

Sygn. akt XXI Pa 290/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 czerwca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grażyna Otoła-Pawlica
Sędziowie:	SO Małgorzata Kosicka (spr.) SO Monika Sawa
Protokolant:	sekr. sądowy Aneta Strynowicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 czerwca 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. W. (1)

przeciwko (...) Ochrona Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W., (...) Spółce Akcyjnej w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 28 stycznia 2016 roku sygn. akt VII P 1560/13

1. oddała apelację;
2. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanych.

Grażyna Otoła-Pawlica Małgorzata Kosicka Monika Sawa

Sygn. Akt. XXI Pa 290/16

UZASADNIENIE

Powódka A. W. (2) w pozwie skierowanym przeciwko (...) S.A. w W. oraz przeciwko (...) Ochrona Sp. z o.o. wniosła o ustalenie istnienia stosunku pracy ze stronami pozwanymi w okresach odpowiadających okresom obowiązywania umów zleceń z każdą ze spółek. Ponadto, powódka wniosła przeciwko (...) Ochrona Sp. z o.o. o zobowiązanie spółki do uiszczenia składek na ubezpieczenie społeczne za okres od 15 czerwca 2011 r. do 13 lipca 2013 r.; o zapłatę kwoty 1122 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w ilości 15 dni za rok 2013 oraz o zapłatę kwoty 2 280 zł tytułem odszkodowania za naruszenie praw pracowniczych. Nadto powódka wniosła przeciwko (...) S.A. w W. o zobowiązanie spółki do odprowadzenia składek na ubezpieczenie społeczne za okres od 6 listopada 2008 r. do 14 czerwca 2011 r. oraz o zapłatę kwoty 2 720 zł tytułem odszkodowania za naruszenie praw pracowniczych. W uzasadnieniu wskazała, że w okresie od 3 listopada 2008 r. do 13 lipca 2013 r. była zatrudniona na podstawie

umowy o pracę z (...) Sp. z o.o. Obok wskazanej umowy o pracę zostały zawarte dwie umowy zlecenia z podmiotami należącymi do grupy (...), tj. z (...) S.A, która obowiązywała od 6 listopada 2008 r. do 14 czerwca 2011 r. oraz z (...) Ochrona Sp. z o.o., która obowiązywała od 15 czerwca 2011 r. do 13 lipca 2013 r. Powódka podniosła, że zawarte umowy zlecenia miały charakter pozorny, zmierzały do ukrycia stosunku pracy pod pozorem umowy cywilnoprawnej, a w konsekwencji do obejścia przepisów o ubezpieczeniach społecznych oraz o pracy w godzinach nadliczbowych. Ponadto, powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu.

Pozwana (...) S.A. w W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że w okresie od 6 listopada 2008 r. do 14 czerwca 2011 r. powódka wykonywała na jej rzecz obowiązki wynikające z zawartych umów zlecenia (komputerowe wprowadzanie danych), a stron nie łączył stosunek pracy.

Postanowieniem wydanym i ogłoszonym na rozprawie w dniu 24 października 2014 r. Sąd postanowił uznać się niewłaściwym w zakresie żądania uiszczenia zaległych składek z tytułu ubezpieczenia społecznego i sprawę przekazać w tym zakresie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) w W..

Na rozprawie w dniu 24 października 2014 r. pełnomocnik obu pozwanych wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania a powódka doprecyzowała, że odszkodowania domaga się za straty wyrządzone przez pozwanych poprzez spowodowanie, że jej przyszłe świadczenie emerytalne z powodu uiszczenia składek na ubezpieczenie emerytalne w zaniżonej wysokości będzie miało niższą wysokość.

Wyrokiem z dnia 28 stycznia 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo oraz nie obciążył powódki kosztami procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka A. W. (1) była zatrudniona na podstawie umowy o pracę od 3 listopada 2008 r. w spółce (...) Sp. z o.o. Do obowiązków powódki należało prowadzenie rozliczenia wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w spółce, z którą miała zawartą umowę o pracę oraz pracowników spółek powiązanych kapitałowo ze wskazaną spółką.

