliczbowe, pomniejszone o kwoty wypłacone w ramach umowy zlecenia wynosiłoby 4517,23 zł. netto - przy przyjęciu 50 % dodatku, 10028,82 zł. netto – przy przyjęciu 100 % dodatku.

/uzasadnienie – k. 363/

**Sąd Rejonowy oceniając materiał dowodowy** powołał art. 189 k. p. c. stwierdzając, iż przyjmuje się istnienie interesu prawnego w ustaleniu zawsze, gdy ma miejsce niepewność stanu prawnego lub gdy strona nie może dochodzić swoich roszczeń na drodze procesu o świadczenie, a strona przeciwna kwestionuje jej prawo lub stosunek prawny. Interes prawny występuje wówczas, gdy z ustalanego stosunku prawnego może wypływać wiele roszczeń, z których tylko jedno lub niektóre są dopiero wymagalne, a także, gdy chodzi o skutki istniejącej szkody mogące ujawnić się dopiero w przyszłości. Powód, w ocenie tego Sądu, posiada interes prawny w ustaleniu rodzaju łączącego strony stosunku prawnego, bowiem istnienie stosunku pracy przesądza o szeregu uprawnień oraz obowiązków stron zarówno wzajemnych jak i w stosunku do osób trzecich, np. organu rentowego, urzędu zatrudnienia.

Sąd powołał też art. 11 k. p., zgodnie z którym nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Oceniał, iż w dniu 26 czerwca 2009 r. strony zawarły umowę cywilnoprawną nazwaną umową zlecenia. Powód domagał się ustalenia stosunku pracy wbrew nazwie zawartej umowie. Zgodnie z art. 22 § 1 i 1 (1) i 1 (2) 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. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy,

bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

Sąd wskazał, iż podpisaniem umowy zlecenia z dnia 26 czerwca 2009 r. z powodem prowadzono negocjacje na temat ewentualnego zatrudnienia, w toku których była mowa o zawarciu umowy o pracę. Sposób świadczenia przez powoda pracy na rzecz pozwanego nie różnił się w całym okresie zatrudnienia – był taki sam zarówno na podstawie umowy o pracę jak i zlecenia. Powód świadczył pracę podporządkowaną, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Zatrudnienie powoda nosiło znamiona zatrudnienia pracowniczego w całym okresie jego pracy. Należało zatem ustalić, że od dnia 26 czerwca 2009 r. do dnia 4 października 2009 r. strony łączył stosunek pracy. Od dnia 5 października 2009 r. strony zawarły pisemną umowę o pracę i od tego dnia pozwany nie przeczył pracowniczemu charakterowi zatrudnienia powoda. Powód nie posiada zatem interesu prawnego w ustaleniu stosunku pracy po dniu 4 października 2009 r. z uwagi na brak sporu w tej kwestii. Brak jest również interesu prawnego w ustaleniu warunków zatrudnienia - stawki uzgodnionego wynagrodzenia, bowiem powodowi służy roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia. Powód nie wnosił o wyrównanie wynagrodzenia zasadniczego. Wniósł o zasądzenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy powołał art. 83 § 1 k. c., zgodnie z którym nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności. Czynność prawna nie może jednocześnie zmierzać do obejścia prawa oraz być dokonana dla pozorów. Powód bezsprzecznie w całym okresie zatrudnienia świadczył pracę w wymiarze przekraczającym pełen etat. Nie może być zatem mowy, w ocenie Sądu Rejonowego, o pozorności umowy zlecenia zawartej z Grupą (...) Spółką z o. o. w W.. Roszczenie powoda należało zatem rozpoznać w kontekście zastosowania art. 58 § 1 i 2 k. c. (w związku z art. 300 k. p.), zgodnie z którym czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Według powoda umowa zwarta z Grupą (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. zmierzała do obejścia przepisów prawa pracy o wynagrodzeniu za godziny nadliczbowe. Zgodnie z art. 151 par. 1 pkt. 1 i 2 k. p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, szczególnych potrzeb pracodawcy.

