

Sygn. akt IV P 286/15

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 listopada 2017 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Iwona Ozga, Agnieszka Gowin - Puła

Protokolant st. sekr. sądowy Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 30 listopada 2017 r. w Puławach

sprawy z powództwa Inspektora Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w L. działającego na rzecz R. M.

przeciwko Central (...) Spółka z o. o. w Ł.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. oddala powództwo;

II. nie obciąża powoda kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 9 listopada 2015r. Inspektor Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w L. P. Ł., działający na rzecz 7 osób, w tym R. M., wnosił o ustalenie istnienia stosunków pracy pomiędzy Central (...) spółka z o.o. w Ł. a wymienionymi w pozwie osobami.

Zarządzeniem, sąd wyłączył każde powództwo Inspektora Pracy działającego na rzecz konkretnej osoby do oddzielnego rozpoznania oraz wyrokowania i w sprawie IVP 286/15 rozpoznawana była sprawa z powództwa Inspektora Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w L., działającego na rzecz R. M. i Inspektor Pracy domagał się ustalenia, że R. M. z pozwanym Central (...) spółka z o.o. w Ł. łączyła w okresie od 1 maja 2015r. do 31 sierpnia 2015r. umowa o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kelnera.

R. M. nie wstąpił do sprawy w charakterze powoda.

Pozwana Central (...) spółka z o.o. w Ł. powództwa nie uznawała i wносиła o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Central (...) spółka z o.o. w Ł. jest której przedmiotem działalności jest min. prowadzenie hoteli, wynajem i zarządzanie nieruchomościami, aktywami, przejmowanie aktywów, wierzytelności, akcji, uczestnictwo w innych spółkach kapitałowych (wypis z Krajowego Rejestru Sądowego k.18-24, zeznania świadka A. K. k.145v-147).

Pozwana Central (...) spółka z o.o. w Ł. zarządza ok.100 obiektami, w tym 13 hotelami i swoją działalność przy zarządzaniu obiektami prowadzi na zasadzie outsourcingu usług, zawierając umowy z różnymi podmiotami

świadczącymi specjalistyczne usługi np. w zakresie sprzątnia, prania, wynajmu pościeli, porcelany, ekspresów do kawy, lecz także spółka ta posiada własny sprzęt, którym wyposaża obiekty, którymi zarządza (zeznania świadków: A. K., J. K. k.75v-76).

Spółka ta zatrudnia i zatrudniała w roku 2015 osoby pracujące w siedzibie spółki, które zajmują się koordynacją współpracy z poszczególnymi obiektami zarządzanymi przez tę spółkę (zeznania świadków: A. K., J. K.).

Central (...) spółka z o.o. w Ł. w zarządzanych przez siebie obiektach nie zatrudnia pracowników w ramach umów o pracę w celu zapewnienia obsługi obiektu, tylko zawiera umowy z różnymi podmiotami na dostarczanie określonych pracowników (zeznania świadków: A. K., J. K.).

W dniu 6 listopada 2014r. pozwana spółka zawarła umowę dzierżawy z Centrum Windykacji i (...) sp. z o.o. z siedzibą w Ł., zgodnie z którą to umową wydzierżawiający oświadczył, że jest właścicielem nieruchomości położonych w K. D. przy ul.(...), które są zabudowane budynkiem hotelowym bez wyposażenia wraz z towarzyszącą im infrastrukturą, które są stanu używalnego o widocznym stopniu zużycia, zaś cała nieruchomość, w tym posadowione budynki stanowią całość gospodarczą służącą do prowadzenia Hotelu (...) (umowa dzierżawy k.30-40). Zgodnie z §2 tej umowy wydzierżawiający oddał dzierżawcy nieruchomość do używania i pobierania pożytków w zamian za czynsz dzierżawy określony w §5 umowy. § 3 pkt 2 umowy przewidywał, że nieruchomość ta będzie przez dzierżawcę wykorzystywana w celu świadczenia usług hotelarskich oraz towarzyszących. Zgodnie z §11 umowy, umowa ta została zawarta na czas oznaczony tj. na 30 lat począwszy od dnia jej podpisania tj. od 6 listopada 2014r.