W dniu 6 listopada 2008 r. między (...) S.A. w W. a A. W. (1) została podpisana umowa zlecenia, w której powódka zobowiązała się do wykonywania na rzecz zleceniodawcy czynności administracyjnych w okresie od 6 listopada 2008 r. do 31 grudnia 2008 r. Ustalono, że zleceniobiorcy przysługuje wynagrodzenie według cen umownych wzajemnie akceptowanych. Zleceniobiorca za każdy miesiąc świadczenia usługi po jego zakończeniu zobowiązuje się wystawić zleceniodawcy rachunek za wykonane prace (§ 3 umowy). Wynagrodzenie należne zleceniobiorcy płatne będzie w terminie 14 dni od dnia przedłożenia rachunku przez zleceniobiorcę (§ 4 umowy). Wskazano, że umowa nie rodzi żadnych skutków prawnych w zakresie uprawnień pracowniczych wynikających ze stosunku pracy (§ 8 umowy). W sprawach nieuregulowanych mają zastosowanie właściwe przepisy kodeksu cywilnego (§ 9 umowy).

W dniu 1 stycznia 2009 r. między (...) S.A. w W. a A. W. (1) została podpisana umowa zlecenia, w której powódka zobowiązała się do wykonywania na rzecz zleceniodawcy zleconych usług w okresie od 1 stycznia 2009 r. do 31 grudnia 2009 r. Zgodnie z § 7 ust. 2 w sprawach nienormowanych umową zastosowanie mają przepisy kodeksu cywilnego, a w szczególności art. 734-751 k.c. W § 7 ust. 4 wskazano, że umowa nie rodzi żadnych skutków w zakresie uprawnień pracowniczych wynikających ze stosunku pracy. Zleceniobiorca oświadczył, że został pouczony przez zleceniodawcę o różnicach pomiędzy umową zlecenia a umową o pracę. Ponadto zleceniodawca oświadczył, iż jest świadom różnic, o których mowa w zdaniu poprzedzającym i mając tę świadomość dobrowolnie podpisał umowę potwierdził wolę jej zawarcia.

W dniu 30 grudnia 2009 r. między (...) S.A. w W. a A. W. (1) została podpisana umowa zlecenia, w której powódka zobowiązała się do wykonywania na rzecz zleceniodawcy komputerowego wprowadzania danych w okresie od 1 stycznia 2010 r. do 31 marca 2010 r. Ustalono, że zleceniobiorcy przysługuje wynagrodzenie według cen umownych wzajemnie akceptowanych (§ 1 umowy). Zleceniobiorca za każdy miesiąc świadczenia usługi, po jego zakończeniu zobowiązuje się wystawić zleceniodawcy rachunek za wykonane prace (§ 3 umowy). Wynagrodzenie

płatne zleceniobiorcy płatne będzie w terminie 14 dni od dnia złożenia rachunku przez zleceniobiorcę. W § 9 wskazano, że umowa nie rodzi żadnych skutków prawnych w zakresie uprawnień pracowniczych wynikających ze stosunku pracy. W myśl § 10 w sprawach nieuregulowanych mają zastosowanie właściwe przepisy kodeksu cywilnego.

Od 1 stycznia 2010 r., w wyniku przejścia zakładu pracy, pracodawcą (stroną umowy o pracę) powódki stała się (...) Sp. z o.o.

W dniu 1 kwietnia 2010 r. między (...) S.A. w W. a A. W. (1) została podpisana umowa zlecenia, w której powódka zobowiązała się do wykonywania na rzecz zleceniodawcy komputerowego wprowadzania danych w okresie od 1 kwietnia 2010 r. do 30 września 2011 r. za wynagrodzeniem w wysokości 1564,84 zł brutto miesięcznie. Zgodnie z § 7 ust. 2 w sprawach nienormowanych umową zastosowanie mają przepisy kodeksu cywilnego, a w szczególności 734-751 k.c. W § 7 ust. 4 wskazano, że umowa nie rodzi żadnych skutków w zakresie uprawnień pracowniczych wynikających ze stosunku pracy. Zleceniobiorca oświadcza, że został pouczony przez zleceniodawcę o różnicach pomiędzy umową o zlecenia a umową o pracę. Ponadto zleceniodawca oświadcza, że jest świadom różnic, o których mowa w zdaniu poprzedzającym i mając tę świadomość dobrowolnie podpisem pod umową potwierdza wolę jej zawarcia. Zleceniobiorca oświadcza, że jest zatrudniony w ramach stosunku pracy w innym podmiocie gospodarczym, miesięczna podstawa ubezpieczeń emerytalnego i rentowego z tego tytułu wynosi, co najmniej minimalne wynagrodzenie i jednocześnie stwierdza, iż nie wnosi o objęcie ubezpieczeniami emerytalnym i rentowym z tytułu zawartej umowy.