Sąd I instancji ocenił, iż powód nie wykazał, ani nawet nie podnosił, że w dacie zawierania spornych umów, tj. w czerwcu 2009 r. miały miejsce zdarzenia o których mowa w cytowanym przepisie. W istocie celem zawarcia dodatkowo – obok umowy o pracę – umowy zlecenia z innym podmiotem było umożliwienie powodowi osiągnięcia dodatkowego przychodu, bowiem pozwany mógł zagwarantować wynagrodzenie za pracę jedynie w minimalnej wysokości. Dla powoda taka forma zatrudnienia była dogodna, bowiem mógł ją wykonywać w tym samym miejscu, w tym samym ubiorze, bez konieczności przemieszczania się. W istocie powód świadczył pracę na dwóch etatach na rzecz dwóch podmiotów prawnych, co nie jest zabronione. Powód nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń co do zatrudnienia na dwóch etatach, od początku miał tego świadomość, nie ubiegał się o zatrudnienie wyłącznie na podstawie umowy o pracę. W ocenie Sądu Rejonowego okoliczności takie jak sporządzanie łącznego grafiku, praca w tym samym ubiorze, w tym samym miejscu, podleganie kierownictwu tego samego przełożonego nie mają znaczenia prawnego. Istotne jest to na czyją rzecz w sensie ekonomicznym powód wykonywał pracę. Pozwany w tej sprawie wykazał, że zarówno pracodawca jak i zleceniodawca powoda byli podwykonawcami usługi ochroniarskiej na terenie (...) w Ł. oraz, że powód świadomie zawarł umowy z oboma powodami. W ocenie tego Sądu zawarcie umów zleceń nie prowadzi także do obejścia przepisów o ubezpieczeniu społecznym, bowiem osoba pozostająca w stosunku zlecenie może zostać objęta na swój wniosek ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym, a także chorobowym. (art. 9 ust. 1, ust. 2, art. 11 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych ( Dz. U. Nr 137, poz. 887).

Inną kwestią jest cel takiego ukształtowania zatrudnienia powoda zaproponowany przez obie spółki, z którymi powód związał się umowami w spornym okresie i zaakceptowany przez powoda. Być może w efekcie finalnym chodziło o racjonalizację kosztów zatrudnienia. Sąd Rejonowy wskazał, iż przy zawarciu umowy zlecenia równoległe z umową o pracę obowiązują niższe publicznoprawne koszty pracy. W ramach wolności gospodarczej jest oto jednak w pełni dozwolone i nie może mieć wpływu na ocenę zawartych umów pod kątem ich zgodności z prawem i zasadami współżycia społecznego. W toku całego zatrudnienia powód nie kwestionował wysokości otrzymywanego wynagrodzenia oraz zasad zatrudnienia. Dodatkowo przyjęta przez powoda stawka wynagrodzenia, od której powinien być obliczony dodatek jest nieprawidłowa. Stawka godzinowa była uzależniona od rodzaju umowy o pracę. Powód twierdził i udowodnił, że otrzymywana przez niego stawka 8 zł. za godzinę pracy miała być wynikiem zsumowania godzin pracy z obu umów. Na podstawie umowy o pracę powód miał otrzymywać minimalne wynagrodzenie. Godziny przepracowane ponad etat były zaliczane na poczet zlecenia. W sumie średnio powód miał zarabiać 8 zł. netto na godzinę i tyle zarabiał. Skoro umowa zlecenia zdaniem powoda była nieważna, to w całości, łącznie z uzgodnieniami dotyczącymi uśrednionej stawki wynagrodzenia. Gdyby przyjąć roszczenie powoda za usprawiedliwione co do zasady, dodatek należałoby – zdaniem tego Sądu – obliczyć według stawki wskazanej w umowie o pracę. Oddalono zatem wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń na okoliczność wskazaną w tezie dowodowej pełnomocnika powoda w pozwie.

Zgodnie art. 291 par. 1 k. p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Powód złożył pozew w dniu 29 października 2012 r., a zatem roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia za sierpień i wrzesień 2011 r. uległo przedawnieniu (termin zapłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za wrzesień 2009 r. upłynął najpóźniej w dniu 10 października 2009 r.) .

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k. p. c. w związku z przepisami par. 2 pkt. 2, par. 6 pkt. 5, par. 11 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) Powód częściowo wygrał sprawę w zakresie ustalenia stosunku pracy, a zatem należy mu się zwrot kosztów zastępstwa procesowego w stawce minimalnej 60 zł. Oddalono natomiast roszczenie o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i w tym zakresie pozwanemu należy się zwrot kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 1800 zł. Należało zatem zasądzić od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1740 zł.