W dniu 10 listopada 2014r. pozwana Central (...) spółka z o.o. w Ł. zawarła umowę o współpracy ze spółką Hotel (...) Spółka z o.o. z siedzibą w K. D., a w jej preambule zapisano, że w związku z zawarciem umowy dzierżawy czterogwiazdkowego hotelu działającego pod nazwą Hotel (...) mieszczącego się w K. D. przy ul. (...), zleceniobiorca tj. spółka Hotel (...) Spółka z o.o. z siedzibą w K. D. jako poprzedni właściciel Hotelu posiada wieloletnie doświadczenie, w szczególności w zakresie obsługi Hotelu, działu sprzedaży, działu (...), restauracji, kuchni oraz technicznej Hotelu, posiadając w tym wykwalifikowaną i oraz doświadczoną kadrę pracowniczą, pozwalającą na prawidłową realizację Umowy, to strony Umowy zainteresowane są nawiązaniem współpracy pomiędzy sobą dotyczącej obsługi, której przedmiotem będzie wykonanie przez zleceniobiorcę na rzecz zleceniodawcy określonej obsługi Hotelu w zakresie obsługi Hotelu zleceniodawcy przez zleceniobiorcę w zakresie: recepcji Hotelu, działu sprzedaży, działu (...), działu gastronomii a także w zakresie określonej obsługi technicznej Hotelu (umowa k.25-29, zeznania świadka A. K.). Zgodnie z §2 ust1 Umowy, miejscem wykonywania zlecenia będzie Hotel, a zgodnie z ust 4, zlecenie ma być wykonywane przez zleceniobiorcę przy wykorzystaniu własnej kadry zleceniobiorcy, natomiast przy użyciu materiałów, mediów, sprzętu, urządzeń oraz wyposażenia zleceniodawcy. W myśl zaś ust 7 §2 umowy, w przypadku zaistnienia po stronie zleceniobiorcy braku możliwości zapewnienia kadry pozwalającej na prawidłowe wykonanie przedmiotu umowy, zleceniobiorca zobowiązuje się poinformować zleceniodawcę o zaistniałej sytuacji z odpowiednim wyprzedzeniem pozwalającym zleceniodawcy zapewnić ciągłość funkcjonowania hotelu oraz możliwość zapewnienia brakującej kadry przez zleceniodawcę we własnym zakresie lub przez innego kooperanta, który będzie wykonywać świadczenie na rzecz zleceniodawcy równocześnie ze zleceniobiorcą, wskazując przy tym ilość kadry niezbędnej do prawidłowego funkcjonowania Hotelu.

Po zawarciu umowy dzierżawy pozwana Central (...) spółka z o.o. w Ł. faktycznie objęła zarząd tego obiektu w dniu 7 listopada 2014r., dostarczyła kasy fiskalne do Hotelu (...), dostarczyła sprzęt i wyposażenie Hotelu, które w części stanowiło własność pozwanej spółki, a w części zawarte były przez pozwana spółkę umowy najmu, leasingowe, pozwana spółka zarządza centralnie siecią sprzedaży, sprzedaż usług dot. Hotelu (...) dokonywana jest na rzecz i w imieniu spółki (...) (zeznania świadka A. K.).

Następnie, wobec tego, że kłopoty finansowe po stronie spółki Hotel (...) Spółka z o.o. były coraz większe, pojawiły się trudności z zapewnieniem obsługi Hotelu, (...) spółka Hotel (...) traciła cennych pracowników obsługujących Hotel i wtedy pozwana Central (...) spółka z o.o. w Ł. zawierała umowy cywilnoprawne z osobami fizycznymi do wykonywania konkretnej pracy w Hotelu (zeznania świadków: A. K., J. K.).