(...) SA zmieniła nazwę na (...) SA.

W piśmie datowanym na dzień 10 czerwca 2011 roku skierowanym do (...) SA powódka zwróciła się o rozwiązanie umowy zlecenia z dniem 14 czerwca 2011 r.

W dniu 15 czerwca 2011 r. między (...) Sp. z o.o. w W. a A. W. (1) została podpisana umowa zlecenia, w której powódka zobowiązała się do wykonywania na rzecz zleceniodawcy zadań polegających na prowadzeniu dokumentacji kadrowej w okresie od 15 czerwca 2011 r. do 30 września 2011 r. za wynagrodzeniem w wysokości 1564,84 zł brutto miesięcznie. Umowa zawierała analogiczne postanowienia jak umowa z dnia 1 kwietnia 2010 r..

W dniu 1 października 2011 r. między (...) Sp. z o.o.

w W. a A. W. (1) została podpisana umowa zlecenia, w której powódka zobowiązała się do wykonywania na rzecz zleceniodawcy zadań polegających na prowadzeniu dokumentacji kadrowej w okresie od 1 października 2011 r. do 31 grudnia 2011 r. za wynagrodzeniem w wysokości 1564,84 zł brutto miesięcznie. Umowa zawierała analogiczne postanowienia jak umowa z dnia 1 kwietnia 2010 r.

W dniu 1 stycznia 2012 r. między (...) Sp. z o.o. w W. a A. W. (1) została podpisana umowa zlecenia, w której powódka zobowiązała się do wykonywania na rzecz zleceniodawcy zadań polegających na komputerowym wprowadzaniu danych w okresie od 1 stycznia 2012 r. do 30 czerwca 2013 r. za wynagrodzeniem w wysokości 1564,84 zł brutto miesięcznie. Umowa zawierała analogiczne postanowienia jak umowa z dnia 1 kwietnia 2010 r.

Od 1 stycznia 2013 r., w wyniku przejścia zakładu pracy, pracodawcą powódki stała się (...) Spółka z. o.o.

(...) Sp. z o.o. zmieniła nazwę na (...) Ochrona Sp. z o.o.

W dniu 1 lipca 2013 r. między (...) Ochrona Sp. z o.o. w W. a A. W. (1) została podpisana umowa zlecenia, w której powódka zobowiązała się do wykonywania na rzecz zleceniodawcy zadań polegających na komputerowym wprowadzaniu danych w okresie od 1 lipca 2013 r. do 31 stycznia 2014 r. za wynagrodzeniem w wysokości 1564,84 zł brutto miesięcznie. Umowa zawierała analogiczne postanowienia jak umowa z dnia 1 kwietnia 2010 r.

W dniu 9 czerwca 2014 r. (...) SA wystawiła zaświadczenie stwierdzające, że A. W. (1) świadczyła usługę na podstawie umowy zlecenia w okresie od 6 listopada 2008 r. do 14 czerwca 2011 r.

W grupie spółek (...) przyjętą praktyką było zatrudnianie pracowników na podstawie umowy o pracę z jedną ze spółek oraz na podstawie umowy zlecenia z inną spółką. Pracownicy podpisywali umowy zlecenia przy zawarciu umowy o pracę, a umówione wynagrodzenie netto było dzielone między zawartą umowę o pracę i umowę zlecenia.

W ramach zatrudnienia powódki na stanowisku kadrowo-płacowym nie istniało rozróżnienie zakresu czynności, które były wykonywane na podstawie umowy o pracę oraz umowy zlecenia. Pracownicy, w tym powódka, nie wykonywali żadnych czynności na podstawie umowy zlecenia. Zadania pracowników pracujących w dziale kadrowo-płacowym polegały na prowadzeniu rozliczania wynagrodzeń pracowników przy pomocy programu księgowo-płacowego.

Powódka prowadziła rozliczenia wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w spółce, z którą miała zawartą umowę o pracę oraz pracowników innych spółek powiązanych kapitałowo, należących do grupy.