/uzasadnienie – k. 363/

**Apelację** od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik powoda w części oddalającej roszczenie i w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

Zarzucił naruszenie art. 233 kpc poprzez:

- sprzeczną z zasadami doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania ocenę zeznań powoda i świadków, prowadzącą do przyjęcia, iż powód wykonywał w czasie objętym sporem dwa różne kontrakty – umowę o pracę i umowę cywilnoprawną na rzecz dwóch różnych Spółek, mimo, że z samych ustaleń faktycznych płynie wniosek o uzgodnieniu jednego wynagrodzenia za pracę wykonywaną w danym miesiącu, pod nadzorem jednego przełożonego, wyznaczenie powodowi godzin pracy w jednym grafiku, bez rozróżnienia pracy na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia;

- bezzasadne uznanie za niemających znaczenia dla sprawy takich okoliczności, jak obowiązywanie w (...) jednego grafiku na cały miesiąc, nie wyszczególniającego czasu pracy na podstawie umowy o pracę i zlecenia, wykonywanie obowiązków w jednym umundurowaniu i bez osobnego wyposażenia w broń palną, podleganie dyspozycjom wyłącznie jednego przełożonego, choć w istocie okoliczności te świadczą o pozorności zlecenia.

Nadto zarzucił obrazę prawa materialnego:

- art. 189 kpc w zw. z art. 22 par. 1 i par 1 ze zn 1 kp – poprzez uznanie, że powoda z pozwanym nie łączył stosunek pracy w którym wynagrodzenie zostało ustalone na poziomie 8 zł netto za godzinę, mimo że ustalenia jednoznacznie za tym przemawiają, a nadto że powód nie posiada interesu prawnego w dokonaniu takiego ustalenia;

- art. 83 par. 1 kc w zw. z art. 22 par. 1 i par 1 ze zn 1 kp – poprzez jego niezastosowanie mimo że ustalenia świadczą o pozorności zlecenia.

Skarżący **wniósł o uchylene orzeczenia** i orzeczenie o kosztach postępowania odwoławczego.

W uzasadnieniu skarżący wskazał, iż skutków pozorności oświadczenia woli nie ocenia się na podstawie art. 58 par 1 i 2 kc, ale na podstawie art. 83 par. 1 kc który to przepis statuuje dwa rodzaje pozorności. Czynność ukryta jest przy tym zawsze powiązana w jakiś sposób z ujawnionym oświadczeniem woli. Umowa zlecenia powoda miała charakter pozorny, a rzeczywistą wolą stron było wykonywanie przez powoda na rzecz pozwanego pracy za wynagrodzeniem w kwocie 8 zł netto za godzinę. Gdyby powód miał wykonywać dwie odrębne umowy na rzecz dwóch podmiotów, to musiałby mieć chociaż określone dni, w których pozwana oczekuje realizacji obowiązków pracowniczych, oraz dni, w których powód usługi ochrony tego samego obiektu wykonuje jako zleceniodawca, dla Spółki Grupa (...). Z zeznań powoda i świadków wynika jednak, że takiego podziału nie było, a zatrudnienia na podstawie zlecenia dokonywano post factum, bez udziału powoda. Liczba godzin przypisana do umowy o pracę zawsze równała się liczbie wynikającej z normatywnego czasu pracy, a pozostałe godziny były zaliczane do przepracowanych na podstawie zlecenia, co pozwalało pozwanej na unikanie zapłaty dodatku za nadgodziny. Nadto druk umowy zawierał wskazanie zespołu zleceniobiorców, zaś powoda nigdy do takiego zespołu nie przydzielono. Nadto gdyby powód wykonywał dwa kontrakty, to wynagrodzenie winno być ustalone odrębnie dla każdego z nich. Umowa zlecenia nie zawierała zaś takiego postanowienia. Wynagrodzenie – co Sąd zresztą ustalił – stanowiło równowartość iloczynu liczby przepracowanych godzin nie dzielonych w ramach umowy o pracę i zlecenia i umówionej stawki 8 zł netto za godzinę. W uzasadnieniu podkreślono ustalenia poczynione w oparciu o zeznania przełożonego powoda świadka S. J., który przesyłał do kadr zestawienie wszystkich przepracowanych godzin i dane o wynagrodzeniu, obliczonym jako iloczyn tej liczby i wskazanej stawki. Dodatkowo skarżący wskazał na treść umów podwykonawstwa, które na podwykonawstwo między spółkami nie pozwalały.

/apelacja – k. 376/

**Sąd Okręgowy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:**

apelacja jest bezzasadna – nie ma żadnych usprawiedliwionych podstaw, dlatego podlega oddaleniu.

