

Sygn. akt VII P 577/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 grudnia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Ławnicy:	Bogdan Myk, Mirosław Siemieniuch
Protokolant:	sekr. sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 15 grudnia 2016 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa W. K.

przeciwko (...) S.A. w B.

o ustalenie istnienia stosunku pracy i wydanie świadectwa pracy

- ustala, iż powoda łączył z pozwaną Spółką stosunek pracy w okresie od dnia 1 listopada 2000 r. do dnia 31 maja 2005 r. na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierowca-ratownik;
- nie obciąża powoda kosztami procesu pozwanej Spółki;
- nakazuje pobrać od pozwanej Spółki na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy – kwotę 1.192,00 (tysiąc sto dziewięćdziesiąt dwa) złote tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której zwolniony był powód;
- kosztami sądowymi w zakresie roszczenia o wydanie świadectwa pracy obciąża Skarb Państwa.

Sygn. akt VII P 577/16

UZASADNIENIE

W. K. pozwem przeciwko (...) S.A. w B. domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę w okresie od 1 listopada 2000 r. do 31 maja 2005 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierowcy – ratownika, a także nakazania wydania świadectwa pracy za ten okres. W uzasadnieniu wskazał, że jest pracownikiem pozwanej, mając umowę o pracę w okresach od 20 października 1998 r. do 31 października 2000 r. i od 1 czerwca 2005 r. do dnia dzisiejszego. W międzyczasie umowa o pracę została zmieniona z uwagi na nadmierną ilość godzin pracy, jednak przez cały czas podpisywał listę obecności, stosując się do otrzymywanych grafików. Wynagrodzenie otrzymywał cały czas comiesięcznie na konto. Był zobowiązany do osobistego świadczenia pracy, na bieżąco nadzorowanej przez przełożonych. Pozwana wyznaczała mu czas i miejsce pracy, a musiał on pozostawać do dyspozycji.

W odpowiedzi pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, iż umowa w okresie wskazywanym przez powoda miała charakter cywilnoprawny, a powód nie wykazał, że był to stosunek pracy. Pozwana dokonując rozgraniczenia między stosunkami cywilnoprawnymi a pracowniczymi, zawsze kieruje się zarówno rodzajem zadań, przewidywanym sposobem i formą ich realizacji, treścią przepisów i wolą stron. Strony łączyła w okresie od 1 listopada 2000 r. do 30 kwietnia 2005 r. umowa o świadczenie usług, a powód zarówno w jej trakcie, jak i przez kolejne 10 lat nie wnosił żadnych uwag, roszczeń, czy zastrzeżeń. Powód miał świadomość, jaką umowę zawiera i robił to z własnej woli. Spółka z uwagi na upływ czasu nie dysponuje dokumentami w postaci list obecności, ewidencją czasu pracy, zwolnieniami lekarskimi. Powodowi wypłacano natomiast wynagrodzenie na podstawie tzw. kontraktowych list płacowych. W spornym okresie wszystkie osoby realizujące pracę w lotniskowej straży pożarnej, wykonywały ją na mocy umów cywilnoprawnych, co uległo zmianie w 2005 r. Z zawartej umowy wynika dopuszczalność zastępstwa powoda przez inną osobę, co potwierdza cywilnoprawny charakter umowy.

W toku rozprawy w dniu 15 grudnia 2016 r. powód cofnął powództwo o wydanie świadectwa pracy za sporny okres, wskazując że jest aktualnie jeszcze zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (k. 152). Zgodę na cofnięcie pozwu w tym zakresie wyraził pełnomocnik pozwanej spółki, a postanowieniem w toku tej rozprawy Sąd umorzył postępowanie w sprawie w zakresie roszczenie o wydanie świadectwa pracy (k. 151).

Sąd ustalił, co następuje:

Dnia 20 października 1998 r. W. K. zawarł z (...) S.A. w B. umowę o pracę na okres próbny, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierowca – ratownik, na okres miesiąca, od dnia 21 października 1998 r. Następnie strony zawarły w dniu 20 listopada 1998 r. umowę o pracę na czas nieokreślony na powyższych warunkach. Dnia 31 października 2000 r. pozwana wystawiła powodowi świadectwo pracy za okres od 21 października 1998 r. do 31 października 2000 r.