R. M. zawarł z pozwaną Central (...) spółka z o.o. w Ł. w dniu 1 kwietnia 2015r. na okres do 30 kwietnia 2015r. umowę o dzieło (k.189), potem zawarte były kolejne umowy o dzieło z pozwaną spółką tj. od 4 maja 2015r. do 31 maja 2015r., od 1 czerwca 2015r. do 30 czerwca 2015r., od 1 lipca 2015r. do 31 lipca 2015r., od 3 sierpnia 2015r. do 31 sierpnia 2015r., od 1 września 2015r. do 30 września 2015r., od 1 października 2015r. do 31 października 2015r., od 1 grudnia 2015r. do 31 grudnia 2015r., od 1 stycznia 2016r. do 31 stycznia 2016r. (ksero umów -k.190, 191, 186-188, 192-194, zeznania świadka R. M. k. 168v). R.M. swoją pracę wykonywał w Hotelu (...) w K. D., przy czym długo był bezrobotnym i zależało mu na podjęciu pracy i gdy takie ogłoszenie o możliwości wykonywania pracy w tym Hotelu wraz z zakwaterowaniem znalazł, to na nie odpowiedział, rozmawiał o warunkach zatrudnienia i je zaakceptował (zeznania świadka R. M.). R.M. nie interesował rodzaj umowy która miała go łączyć z podmiotem na rzecz którego wykonywał pracę (zeznania świadka R. M.). R.M. swoją pracę w Hotelu (...) wykonywał jako kelner i pracował przez 4-5 dni w tygodniu, był wtedy w każdych godzinach do dyspozycji, bo wtedy mieszkał na terenie Hotelu; miał wpływ na ustalanie grafiku pracy co do jego osoby (zeznania świadka R. M.). W pozostałe 2 dni tygodnia R.M. wyjeżdżał do domu (zeznania świadka R. M.).

Central (...) spółka z o.o. w Ł. z końcem sierpnia 2015r. rozwiązała umowę o współpracy ze spółką Hotel (...) Spółka z o.o. (zeznania świadka A. K.).

W okresie od marca do lipca 2015r. w obiekcie Hotel (...) przeprowadzone były przez Inspektorów Pracy Okręgowej Inspekcji Pracy w Ł. kontrole (bezsporne).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy, w szczególności umowy dzierżawy z 6 listopada 2014r. i o współpracy z 10 listopada 2014r., których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Zeznania przesłuchanego w charakterze świadka R. M. sąd obdarzył wiarą w całości, bo nie są kwestionowane przez żadną ze stron, zgodne są także z dokumentami złożonymi do akt sprawy, a sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z R.M. doszedł do przekonania, iż są szczerze i prawdziwe. Zeznania świadka A. K. sąd obdarzył wiarą w całości, bo zgodne są z dokumentami złożonymi do akt sprawy, a także znajdują potwierdzenie w zeznaniach świadka J. K., którego zeznania sąd także obdarzył wiarą w całości, ze względu na ich zgodność z dokumentami dowodowymi. Także i zeznania świadka S. R. (k76-76v, 173v-174) nie zawierają istotnych sprzeczności z ustalonym stanem faktycznym i zasługują na obdarzenie ich wiarą.

Zeznania świadków: I. S. k.76v, 173v, J. C. k.147-147v, K. R. k.168v-169, A. S. k. 169-169v nie wniosły nic istotnego do sprawy i nie zostały poddane analizie przez sąd.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie Inspektora Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Ł. P. Ł. działającego na rzecz R. M. o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy Central (...) spółka z o.o. w Ł. a R.M. w okresie od 1 maja 2015r. do 31 sierpnia 2015r., nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie podnieść należy, że Inspektor Pracy, działając na podstawie 63¹ kp zwrócił się z roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy pozwaną spółką a R.M., a więc z roszczeniem w trybie art.189 kpc, zgodnie z którym, można żądać ustalenia przez sąd istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy strona ma w tym interes prawny. Warunkiem wystąpienia z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy jest więc posiadanie interesu prawnego. Interes prawny oznacza obiektywną konieczność (potrzebę prawną) udzielenia ochrony określonej sferze prawnej, gdy powstała sytuacja, która grozi naruszeniem prawa przysługującego uprawnionemu, bądź powstała wątpliwość co do jego istnienia (np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 22 kwietnia 2016 r., sygn. akt I ACA 37/16). Inspektor Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Ł. kierując niniejszy pozew i działając na rzecz R.M. wskazał interes prawny w sądowym ustalaniu przedmiotowego stanu prawnego podnosząc, że ustalenie stosunku pracy pomiędzy R.M. a pozwaną spółką ma istotne znaczenie dla wszelkich innych potencjalnych roszczeń w przypadku ustalenia, iż R.M. z pozwaną spółką łączyła umowa o pracę. Podnieść należy, że w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego nie ma wątpliwości co do tego, że pracownik może mieć interes prawny w domaganiu się ustalenia istnienia stosunku pracy, jeżeli istnieje stan niepewności co do jego sytuacji prawnej (np. uzasadnienie wyroku

Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2009 r., II PK 1/09, wyrok SN z dnia 29.03.2001 r., I PKN 333/00). Ustalenie stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych i innych stosunków pracy, a także rzutuje na ich wysokość. W sporze o istnienie stosunku pracy, żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda pracownika nie tylko aktualnym, lecz i przyszłym, nie tylko w sferze zatrudnienia, lecz i ubezpieczenia społecznego (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009 r., II PK 156/09; LEX nr 577459). Niewątpliwie więc rozstrzygnięcie sporu co do trwania stosunku pracy rzutować będzie na uprawnienia powoda materialnego, które jak wiadomo są szersze od wynikających z tytułu umów cywilnych. Zatem stwierdzić należy, iż Inspektor Pracy działający na rzecz R.M. ma interes prawny w przedmiotowym ustaleniu.

Zgodnie z art.22§1 kp 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. §1¹ tegoż przepisu stanowi, iż zatrudnienie w warunkach określonych w §1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy zaś §1² w/w przepisu stanowi, iż nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w §1.

Inspektor Pracy, domagając się ustalenia iż w okresie od 1 maja 2015r. do 31 sierpnia 2015r. R. M. pracował w pozwanej spółce nie na podstawie umowy cywilnoprawnej, lecz na podstawie umowy o pracę, podnosi ogólnie, iż w okresie od 1 maja 2015r. do 31 sierpnia 2015r. zatrudnienie R.M. w pozwanej spółce na terenie Hotelu K.K. w ramach umów cywilnoprawnych nosiło cechy umowy o pracę, bo miał on wyznaczone godziny pracy, pracował według grafiku ustalanego przez przełożonych, jego praca podporządkowana była przełożonemu.

Ustalenie, czy R.M. łączyła z pozwana spółką umowa o pracę wymagało więc zbadania, czy strony miały zamiar zawarcia umowy cywilnoprawnej czy umowy o pracę oraz czy w treści stosunku prawnego łączącego strony przeważały cechy charakterystyczne dla stosunku pracy czy umowy cywilnoprawnej.

Podnieść należy, że stosunek pracy wykazuje wiele podobieństw do stosunków cywilnoprawnych lecz różni się takimi właściwościami jak: dobrowolność zobowiązania, zarobkowy charakter, osobisty charakter świadczenia pracy, podporządkowanie pracownika wyrażające się przede wszystkim w możliwości wydawania pracownikom poleceń dotyczących pracy (zgodnie wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 11kwietnia 1997r. I PKN 89/97, OSNAPiUS 2/98poz.35, w myśl którego, brak obowiązku wykonywania poleceń przemawia przeciwko możliwości uznania stosunku prawnego za stosunek pracy), stałe godziny pracy, określone miejsce wykonywania pracy, podpisywanie list obecności.