Wskazane czynności pracownicy wykonywali osobiście, czynności te nie były wykonywane przez osoby trzecie.

Powódka, podobnie jak inni pracownicy zatrudnieni w dziale kadrowo-płacowym pracowała w stałych godzinach od ósmej do szesnastej w biurze przy ul. (...). Zdarzało się, że pracownicy pracowali po godzinach pracy. W takich sytuacjach za przepracowane godziny ponad obowiązujący wymiar czasu pracy - otrzymywali wolne, tzw. zwrot godzin.

W ramach zatrudnienia na stanowisku kadrowo-płacowym powódka miała jednego przełożonego. Kierownik dzielił pracę między pracowników, sprawdzał ją, pomagał wyjaśniać nieścisłości odnośnie naliczania wynagrodzeń.

Wynagrodzenie z umowy o pracę wypłacane było na koniec miesiąca, natomiast wynagrodzenie z umowy zlecenia - do szóstego, siódmego dnia miesiąca.

Pracownicy podpisywali rachunki do umów zlecenia.

Wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia było wypłacone niezależnie od liczby nieobecności z powodu choroby lub przebywania na urlopie.

Przy wykonywaniu pracy pracownicy korzystali ze sprzętu pracodawcy: komputerów ze specjalistycznym oprogramowaniem księgowo-płacowym, ksero, telefonów.

Sąd Rejonowy powyższych ustaleń dokonał na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, których autentyczność oraz wiarygodność nie budziła wątpliwości Sądu oraz nie była kwestionowana przez strony a nadto oparł się na dowodach z zeznań świadków: A. W. (3), K. S. oraz częściowo na zeznaniach świadków E. R., I. D., M. C. i E. Ś. i przesłuchaniu powódki.

Sąd wskazał, że w części dał wiarę zeznaniom świadka E. R. w zakresie, w jakim świadek zeznała, że w grupie spółek (...) powszechną praktyką było zatrudnianie pracowników na podstawie umowy o pracę ze spółką (...) Sp. z o.o. oraz zawieranie umowy zlecenia ze spółką (...) S.A. a za niewiarygodne uznał zeznania świadka jakoby pracownicy mieli rzeczywiście odrębne, dodatkowe zadania wynikające z umowy zlecenia, które były wykonywane na rzecz innej spółki, gdyż jak wskazał odmiennych ustaleń dokonał na podstawie zeznań świadków K. S., A. W. (3) oraz na podstawie przesłuchania powódki i pozostałego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd dał również wiarę zeznaniom świadka A. W. (3), wskazując, że zeznania jej były spójne, logiczne i znalazły potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zebrany w sprawie. Odnośnie zeznań świadka I. D. wskazał, że dał jej wiarę jedynie, co do tego, że w grupie (...) istniała praktyka zawierania z pracownikami umów o pracę z jedną ze spółek oraz dodatkowych umów zlecenia z inną spółką. W pozostałym zakresie Sąd ocenił zeznania świadka,

jako niewiarygodne, gdyż nie znalazły potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, z którego wynikało jasno, że powódka, podobnie jak inni pracownicy, nie mieli na podstawie umowy zlecenia przydzielonego rzeczywistego, odrębnego zakresu obowiązków, innych warunków w zakresie podporządkowania pracodawcy w porównaniu z zawartą umową o pracę, a także wyodrębnionych godzin pracy, w których wykonywali obowiązki wynikające z umowy zlecenia.