Dnia 28 kwietnia 2005 r. powód zawarł z pozwaną kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony, od dnia 1 czerwca 2005 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierowca – ratownik. Po zawarciu tej umowy, powód, jak i pozostali pracownicy pozwanej zatrudnieni w lotniskowej straży pożarnej, wykonywali te same obowiązki, w identyczny sposób i w tym samym zakresie, co w okresie od 1 listopada 2000 r. do 31 maja 2005 r., kiedy to strony miały teoretycznie zawartą umowę cywilnoprawną. Sama umowa o pracę zawarta ponownie od dnia 1 czerwca 2005 r. była następnie jeszcze wielokrotnie zmieniana przez strony w różnorodnym zakresie, jednakże powód do dnia dzisiejszego jest pracownikiem spółki.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: umowy o pracę z dnia 20 października 1998 r., z dnia 20 listopada 1998 r. i z dnia 28 kwietnia 2005 r. – k. 1, 6 i 20 części B akt osobowych powoda; świadectwo pracy z dnia 31 października 2000 r. – k. 1 części C akt osobowych powoda; przesłuchanie powoda – k. 117-118, 156-157)

W związku z rozwojem lotniska, pracownikom zatrudnionym w spółce m.in. na stanowiskach ratowników w lotniczej straży pożarnej, w tym powodowi, powierzano szereg dodatkowych obowiązków, związanych m.in. z ochroną obiektów, ich sprzątnięciem, tankowaniem i odladzaniem samolotów oraz innymi czynnościami z zakresu obsługi handlingowej (naziemnej). W październiku 2000 r. ówczesne kierownictwo spółki, w związku z dużą ilością przepracowanych godzin nadliczbowych zatrudnionych pracowników, podjęło decyzję o swoistym wymuszeniu na pracownikach zatrudnionych dotychczas na podstawie umów o pracę, zawarcia umów cywilnoprawnych. Dla pracowników przygotowano specjalne pisma z prośbą o rozwiązanie umów o pracę za porozumieniem stron, które były przez nich, w tym powoda, podpisywane. Powód, jak i pozostali pracownicy chcieli bowiem utrzymać zatrudnienie, a podpisanie umów cywilnoprawnych i rozwiązanie dotychczasowych umów o pracę, było warunkiem wymaganym przez pozwaną, która zapewniała pracowników, że nic nie zmieni się zarówno w ich warunkach pracowniczych, jak i sposobie wykonywania pracy. Spółka przygotowała nowe umowy – cywilnoprawne, które także zostały przez pracowników, w tym powoda, podpisane. Z treści umowy powoda z dnia 1 listopada 2000 r. wynika, że jej przedmiotem było wykonywanie przez W. K. czynności: bezpośredniego udziału w akcjach ratowniczo-gaśniczych,

bieżącej konserwacji sprzętu silnikowego i ratowniczego, utrzymania w należytej czystości sprzętu ratowniczego i rejonu wykonywania, związanych z zabezpieczeniem obsługi handlingowej i startowej operacji lotniczych, których zakres wynikał ze specjalistycznych procedur (§ 1 ust. 1 umowy). Powód mógł nie wykonywać usługi w terminach uzgodnionych z pozwaną, łącznie przez 20 dni w roku. To spółka zapewniała wszelkie środki ochrony BHP, odzież roboczą, posiłki regeneracyjne, napoje ciepłe lub chłodne – w zależności od temperatury powietrza, narzędzia i sprzęt do wykonywania czynności (§ 2 umowy). Wynagrodzenie miało być płatne w okresach comiesięcznych, do 27 dnia każdego miesiąca (§ 3 ust. 3). Powód mógł powierzyć wykonanie obowiązków innej osobie, za pisemną zgodą spółki (§ 4). Umowę zawarto na czas nieokreślony, z możliwością jej rozwiązania za miesięcznym okresem wypowiedzenia (§ 5).

Umowa ta zawierała ponadto inne stwierdzenia, które jednakże nie znalazły odzwierciedlenia w stanie faktycznym wykonywania przez powoda jego obowiązków z niej wynikających. Nie miał on jakiegokolwiek wpływu na treść rzeczony umowy, która została przygotowana przez pracowników spółki i przedłożona mu do podpisu. Od dnia 1 stycznia 2001 r. strony wprowadziły aneks do umowy, podwyższając miesięczne wynagrodzenie powoda z kwoty 1.986,50 zł do kwoty 2.186,00 zł.