Ustawodawca jednakże nie wprowadza zakazu nawiązywania stosunków cywilnoprawnych, których przedmiotem byłoby świadczenie pracy ani nie wprowadza w art. 22§1¹ kp domniemania zawarcia umowy o pracę. Na podstawie art.22§1¹ nie można bowiem przyjąć, że każde zatrudnienie jest zatrudnieniem „w warunkach” określonych w §1 tegoż przepisu. Przepis ten tylko potwierdza przekonanie, że o rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego świadczona jest praca, decyduje nie jej formalna nazwa, lecz rzeczywista wola stron. Takie stanowisko wynika z utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, który w tym momencie należy przytoczyć. W szczególności podnieść należy, iż o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353¹ kc w zw. z art.300kp), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (OSNAPiUS 21/01,poz.637). Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego i praca może być wykonywana na podstawie umów cywilnoprawnych a decydujące znaczenie ma zamiar ukształtowania w określony sposób treści łączącego strony stosunku prawnego , zamiar towarzyszący zawarciu i kontynuowaniu stosunku umownego. Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jej wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22§1 kp, to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony (OSPiKA 9/79 poz168, OSNAPiUS 19/99 poz.582, OSNAPiUS 4/00 poz.138, OSNAPiUS 11/00 poz.417, OSNAPiUS 5-6/07 poz 67). W myśl art.65§2 kc w umowach należy badać , jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy aniżeli opierać się na jej

dosłownym brzmieniu. Zasada swobody umów art. (...)kc) polega w pierwszej kolejności na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył.

Sąd Rejonowy w całości podziela stanowisko Sądu Najwyższego przedstawione w wyżej wskazanych orzeczeniach i swoje orzeczenie tutaj opierał właśnie stosując to utrwalone już orzecznictwo.

Jak zeznał R. M., który – co jest znamionem, nie przystąpił do sprawy wytoczonej na jego rzecz przez Inspektora Pracy w trybie art. 63² w zw. z art. 56§1 kpc, przesłuchany w charakterze świadka, faktycznie od wiosny 2015r. przez okres ok. 10 miesięcy pracował on, wykonując czynności kelnerskie, w Hotelu (...), ale nie pamiętał – w momencie składania zeznań, na rzecz jakiej spółki świadczył pracę i z jaką spółką podpisał i kiedy umowy o dzieło. Jak zeznał R.M., rodzaj umowy na podstawie której wykonywał on pracę w Hotelu (...) nie miał dla niego żadnego znaczenia, bo chciał on po prostu wykonywać pracę w Hotelu (...), ale też i z uwzględnieniem warunków przez niego wskazanych tj. pracować w dogodnych, także i dla pracy Hotelu, godzinach przez 4-5 dni w tygodniu (bo mieszkał w Hotelu), a dwa dni tygodnia mieć wolne, otrzymywać za swoją pracę umówione wynagrodzenie, zdobywać w tym okresie umiejętności i mieszkać na terenie Hotelu. R.M. zeznał, że – jak to określił, jakieś umowy związane z pracą w Hotelu podpisywał, ale nie przywiązywał on wagi do tego jakie to są umowy. Złożone zaś przez pozwaną spółkę do akt kserokopie umów łączących pozwaną spółkę z R.M., to są umowy o dzieło, zawierane począwszy od 1 kwietnia 2015r., na zwykle miesięczne okresy, z przerwą w listopadzie 2015r. Część z tych umów zostało podpisanych przez strony, a część nie. Jednakże faktem jest, że nie były to umowy o pracę, tylko umowy cywilnoprawne, a R.M. podejmując się wykonywania pracy w Hotelu nie miał woli - co wyraźnie podniósł w swoich zeznaniach, aby była to umowa o pracę; wręcz przeciwnie, R.M., jak sam podał, był zadowolony z tego okresu, gdy wykonywał pracę w Hotelu i przez to zdobywał nowe doświadczenia zawodowe i nie ma żadnych roszczeń, jeżeli chodzi o okres jego pracy w Hotelu K.K.

Zatem uznać należy, że wolą stron zawierających umowy w okresie od 1 kwietnia 2015r. do 31 stycznia 2016r., na podstawie których powstał stosunek prawny pomiędzy R.M. a Central (...) spółka z o.o. w Ł., było zawarcie umów o nazwie jak wskazano w treści kolejnych umów – umów o dzieło.