Spór dotyczący ustalenia istnienia stosunku pracy był szeroko analizowany w orzecznictwie i rozważania o bezzasadności apelacji należy rozpocząć od przytoczenia wykładni przepisów.

Na wstępie należy wskazać, że stosownie do treści art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonania 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. Zgodnie z treścią art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 art. 22 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. W przepisie tym zawarte są najbardziej istotne elementy stosunku pracy, a więc obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany (pod kierownictwem) poleceniom pracodawcy, który jest zobowiązany do wynagradzania pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę. Pracownik w ramach stosunku pracy zobowiązuje się więc do osobistego wykonywania czynności objętych umówionym rodzajem pracy. Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć wykonywania czynności wynikających z umowy o pracę osobom trzecim.

Podkreślić należy, że pracownik otrzymuje wynagrodzenie za wykonywanie pracy, a nie za rezultat pracy. Pracodawca ponosi bowiem konsekwencje niemożności świadczenia przez pracownika pracy z przyczyn technicznych - niezawinionych przez pracownika (tzw. ryzyko techniczne). Pracodawca obciążony jest także skutkami niewłaściwej

obsady stanowisk i zmuszony jest ponosić straty powstałe wskutek braku należytego przygotowania pracowników do pracy (tzw. ryzyko osobowe). Pracodawca obarczony jest również skutkami ujemnych rezultatów prowadzonej działalności gospodarczej, które nie są przez pracowników zawinione i nie mogą w związku z tym powodować obniżenia ich wynagrodzenia za pracę (tzw. ryzyko gospodarcze). Na pracodawcy spoczywa także tzw. ryzyko socjalne, które polega na ponoszeniu przez pracodawcę pewnych ciężarów socjalnych związanych z zabezpieczeniem interesów bytowych pracowników i ich rodzin. Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest też możliwość wymierzania kar przez pracodawcę pracownikowi w ramach odpowiedzialności porządkowej. Stosunek pracy można scharakteryzować jako „więź prawną o charakterze dobrowolnym i trwałym, łączącą 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 zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 26 czerwca 1996 roku, I. A. 10/96 - Apel. Lub. 1997, nr 2, poz. 10).

Elementem różniącym umowę o pracę od umowy zlecenia nie jest rodzaj wykonywanych czynności. Dla obu tych umów przedmiotem świadczenia mogą być bowiem identyczne czynności. Jak wyżej podniesiono, elementami istotnymi w umowie o pracę, które nie występują w umowie zlecenia, jest obowiązek pracownika osobistego świadczenia pracy, podporządkowania pracodawcy, obowiązek przestrzegania czasu pracy i przestrzegania dyscypliny pracy.

Niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (wyrok SN z dnia 25 kwietnia 1997 roku w sprawie II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 57).

Podkreślenia wymaga to, że umowa na podstawie której wykonywana jest praca nie może mieć charakteru mieszanego. W umowie o pracę nie mogą występować elementy umowy o pracę i elementy umowy zlecenia. Jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawarcia (wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 roku, I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449).

W art. 22 k.p. w następstwie nowelizacji z dnia 2 lutego 1996r. (ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 24, poz. 110), w określeniu stosunku pracy dodano, że jest to taki stosunek, w którym praca jest wykonywana pod kierownictwem pracodawcy, co wskazuje - jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 stycznia 1998 roku, w sprawie o sygn. II UKN 479/97 (OSNAP 1999, nr 1, poz. 34) - na dążenie ustawodawcy do wyeliminowania nieprawidłowej praktyki wymuszania na osobach zatrudnionych rezygnacji ze statusu pracowniczego. Nie doszło jednak do zanegowania potrzeby ani dopuszczalności wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych (zwłaszcza umowy zlecenia), jeżeli jest to zgodne z wolą stron, które te umowy zawierają. Brak jest bowiem podstaw do twierdzenia, iż wolą zatrudnionych jest nawiązanie umów o pracę, a nie umów zlecenia. Jak podkreślił Sąd Najwyższy w powołanym wyroku, jeżeli wolę zawarcia umowy zlecenia dana osoba w pełni świadomie wyraziła, to okoliczność, iż w pewnych sytuacjach byłoby dla niej korzystniejsze zawarcie umowy o pracę, nie może automatycznie stanowić podstawy zanegowania woli nawiązania umowy zlecenia. Należy w rozpoznawanej sprawie dodać – jest tak zwłaszcza wtedy, gdy umowa cywilnoprawna zostaje zawarta z innym podmiotem, niż pracodawca.