W związku z powyższą umową, powód także w okresie od 1 listopada 2000 r. do 31 maja 2005 r. świadczył pracę w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, przy czym warunki, obowiązki i sposób świadczenia jego pracy nie ulegały zmianie w związku z samym podpisaniem, a następnie rozwiązaniem rzekomej umowy cywilnoprawnej. W całym okresie zatrudnienia powoda od 1998 r., zmieniały się częściowo obowiązki przezeń wykonywane (w początkowym okresie znacznie ich przybywało, a następnie trochę ubyło), jednakże nie było to związane z samym zawarciem umowy cywilnoprawnej w 2000 r. i zawarciem kolejnej umowy o pracę od dnia 1 czerwca 2005 r., a wyłącznie z ilością aktualnie zatrudnianych przez pozwaną pracowników do innych czynności wykonywanych na lotnisku.

Bezpośrednim przełożonym powoda począwszy od 1998 r. był komendant straży J. K., który kontrolował na bieżąco pracę podległych mu pracowników, w tym powoda, sprawdzał czas ich pracy, kontrolował wyniki, a przede wszystkim wydawał na bieżąco polecenia dotyczące sposobu i zakresu wykonywania obowiązków. To on przygotowywał dla wszystkich swych podwładnych specjalne grafiki, wskazujące na dni i godziny świadczenia pracy, tak aby na każdej ze zmian zapewniona była pełna obsada osób, mogących wykonywać wszystkie potrzebne na lotnisku obowiązki. To właśnie J. K., zarówno w spornym okresie czasu, jak i przed oraz po nim, ustalał obowiązki na konkretny dzień dla każdego z ratowników (na codziennych, porannych odprawach), a ponadto na bieżąco, w ramach istniejących potrzeb, wydawał im polecenia związane z pracą, przykładowo co do wykonania konkretnych czynności związanych z obsługą samolotów, sprzątnięciem, odśnieżaniem itd. Takie polecenia, często w czasie weekendów w formie pisemnej, wydawał powodowi także ówczesny Dyrektor B. P., a obowiązkiem W. K. było ich wypełnianie i stosowanie się do wytycznych przełożonych zarówno w zakresie, jak i co do sposobu wykonywania pracy.

Na początku każdego miesiąca (przez cały okres od 1998 r. do 2016 r.) przełożeni wykładali w remizie listy obecności, przygotowywane przez pracodawcę (ulegające z czasem niewielkim zmianom graficznym), które pracownicy codziennie zobowiązani byli podpisywać. Na koniec danego miesiąca listy te były zbierane i sprawdzane przez przełożonych. W. K. świadczył pracę, zgodnie z poleceniem przełożonych w sposób zmianowy, stawiając się w pracy zgodnie z przekazywanymi mu grafikami. Jego głównym obowiązkiem w latach 1998-2016 było świadczenie pracy w charakterze ratownika lotniskowej straży pożarnej, przy czym był on także kierowcą, co wiązało się dodatkowo z koniecznością prowadzenia pojazdów straży. Poza tymi obowiązkami, musiał stosować się do bieżących poleceń przełożonych w zakresie prac porządkowych, czy bardzo zróżnicowanych prac przy obsłudze naziemnej, do czego konieczne było specjalistyczne przygotowanie i certyfikaty, które posiadał. Wszelkie narzędzia, środki, odzież roboczą zapewniała przez cały czas (w latach 1998-2016) pozwana. Powód świadczył swą pracę współpracując lub pracując nawet na takich samych warunkach, jak M. K., A. M. (1), M. W., G. T., Z. F., K. W., R. J. i P. K., który był zatrudniony w spółce w okresie od 5 kwietnia 2000 r. do 30 listopada 2008 r., na stanowisku ratownika i za cały ten okres zatrudnienia pozwana wystawiła mu świadectwo pracy.

Powód podpisał umowę cywilnoprawną, albowiem chciał dalej pracować u pozwanej, utrzymując zatrudnienie, tym bardziej, że pracownicy administracyjni zapewniali pracowników, że nic nie zmieni się w ich dotychczasowych stosunkach pracy i nie poniosą w związku z nowymi umowami jakichkolwiek negatywnych konsekwencji.