Podnieść jeszcze należy, iż jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, a w szczególności z zeznań R.M., sposób wykonywania przez niego pracy na terenie Hotelu K.K. nie nosił cech charakterystycznych dla umowy o pracę. Cechą umowy o pracę jest wykonywanie pracy pod kierownictwem i ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (np. wyrok Sądu Najwyższego w sprawie I UK 68/05). Jak wynika z zeznań R.M., miał on bezpośredni wpływ na tworzenie grafiku pracy kelnerów w Hotelu, jeżeli chodzi o wykonywanie przez niego pracy, bo mówił on osobom sporządzającym grafik, w jakie dni chce pracować i ile to ma być godzin, a przede wszystkim poinformował on od początku, iż chce on pracować przez 4-5 dni w tygodniu, w dogodnych także i dla pracy Hotelu godzinach, bo mieszkał w Hotelu, ale dwa dni tygodnia ma mieć wolne i ten warunek był uwzględniany przez osoby sporządzające grafik. Jedną z osób sporządzających w tamtym czasie grafik pracy kelnerów S. R., słuchana w charakterze świadka, wprawdzie nie pamiętała w jakich konkretnie warunkach R.M. świadczył pracę, ale pamiętała, że osoby wykonujące pracę w ramach umowy zlecenia czy umowy o dzieło miały prawo uzgadniać w jakie dni w danym miesiącu chcą pracować, kiedy chcą mieć wolne, nie musiały, w przeciwieństwie do osób pracujących w ramach umów o pracę „wypracowywać” norm czasu pracy obowiązujących w każdym miesiącu i to różniło osoby pracujące w charakterze kelnerów w ramach umów o pracę i umów cywilnoprawnych. W ocenie sądu, skoro - co zdecydowanie podał R.M., wykonywał on pracę w Hotelu tylko w tych dniach i w tych godzinach które on sam wskazał, to nie mogła to być umowa o pracę, bo w ramach umowy o pracę pracownik nie może mieć tak istotnego wpływu na dni i godziny wykonywania pracy na rzecz pracodawcy.

Pamiętać, też należy, że - jak wynika z treści umowy dzierżawy z dnia 6 listopada 2014r., a także zeznań świadków A. K. i J. K., z dniem 6 listopada 2014r. pozwana spółka stała się operatorem obiektu w postaci Hotel (...), a więc dysponuje tym obiektem w celu świadczenia tam usług hotelarskich oraz towarzyszących, zarządzała tym Hotelem według ustalonego przez siebie modelu zarządzania majątkiem przy działalności hotelarskiej i z prowadzenia tej działalności pobierała korzyści dla siebie. Jak zeznał świadek A. K., pozwana spółka prowadzi działalność w postaci zarządzania obiektami min. hotelowymi od wielu lat i wypracowała model zarządzania i ten model został też inkorporowany przy

prowadzeniu działalności w postaci Hotelu (...). Model ten polega na tym, że pozwana spółka swoją działalność na terenie danego obiektu hotelowego prowadzi w postaci zawierania szeregu umów z podmiotami zewnętrznymi na prowadzenie usług w danej dziedzinie, czyli na zasadzie outsourcingu. Taki też model został zastosowany w przypadku objęcia w zarząd obiektu Hotelu (...), bo jak wynika z zeznań A. K., po dniu 6 listopada 2014r., zawarte były umowy najmu, umowy leasingowe z podmiotami zewnętrznymi, zawierane były umowy z różnymi podmiotami świadczącymi specjalistyczne usługi np. w zakresie sprzątnięcia, prania, wynajmu pościeli, porcelany, ekspresów do kawy. Jak zgodnie zeznali świadkowie: A. K. i J. K., pozwana spółka w zarządzanych przez siebie obiektach nie zatrudnia osób w ramach umowy o pracę, a zatrudnieni przez spółkę w ramach umów o pracę pracownicy spółki, wykonują swoją pracę w siedzibie spółki i ich praca polega na koordynowaniu współpracy z zarządzanymi obiektami; natomiast pracownicy, czy inne osoby, niezbędni do prowadzenia działalności w danym obiekcie zarządzanym przez pozwaną spółkę, pochodzą także od podmiotów zewnętrznych, z którymi pozwana spółka zawiera umowy np. o współpracy. Tak też i było przy przejęciu zarządzania Hotelem K.K. – zawarta została umowa o współpracy ze spółką Hotel (...), która na dzień zawierania umowy dzierżawy zatrudniała w ramach umów o pracę pracowników wykonujących od paru lat pracę na terenie w obiekcie Hotel (...) i w ramach tej umowy to właśnie spółka (...) była podmiotem zewnętrznym, z którym zawarta została umowa na wykonywanie usługi w postaci zapewnienia obsługi Hotelu (...) w zakresie: recepcji Hotelu, działu sprzedaży, działu (...), działu gastronomii, a także w zakresie określonej obsługi technicznej Hotelu.