Walorem wiarygodności Sąd Rejonowy obdarzył zeznania świadka M. C. jedynie w zakresie, w jakim zeznała, że przyjętą praktyką w grupie (...) było zatrudnianie pracowników na podstawie umowy o pracę oraz na podstawie umowy zlecenia, przy czym umowy te były podpisywane z różnymi spółkami. Pozostałe zeznania świadka Sąd ocenił jako niewiarygodne, gdyż odmiennych ustaleń we wskazanym zakresie dokonał na podstawie zeznań świadków: K. S., A. W. (3), na podstawie przesłuchania powódki oraz na podstawie pozostałego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd Rejonowy wskazał, że dał wiarę zeznaniom świadka K. S. z których wynikało, że w grupie (...) przyjętą praktyką było zawieranie z pracownikami umów zlecenia obok umowy o pracę. Umowa o pracę i umowa zlecenie były zawierane z różnymi spółkami należącymi do grupy. Na podstawie umowy zlecenia pracownicy, w tym powódka, nie wykonywali żadnych odrębnych czynności od tych przydzielonych im na podstawie umowy o pracę. Świadek zeznała, że umowa zlecenia była narzucana pracownikom przy zawieraniu umowy o pracę a osoby, które się na nią nie godziły - nie były zatrudniane. Wynagrodzenie przyznane w umowie zlecenia było wyliczone w ten sposób, żeby pracownik w sumie, łącznie na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia, otrzymał wynagrodzenie netto, na które strony umawiały się przy podpisaniu umów. Wynagrodzenie wynikające z umowy zlecenia było wypłacane niezależnie od ilości nieobecności z powodu zwolnień lekarskich lub urlopów w danym miesiącu. Ponadto, świadek zeznała, że w okresie jej urlopu macierzyńskiego fikcyjna umowa zlecenia została podpisana z jej partnerem, tak by świadek mogła otrzymać pełne świadczenie netto ustalone ze spółką (...).

Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadka E. Ś. jedynie w zakresie, w jakim świadek potwierdziła, że w grupie spółek (...) istniała praktyka podpisywania z pracownikami umów zlecenia obok umowy o pracę. Umowy te były zawierane z różnymi spółkami. Sąd uznał za niewiarygodne zeznania świadka w zakresie, w jakim zeznała, że na podstawie umów zlecenia pracownicy wykonywali rzeczywiście odrębne czynności na rzecz innego podmiotu niż na podstawie umowy o pracę. Zeznania świadka były wewnętrznie sprzeczne, gdyż świadek zeznała najpierw, że czynności wynikające z umowy zlecenia wykonywała po godzinach pracy lub w soboty, a następnie, że czas pracy wynikający z umowy o pracę wynosił 8 godzin, a świadek pracowała w stałych godzinach od ósmej do szesnastej i nie zostawała po godzinach.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki A. W. (1).

Odnosząc się do roszczeń powódki Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, że w zakresie żądania powódki uiszczenia przez pozwanych należnych składek na ubezpieczenie społeczne na rozprawie w dniu 24 października 2014 r. postanowił uznać się niewłaściwym i sprawę przekazał w tym zakresie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddziałowi w W. a w pozostałym zakresie powództwo podlegało oddaleniu, jako niezasadne.

Sąd podniósł, że zgodnie z treścią art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny i podzielił pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 lipca 2009 r., II PK 1/09, że w świetle art. 189 k.p.c. nie ma wątpliwości, co do tego, że pracownik może mieć interes prawny w domaganiu się ustalenia stosunku pracy, jeżeli istnieje stan niepewności, co do jego sytuacji prawnej.

Sąd wskazał, że dla uznania danego stosunku za stosunek pracy warunkiem niezbędnym i wystarczającym jest posiadanie przez ten stosunek wszystkich cech (elementów) stosunku pracy wynikających z art. 22 § 1 k.p., w którym to przepisie zawarta jest definicja ustawowa stosunku pracy i zakłada ona wykonywanie pracy osobiście, odpłatnie, w ramach podporządkowania pracowniczego, w sposób powtarzalny i bez ponoszenia przez pracownika ryzyka prowadzenia podmiotu zatrudniającego. Odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego (wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 7 października 2009 r., III PK 39/09, z dnia 23 października 2006 r., I PK 113/06, wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 26 czerwca 1996 r., III AP10/96) Sąd Rejonowy wskazał, że stosunek pracy jest dobrowolnym stosunkiem prawnym o charakterze zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem. Stosunek pracy to więc o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę. Konstytutywne cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych to: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia.

Odnosząc powyższe rozważania teoretyczne do stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy Sąd Rejonowy wskazał, że żądanie powódki w zakresie ustalenia stosunku pracy z pozwanymi spółkami nie ma żadnych podstaw prawnych. Podkreślił, że powódka pozostawała w spornym okresie w stosunku pracy ze spółką (...) Sp. z o.o. (która wcześniej występowała pod nazwą (...) Sp. z o.o. oraz (...) Ochrona Sp. z o.o.) a do obowiązków powódki, jako pracownika wskazanej spółki należało prowadzenie rozliczenia wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w tej spółce, jak też w innych spółkach należących do tej samej grupy kapitałowej. Sąd I instancji podniósł, że z przesłuchania powódki, które znalazło potwierdzenie w zeznaniach świadków K. S. oraz A. W. (3) wynikało, że powódka nie wykonywała odrębnych czynności na podstawie zawartej umowy zlecenia. Tytułem umowy zlecenia miało być powódce wypłacane określone wynagrodzenie uzupełniające jej całkowite wynagrodzenie z tytułu wykonywania przedmiotowych obowiązków. Umowa ta zaś została podpisana dla obniżenia kosztów z tytułu obowiązkowych ubezpieczeń społecznych.