Powód został zobowiązany przez przełożonych do wykonywania pracy osobiście, nie było nawet teoretycznej możliwości wykonywania jego obowiązków przez osobę zastępującą, spoza pracowników straży lotniskowej. W razie konieczności załatwienia sprawy prywatnej, w wyjątkowej sytuacji (poza przysługującymi już z umowy dniami wolnymi), powód mógł jedynie zamienić się z innym pracownikiem pozwanej, zatrudnionym w straży i to wyłącznie za wiedzą i zgodą komendanta J. K.. W wykonywanej pracy miał on szczególne obowiązki związane z bezpieczeństwem samolotów i pasażerów, co do których przeszedł specjalistyczne szkolenia, uzyskując właściwe certyfikaty, do których to czynności nie można było dopuścić osób do tego nieupoważnionych.

Dnia 27 kwietnia 2005 r., po zmianie osób zarządzających spółką, powodowi wypowiedziano umowę cywilnoprawną, z jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 maja 2005 r. Przełożeni w żaden sposób nie wyjaśniali zaistniałej sytuacji, informując jedynie pracowników straży, że z powrotem zostaną z nimi zawarte umowy o pracę, a poza tym nic się w ich pracy nie zmieni. Dnia 31 maja 2005 r. pozwana wystawiła powodowi zaświadczenie potwierdzające wykonywanie przezeń usług w spółce, jako kierowca – ratownik, w okresie od 1 stycznia 2000 r. do 31 maja 2005 r. Powód domagał się wydania świadectwa pracy, nie chcąc osobiście odebrać tegoż dokumentu, w związku z czym spółka przesłała mu go pocztą.

W 2016 r. powód zaczął regulować swoje sprawy związane z zatrudnieniem w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych. Wówczas dowiedział się od kolegów, z którymi wcześniej pracował, iż mieli oni problemy z akceptacją okresu 2000-2005 do okresów zatrudnienia. Udał się do kadr pracodawcy, chcąc załatwić sprawę polubownie, poprzez wydanie świadectwa pracy, na co jednakże ostatecznie pracodawca nie wyraził zgody, wskazując mu drogę sądową dochodzenia roszczeń.

(dowód: pismo o zmianie zakresu obowiązków z dnia 30 listopada 1999 r. – k. 12 części B akt osobowych powoda; wniosek o rozwiązanie umowy pracę – k. 13 części B akt osobowych powoda; umowa z dnia 1 listopada 2000 r. – k. 14 części B akt osobowych powoda; aneks z dnia 1 stycznia 2001 r. – k. 15 części B akt osobowych powoda; zaświadczenie z dnia 31 maja 2005 r. – k. 5; wypowiedzenie umowy cywilnoprawnej z dnia 27 kwietnia 2005 r. – k. 2 części C akt osobowych powoda; grafiki pracy – k. 35-37; zadania polecane do wykonania przez Dyrektora B. P. na dni 26-27 lipca 2003 r. – k. 38; listy obecności za lata 2002-2003 – k. 39-115; świadectwo pracy P. K. – k. 132; zeznania świadków: A. M. (2) – k. 143, M. K. – k. 143-144, A. M. (1) – k. 144-145, M. W. – k. 146, G. T. – k. 147-148, Z. F. – k. 152-153, K. W. – k. 154-155, R. J. – k. 155-156; przesłuchanie powoda – k. 117-118, 156-157)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny sprawy, Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, których prawdziwości i wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron, a także na podstawie przesłuchania powoda oraz zeznań świadków A. M. (2), M. K., A. M. (1), M. W., G. T., Z. F., K. W. i R. J.. Zeznania te okazały się spójne, logiczne, konsekwentne i rzeczowe, a ponadto korelowały ze sobą i z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym, z którego jasno wynika, że powód zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umów o pracę w okresach od 21 października 1998 r. do 31 października 2000 r. i od 1 czerwca 2005 r. nadal, także w spornym okresie czasu od 1 listopada 2000 r. do 31 maja 2005 r. świadczył pracę ciągle w takich samych warunkach i zakresie, właśnie w ramach stosunku pracy, na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierowca – ratownik. Wyłącznie poprzez wymuszenie na powodzie, podpisania umowy cywilnoprawnej, w spornym okresie czasu nie miał on faktycznie umowy o pracę, mimo że niewątpliwie także w tym okresie wykonywał cały czas takie same obowiązki, w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy. Do sprawy niewiele wniosły zeznania świadka A. M. (2), która nie miała wiedzy o zakresie i sposobie wykonywania obowiązków przez powoda w spornym okresie. Pozostali natomiast świadkowie spójnie i jednoznacznie potwierdzili wszystkie twierdzenia i przesłuchanie powoda.