Przepis art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę, ani też nie pozbawia stron swobody decydowania o treści i charakterze łączącego je stosunku prawnego (wyrok SN z dnia 23 września 1998 roku, II UKN 229/98 – OSNAP 1999, nr 19, poz. 627). Zatrudnienie nie musi mieć zatem charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. Zgodnie z dyspozycją przepisu art. 353<sup>1</sup> k.c. strony mogą decydować o rodzaju nawiązywanego stosunku prawnego. Zasada swobody umów polega w pierwszej kolejności na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył. Dotyczy to także wykonywania stale i za wynagrodzeniem określonych czynności, a więc stosunku prawnego określanego

jako wykonywanie zatrudnienia w szerokim tego słowa znaczeniu (wyrok SN z dnia 9 grudnia 1999 roku, akt I PKN 432/99, OSNP 2001/9/310; wyrok SN z dnia 7 marca 2006 roku, I PK 146/05, OSNP 2007/5-6/67). Trzeba dodać, że dokonując wykładni oświadczeń woli kontrahentów nie można odmówić nazwie czynności prawnej jakiegokolwiek znaczenia, zwłaszcza, gdy strony mają świadomość co do rodzaju zawieranej umowy, potwierdzoną jej postanowieniami (uzasadnienie wyroku SN z dnia 18 czerwca 1998 roku w sprawie I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449). Nazwa umowy i odwołanie się w jej treści do przepisów Kodeksu cywilnego przemawiają przeciwko zakwalifikowaniu jej jako umowy o pracę (wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 roku, I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449; wyrok SN z dnia 6 października 1998 roku, I PKN 389/98, OSNP 1999/22/718).

Zgodnie z treścią art. 734 § 1 k.c. umowa zlecenia polega na zobowiązaniu się przez przyjmującego zlecenie do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Choć zleceniobiorca wykonuje osobiście powierzone mu przez zleceniodawcę zadania to jednak nie wyklucza to powierzenia wykonania zadania pod warunkami wynikającymi z dyspozycji art. 738 § 1 zd. 1 k.c. osobie trzeciej, albowiem z treści tego przepisu wynika, że powierzenie wykonania zlecenia osobie trzeciej jest możliwe tylko wtedy, gdy wynika to z umowy lub ze zwyczaju albo, gdy jest do tego zmuszony przez okoliczności. Zleceniobiorca jest zobowiązany do tego, ażeby informować zleceniodawcę o przebiegu sprawy (art. 740 k.c.), a zleceniodawca może udzielać zleceniobiorcy wiążących wskazówek (art. 737 k.c.). Co do zasady zlecenie jest odpłatne, chyba że z umowy albo okoliczności wynika, że zleceniobiorca zobowiązał się wykonać zlecenie bez wynagrodzenia (art. 735 § 1 k.c.).

W rozpoznawanej sprawie powód, w ocenie Sądu miał pełną świadomość jakiego typu stosunek prawny nawiązuje – z innym podmiotem prawa, niż pracodawca. Wskazać przy tym należy, że w procesie zawierania umowy decydująca jest wola wyrażona na zewnątrz, a nie stan wewnętrznej świadomości stron. Oświadczenie woli powoda zostało wyrażone przez zawarcie umowy zlecenia o określonej treści - z inną Spółką niż ta, z którą powód nawiązał stosunek pracy. Nadana umowie określona nazwa i treść nie przesądza, co prawda o charakterze łączącego strony stosunku prawnego, ale nie można zakładać, że strony, mające pełną zdolność do czynności prawnych, miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści niż tę, którą zawarły (wyrok SN z dnia 10 października 2003 roku, I PK 466/02, Pr. Pracy 2004/3/35; wyrok SN z dnia 5 września 1997 roku, I PKN 229/97, OSNP 1998/11/329).