Faktem jest, że w okresie od stycznia do sierpnia 2015r. pozwana spółka zawarła umowy cywilnoprawne z osobami, w tym i z R.M., które w ramach tych umów wykonywały pracę na terenie Hotelu, ale takie działania było spowodowane – jak zeznał świadek A. K. faktem, że brakowało kadry i aby zapewnić ciągłość funkcjonowania Hotelu, pozwana spółka, we własnym zakresie takie umowy zawarła. Zawarcie zaś min. z R.M. przez pozwaną spółkę umowy cywilnoprawnej zgodne było z zapisem ust 7 §2 umowy o współpracy zawartej przez pozwaną spółkę z (...) sp. z o.o., który to zapis stanowi, że w przypadku zaistnienia po stronie zleceniobiorcy czyli (...) sp. z o.o. braku możliwości zapewnienia kadry pozwalającej na prawidłowe wykonanie przedmiotu umowy, zleceniobiorca zobowiązuje się poinformować zleceniodawcę o zaistniałej sytuacji z odpowiednim wyprzedzeniem pozwalającym zleceniodawcy zapewnić ciągłość funkcjonowania hotelu oraz możliwość zapewnienia brakującej kadry przez zleceniodawcę we własnym zakresie lub przez innego kooperanta, który będzie wykonywać świadczenie na rzecz zleceniodawcy równocześnie ze zleceniobiorcą, wskazując przy tym ilość kadry niezbędnej do prawidłowego funkcjonowania Hotelu. Jak wynika z zeznań świadków A. K. i J. K., taka sytuacja nastąpiła i faktycznie, szczególnie wiosną/ latem 2015r. pozwana spółka, aby zapewnić możliwość funkcjonowania Hotelu, zawierała umowy cywilnoprawne z osobami fizycznymi na wykonywanie czynności, których wykonywanie było przedmiotem umowy o współpracy zawartej z Hotelem K.K. s pólka z o.o. Ta okoliczność nie oznacza, że pozwana spółka zatrudniała pracowników, pozwana spółka bowiem zawierała umowy cywilnoprawne, co potwierdził A. K., z różnymi podmiotami, także i z osobami fizycznymi, ale tylko w określonym zakresie.

Reasumując uznać należy, iż w przedmiotowej sprawie, przy zawieraniu przez R. M. i pozwaną spółkę kolejnych umów o dzieło, swobodną wolą tych stron wyrażoną w sposób oczywisty było istnienie pomiędzy tymi stronami stosunku cywilnoprawnego, a nie stosunku pracowniczego, a nadto sposób wykonywania przez R. M. przez cały okres jego pracy w Hotelu, a konkretnie fakt, że to R.M. swobodnie decydował kiedy, w jakich godzinach będzie wykonywał pracę kelnera, pracował w hotelu, nie nosił cech charakterystycznych dla umowy o pracę. Zauważyć też należy ubocznie, że R. M. był i jest zadowolony z tego, że łączyła go z pozwaną spółką przez cały okres jego pracy w Hotelu K.K. inna umowa niż umowa o pracę.

O kosztach sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102 kpc.