Na wstępie rozważań merytorycznych należy podkreślić, że stosownie do treści art. 22 § 1 i 1^{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 takich właśnie warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartą przez strony umowy, przy czym nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy.

Jak wielokrotnie wyjaśniał Sąd Najwyższy, zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok SN z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001/9/310). O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują same zainteresowane strony w oparciu o zasadę swobody kontraktowania (art. 353¹ k.c.), kierując się przy tym nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (por. wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001/21/637). 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 SN z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999/14/449). Kwalifikacja umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej budzi w praktyce trudności, gdyż przepisy prawa pracy nie wskazują przedmiotowo istotnych elementów umowy o pracę, a legalna definicja stosunku pracy określa jedynie podstawowe jego cechy pojęciowe. W tej sytuacji kwalifikacji prawnej umowy o świadczenie usług można dokonywać jedynie metodą typologiczną, przez rozpoznanie i wskazanie jej cech przeważających, dominujących (por. przykładowo wyrok SN z dnia 26 marca 2008 r., I UK 282/07, Lex nr 411051; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2009/2/103, z glosą A. Musiały).

Z zebranego materiału dowodowego wynika, że powód, choć chciał przez cały czas świadczyć pracę na podstawie umowy o pracę, to w swoisty sposób wymuszono na nim podpisanie umowy cywilnoprawnej z dnia 1 listopada 2000 r., choć ówczesny pracodawca zapewniał go przez swych przedstawicieli, że umowa ta nie zmieni niczego w stosunku prawnym łączącym go ze spółką. Wbrew jednakże określeniu rodzaju umowy, okoliczności świadczenia przez powoda pracy w okresie od 1 listopada 2000 r. do 31 maja 2005 r. wskazują jednoznacznie, iż pomiędzy stronami także wówczas istniał stosunek pracy.

Z powołanych przepisów wynika, że zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego faktycznie ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. Z art. 22 § 1¹ k.p. wynika bowiem, że sąd w pierwszej kolejności bada, czy dana praca jest zatrudnieniem w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., a art. 22 § 1² k.p. stanowi dla pełnej jasności, że w razie wykonywania pracy w warunkach określonych w § 1 tego artykułu nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną. Istotnym sensem regulacji zawartej w § 1¹ i § 1² k.p. jest zatem przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w którego ramach świadczona jest praca, z ustalania i wykładni treści umowy zawartej przez strony na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. Gdy umowa faktycznie jest wykonywana w warunkach wskazujących na stosunek pracy, to ustalenie to, a nie treść oświadczeń woli złożonych przy jej zawieraniu, decyduje o charakterze łączącego strony stosunku prawnego (tak SN w wyroku z dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15, Lex nr 2057610). Takie odczytanie wymienionych przepisów ma oparcie w orzecznictwie sądowym. W szczególności Sąd Najwyższy podkreśla, że pierwszorzędne znaczenie ma nie tyle treść zawartej między stronami umowy, ile sposób jej wykonywania (zob. wyroki z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 594/00, OSNP 2003/16/375; z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009/19-20/258; z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, Lex nr 602668; z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14, OSP 2016/9/89). Co więcej, sąd może ustalić istnienie stosunku pracy nawet wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy (zob. wyżej powołany wyrok SN z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009/19-20/258). W rezultacie woli stron można przypisać decydujące znaczenie dopiero wtedy, gdy zawarta umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem (por. wyroki SN: z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999/14/449; z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999/18/582; z dnia 27 maja

2010 r., II PK 354/09, Lex nr 598002; z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 82/10, Lex nr 8175515 i z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14, OSP 2016/9/89). Taki szczególny sposób oceny charakteru prawnego stosunku, w którego ramach jedna ze stron wykonuje pracę na rzecz drugiej, ma na celu ochronę pracownika jako strony słabszej. W praktyce bowiem, jak to miało miejsce właśnie w niniejszej sprawie, pracodawca wymusza niejednokrotnie określoną nazwę i treść umowy wskazujące na umowę cywilnoprawną, realizując następnie na jej podstawie stosunek pracy.