Apelacja bezzasadnie zarzuca, iż umowa zlecenia miała charakter pozorny, a jej celem było ukrycie faktycznej, innej intencji stron. Trzeba zastanowić się, czy faktycznie wolą powoda – jego prawdziwym zamiarem – w chwili, gdy zawarł umowę cywilnoprawną, było cokolwiek innego, niż chęć posiadania zarobków wyższych niż te, które wynikały z umowy o pracę (najniższe wynagrodzenie za pracę). Sąd Rejonowy celnie wskazał, iż wolą powoda było uzyskanie dodatkowej – obok stosunku pracy – możliwości zarobkowania. Zamiar powoda obejmował jeden istotny element – zysk, czemu trudno się zresztą dziwić. Ale nie uprawnia to po czasie, gdy zlecenie zostało już zakończone, do twierdzenia, iż tak naprawdę miało ono charakter pozorny, a służyło ukryciu czynności dysymulowanej. Powód – wiedząc jaka jest stawka wynagrodzenia wynikająca z zawartej umowy o pracę, chciał uzyskiwać dochody wyższe – to jest istota jego zamiaru z chwili, gdy zdecydował się na zawarcie z drugą Spółką umowy cywilnoprawnej. Fakt wykonywania czynności w ramach zlecenia w tym samym miejscu i w tych samych okolicznościach, co umowy o pracę, był z pewnością istotnym elementem, który skłonił powoda do zawarcia z drugim podmiotem zlecenia. Gdyby bowiem zleceniodawca zaferował wykonywania zlecenia w innym miejscu (np. na innym, oddalonym obiekcie) i fizycznie w innych warunkach, niż pracodawca, to łatwo wyobrazić sobie, że mogłoby to być nie do pogodzenia z wykonywaniem obowiązków pracowniczych. To nie pozwany (czy raczej nie będący stroną tego procesu zleceniodawca) „pozorował” zlecenie, powierzając powodowi czynności do wykonania w tym samym miejscu, co miejsce pracy, tylko to powód zgodził się przyjąć ofertę zleceniodawcy wiedząc, że zlecenie będzie w stanie wykonać nie rezygnując z umowy o pracę. Dla powoda – co celnie wskazał Sąd I instancji – taka forma zatrudnienia była dogodna, bowiem mógł ją wykonywać w tym samym miejscu, w tym samym ubiorze, bez konieczności przemieszczania się.

Trudno zresztą wyobrazić sobie ustalenie pozorności czynności prawnej, której jedną ze stron jest podmiot nie występujący w procesie sądowym. Fakt powiązania ekonomicznego czy biznesowego dwóch Spółek świadczących usługi ochrony nie zmienia sprawy, iż mamy do czynienia z dwoma podmiotami prawa (w tym przypadku – osobami prawnymi, co jednak nie ma decydującego znaczenia w świetle art. 3 kp), odrębnie wpisanymi do KRS,

mającymi odrębną podmiotowość prawną ze wszystkimi tego – tak w sferze stosunków prywatnoprawnych, jak i zobowiązań publicznoprawnych – konsekwencjami. Kwestia zasad współpracy tych podmiotów, w tym zlecanego podwykonawstwa, nie ma znaczenia w sprawie. Nie ma też znaczenia sposób rozliczania wynagrodzenia za wykonanie zlecenia – skoro powód: po pierwsze – kwoty z umowy cywilnoprawnej przyjmował w zamian za wykonanie zlecenia i sposób rozliczeń w ten sposób akceptował (co ujawnia jego zamiar, jako strony), a po drugie – z umowy o pracę otrzymywał takie wynagrodzenie, na jakie się z pracodawcą umówił. Apelacja wskazuje, iż „umowa zlecenia miała charakter pozorny, a rzeczywistą wolą stron było wykonywanie pracy przez powoda na rzecz pozwanego za wynagrodzeniem w kwocie 8 zł netto za godzinę” (str. 3). W zdaniu tym błędnie wskazano, iż było to wolą stron – bo wolę wyraziły trzy podmioty (co apelacja konsekwentnie ignoruje), zawierając dwie odrębne umowy. Z kolei powód wyraził na zewnątrz inną wolę, niż sugeruje cytowane zdanie apelacji. Wolą powoda było nie tyle wykonywanie pracy na rzecz pozwanego, ile wykonywanie pracy za określony dochód. Nie o pracę na rzecz konkretnego podmiotu powodowi chodziło, tylko o maksymalizację własnych dochodów (do czego powód miał pełne prawo). Dlatego zawarł dwie, o różnym charakterze prawnym umowy, z dwoma podmiotami. Zasada dobrowolności umów nie zabrania być jednocześnie pracownikiem i zleceniobiorcą i wykonywać na rzecz dwóch kontrahentów zawartych przez siebie umów.

Dlatego apelacja – na podstawie art. 385 kpc – podlega oddaleniu.

Przewodnicząca Sędziowie