Z treści art. 22 k.p., mającego charakter bezwzględnie obowiązujący, wynika, że ustalenie, iż praca określonego rodzaju jest wykonywana na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem i odpłatnie, wystarcza do stwierdzenia istnienia stosunku pracy (tak SN w wyroku z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14, OSP 2016/9/89). Sposób wykonywania pracy przez powoda, jak prawidłowo wykazano w toku procesu, odpowiadał wymienionym cechom. W szczególności wykonywał on pracę na rzecz spółki podlegając kierownictwu, w miejscu i czasie ściśle wyznaczonym, w sposób powtarzalny, wymagający ścisłej organizacji pracy. W tym kontekście należy zauważyć, iż z zeznań świadków wynika, iż powód miał świadczyć swą pracę w miejscu i czasie ściśle określonym przez pozwaną, wynikającym z grafików przygotowywanych przez jego przełożonego komendanta J. K., na lotnisku zarządzanym przez pracodawcę. Tak więc powód miał świadczyć ściśle skonkretyzowane obowiązki w wyznaczonym miejscu i czasie, pracował na sprzęcie dostarczonym przez pozwaną, co zresztą wynikało już z samej umowy z dnia 1 listopada 2000 r. Zobowiązany był podpisywać listy obecności, przygotowywane przez pracodawcę na początku miesiąca. Praca ta musiała być wykonywana osobiście przez powoda, a bezsprzecznie nie było możliwości jakiegokolwiek zastępstwa W. K., zwłaszcza w związku z jego uprawnieniami, na których to przecież zależało pozwanej, związanymi z pracą przy obsłudze samolotów. Kluczowym aspektem, który nie pozwala uznać za uzasadnione argumentów pozwanej o braku pomiędzy stronami więzi o charakterze pracowniczym, jest fakt świadczenia pracy przez powoda w sposób bardzo ściśle podporządkowany. W tym kontekście wymaga podkreślenia, iż to komendant straży był bezpośrednim przełożonym W. K., a osobą dodatkowo go nadzorującą był aktualny dyrektor. Musiał on wykonywać ich bieżące polecenia dotyczące zakresu i sposobu wykonywania pracy. Osoby te wskazywały bowiem, co konkretnego dnia należało wykonać (poza ogólnymi obowiązkami ratowniczymi), urządzając nawet codziennie poranne odprawy, w czasie których przekazywano pracownikom stosowne polecenia, ale przede wszystkim nadzorowali i sprawdzali na bieżąco pracę powoda. Powodowi na bieżąco wskazywano więc, co i jak ma robić, zlecano dodatkowe obowiązki, a w weekendy, kiedy B. P. był nieobecny w pracy, pozostawiał on podwładnym specjalne wytyczne na piśmie (k. 38). Tak ściśle podporządkowanie pracodawcy jest z oczywistych względów wyłączone w ramach umowy cywilnoprawnej. Należy także zauważyć, że powód przez cały sporny okres otrzymywał comiesięczne wynagrodzenie w stałej stawce, nie przedstawiając żadnych rachunków, a wyłącznie listy obecności. Praca ta była więc świadczona za wynagrodzeniem, na ryzyko pozwanej i miała charakter ciągły, co spełnia kolejne cechy stosunku pracy i pozwala uznać, że miały one w rozważanej umowie charakter nie tylko przeważający, ale dominujący, a wręcz wyłączny. To pracodawca zapewniał powodowi wszelkie narzędzia i materiały konieczne do wykonywania obowiązków, a te z kolei nie zmieniały się, a powtarzały w czasie, a powód zobowiązany był świadczyć pracę wyłącznie osobiście.

Jak od dawna i powszechnie przyjmuje się w orzecznictwie i doktrynie prawa pracy, jeśli zawarta przez strony umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy cywilnej (w szczególności dotyczy to umowy zlecenia), to dla oceny uzgodnionego przez jej strony rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (zob. wyroki SN z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNC 1965/9/157 z glosami T. Gleixnera w OSP 1965/12/253 i S. Wójcika w OSP 1966/4/86; z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAP 1999/14/449; z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAP 1999/20/646; z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAP 1999/24/775; z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007/5-6/67), co jak wyżej wskazano w niniejszej sprawie nie powinno budzić wątpliwości, gdyż sposób wykonywania obowiązków, narzucony przez pozwaną, wskazywał jednoznacznie, iż powód pozostawał także w spornym okresie czasu w stosunku pracy. Oczywiście 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. Nikt jednakże takiego założenia w sprawie nie poczynił, a wbrew nazwie zawartej umowy, nie była to umowa cywilnoprawna, a umowa o pracę. Jak już przy tym wskazano, gdy umowa faktycznie jest wykonywana w warunkach wskazujących na stosunek pracy, to właśnie to ustalenie, a nie treść oświadczeń woli w zakresie jej nazwy, decyduje o charakterze łączącego strony stosunku prawnego. Istotnym w tym zakresie pozostaje

także fakt, iż powód nie chciał zmiany obowiązującej od 1998 r. umowy o pracę, a była to wyłączna inicjatywa i akcja przeprowadzona przez pracodawcę, który chciał w ten sposób ominąć bezwzględnie obowiązujące przepisy o czasie pracy, uniemożliwiające jej świadczenie ponad ściśle określone normy (art. 151 § 3 k.p.). Zdumiewające jest przy tym stanowisko pozwanej wyrażane w toku procesu, oparte w zasadzie wyłącznie na twierdzeniu, iż nie posiada ona już stosownych dokumentów w zakresie obowiązków powoda w spornym okresie czasu. Nie jest to jednak racjonalny argument przemawiający za oddaleniem powództwa. O istnieniu stosunku pracy decydują bowiem przecież nie dokumenty (które powodowi udało się częściowo za sporny okres uzyskać – pod postacią grafików i list obecności), a okoliczności faktyczne istniejące w pracy W. K., który przecież wykonywał od 1998 r., przez cały czas te same obowiązki. Z nieakceptowalnych dla Sądu przyczyn (które to pozwana w toku całego procesu całkowicie pomijała), w okresie od 1 listopada 2000 r. do 31 maja 2005 r. z powodem podpisano umowę cywilnoprawną, mimo że przecież cały czas, zarówno przed, jak i po tym okresie, wykonywał on te same obowiązki, w identyczny sposób. Trudno zrozumieć, jakie racjonalne argumenty miałyby przemawiać za cywilnoprawnym charakterem stosunku prawnego łączącego strony w tym okresie, skoro pozwana nawet nie podjęła próby wyjaśnienia, nie mówiąc o wykazaniu, co leżało u podstaw tych decyzji i w jaki to ewentualnie sposób zmieniły się rzeczzone stosunki. Znaczącym pozostaje, iż wykonującemu zbliżone obowiązki do powoda P. K., wystawiono świadectwo pracy za okres od 5 kwietnia 2000 r. do 30 listopada 2008 r. (k. 132), a pozwana nie podjęła się wyjaśnienia także tej niespójności w swym postępowaniu, choć w ocenie Sądu, w świetle wiarygodnych zeznań świadków, nie było racjonalnego wytłumaczenia dla rozróżnienia stosunku prawnego łączącego pozwaną z powodem i P. K.. Trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 grudnia 1975 r. (I PRN 42/75, Służba Pracownicza 1976/2/28), że o zakwalifikowaniu umowy o świadczenia usług jako umowy o pracę, decyduje sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez strony – nawet wbrew postanowieniom zawartej umowy – tych cech, które charakteryzują umowę o pracę. W tym kontekście warto wskazać na bogate i jednolite orzecznictwo dotyczące zagadnienia oceny charakteru prawnego łączącego strony stosunku zatrudnienia, wskazane praktycznie w całości w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2004 r. (I PK 42/04, OSNP 2005/14/209). Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1⁽¹⁾ k.p.; por. wyroki SNo z dnia 16 stycznia 1979 r., I CR 440/78, OSPiKA 1979/9/168; z dnia 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, Służba Pracownicza 1976/2/28; z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999/18/582; z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999/20/646; z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999/22/718; z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000/4/138; z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000/5/175; z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98, OSNAPiUS 2000/6/223; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000/11/417). Warto przy tym podkreślić, że ocenie podlega nie tyle treść umowy, ale przede wszystkim sposób jej wykonywania. Przepis art. 22 § 1⁽¹⁾ k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę ani nie wyłącza ustalenia rodzaju zawartej umowy poprzez wykładnię oświadczeń woli wedle kryteriów podanych w art. 65 k.c., stosowanym poprzez art. 300 k.p. O rodzaju zawartej umowy decyduje jednak nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron. Nazwa umowy zawartej przez strony może mieć istotne znaczenie dla oceny jej charakteru prawnego przede wszystkim, w sytuacji gdy umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem (wyrok SN z dnia 14 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999/14/449). W przedmiotowej sprawie okoliczności przedstawiają się jednak inaczej, na co wskazano już powyżej. Dla ustalenia istnienia stosunku pracy zaistnieć muszą niewątpliwie cechy kreujące stosunek pracy i wyróżniające go od innych stosunków prawnych. Na pewno taką cechą odróżniającą, będącą elementem niezbędnym stosunku pracy, jest pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy, które w niniejszej sprawie było bardzo ściśle i wykluczało uznanie rzeczzonego stosunku za cywilnoprawny. Dla stwierdzenia, że występuje ono w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu

realizacji zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. Taka właśnie sytuacja występowała w odniesieniu do świadczenia pracy przez W. K..

Z uwagi na wskazane powyżej argumenty Sąd doszedł do przekonania, iż powoda łączył z pozwaną spółką także w okresie od 1 listopada 2000 r. do 31 maja 2005 r. stosunek pracy na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierowca – ratownik (pkt 1 wyroku).

O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 102 k.p.c., który stanowi, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Kwestia zastosowania art. 102 k.p.c. pozostawiona jest orzekającemu sądowi z odwołaniem się do jego kompetencji, bezstronności, doświadczenia i poczucia sprawiedliwości. Ocena w tym zakresie ma charakter dyskrecyjny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem oraz oceną okoliczności i może być podważona w zasadzie jedynie wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa (tak SN w postanowieniach z dnia 10 października 2012 r., I CZ 66/12 Lex nr 1232749 i z dnia 12 października 2012 r., IV CZ 69/12, Lex nr 1232622 oraz wcześniejszych judykatach). Ustawodawca nie zdefiniował pojęcia „wypadków szczególnie uzasadnionych”, pozostawiając ich kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy, sądowi (zob. postanowienie SN z dnia 20 grudnia 1973 r., II CZ 210/73, Lex nr 7366). Do okoliczności branych pod uwagę przez Sąd przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Podkreślić przy tym należy, że do wypadków szczególnie uzasadnionych w rozumieniu art. 102 k.p.c. można zaliczyć także sytuacje wynikające z samego charakteru żądania poddanego rozstrzygnięciu sądu (tak SN w postanowieniu z dnia 19 października 2012 r., V CZ 43/12, Lex nr 1243106). W powyższych okolicznościach sprawy, powód mógł być przekonany o zasadności swego roszczenia zgłoszonego pierwotnie w całości. Podkreślenia wymaga, iż jego przekonanie o istnieniu pomiędzy stronami stosunku pracy w spornym okresie okazało się być trafne i usprawiedliwione. W. K. cofnął ostatecznie powództwo w zakresie żądania wydania świadectwa pracy, z uwagi na fakt, iż pozostaje dalej pracownikiem spółki. Jego roszczenie więc, choć uzasadnione w kontekście ustalenia dokonanego przez Sąd w punkcie 1 wyroku, mogłoby okazać się w tej sytuacji przedwczesne. Choć więc to powoda uznać należało za stronę przegrywającą proces w zakresie tego żądania, to nie sposób w ocenie Sądu, obarczać go kosztami procesu pozwanej, już choćby z uwagi na jej rażąco niewłaściwe zachowanie w ramach łączącego strony stosunku pracy i wymuszeniu podpisania w spornym okresie czasu umowy cywilnoprawnej, a następnie doprowadzenie do niniejszego procesu, w którym to nie miała jakiegokolwiek racjonalnego argumentu w obronie prezentowanego stanowiska. Okoliczności te łącznie skutkowały nieobciążeniem powoda kosztami procesu strony przeciwnej, na które to składa się wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika spółki.

O kosztach sądowych orzeczono w punktach 3 i 4 wyroku na podstawie art. 97 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. Powód był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych, w związku z czym zaistniała konieczność orzeczenia o nich w wyroku. Opłata od pozwu, której nie był zobowiązany uścić powód w zakresie ostatecznie podtrzymanego żądania ustalenia istnienia stosunku pracy wynosiła 1.192,00 zł (23.838,00 zł x 5%) i w tym też zakresie za przegraną należało uznać pozwaną Spółkę, która w związku z tym winna była ponieść tę kwotę. W zakresie cofniętego powództwa o wydanie świadectwa pracy, co do którego Sąd umorzył postępowanie, brak jest podstaw w istniejącym stanie rzeczy do obciążania którejkolwiek ze stron tymi kosztami, które musiał w związku z tym ponieść Skarb Państwa.

SSR Marcin Winczewski