Zdaniem Sądu Rejonowego w sytuacji, gdy powódka nie wykonywała żadnych czynności na podstawie zawartych umów zlecenia, a zadania w zakresie prowadzenia rozliczania wynagrodzeń pracowników należało do treści jej stosunku pracy z (...) Sp. z o.o. bezprzedmiotowe staje się badanie występowania w ramach relacji powódki i pozwanych spółek - pozostałych wyżej wskazanych cech stosunku pracy.

Jak podkreślił Sąd I instancji w świetle art. 3 k.p. pracownik w ramach stosunku pracy może mieć tylko jednego pracodawcę w postaci określonej jednostki organizacyjnej lub osoby fizycznej. Powódka pozostawała w stosunku pracy z (...) Sp. z o.o. W ramach tego stosunku pracy wykonywała czynności należące do jej obowiązków pracowniczych. Ustalenie treści stosunku pracy powódki - co do wzajemnych praw i obowiązków stron, a w szczególności, co do wysokości wynagrodzenia należnego powódce w ramach tego stosunku - mogłoby, zatem mieć miejsce wyłącznie w odniesieniu do tego podmiotu (pracodawcy), który byłby w takiej sytuacji legitymowany biernie.

Reasumując, Sąd Rejonowy podniósł, że między pozwanymi spółkami a powódką nie istniał stosunek pracy, wobec czego powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu.

Przechodząc do oceny zasadności żądania powódki zapłaty kwoty 1122 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z art. 171 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny (§ 1). Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w § 1, w przypadku, gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą (§ 3).

Sąd Rejonowy podniósł, że prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, podobnie jak prawo do urlopu stanowi uprawnienie istniejące w ramach treści stosunku pracy. W spornym okresie powódki nie łączył ze stronami pozwanymi

stosunek pracy. W konsekwencji powódce nie przysługiwało prawo do urlopu w (...) Ochrona Sp. z o.o., a co za tym idzie - prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop za 2013 rok. Wobec powyższego Sąd oddalił powództwo w zakresie roszczenia powódki o ekwiwalent za niewykorzystany urlop.

W dalszej kolejności Sąd I instancji ocenił roszczenia powódki o odszkodowanie z tytułu spowodowania przez pozwane spółki zaniżenia jej przyszłej emerytury. Wskazał, że zgodnie z art. 415 k.c. kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia. Zobowiązanie do naprawienia szkody w ramach odpowiedzialności na gruncie tego przepisu powstaje tylko w przypadku kumulatywnego spełnienia się następujących przesłanek: obiektywnej bezprawności zachowania się podmiotu szkodzącego polegającej na sprzeczności zachowania z normą prawną lub zasadami współżycia społecznego; subiektywnej bezprawności tego zachowania (winy); szkody w postaci straty lub utraconych korzyści oraz adekwatnego związku przyczynowego między zachowaniem podmiotu szkodzącego a wyrządzoną szkodą.

Z ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd w sprawie wynikało, że zawarte z powódką umowy zlecenia miały charakter pozorny, w rzeczywistości nie były wykonywane oraz prowadziły do obejścia przepisów o ubezpieczeniach społecznych. Na uwadze mieć należy jednak, że w chwili podpisywania ww. umów zlecenia powódka miała świadomość, że wiązuje się umową określonej treści oraz że zawarcie takiej umowy oznaczać będzie w efekcie odprowadzenie mniejszej składki ubezpieczeniowej, a jednocześnie wyższe wynagrodzenie w kwocie netto.

Sąd Rejonowy podkreślił, że w rozpoznawanej sprawie powódka nie wykazała przede wszystkim, aby zachowanie podmiotów, z którymi zawierała kolejne umowy zlecenia wyrządziło jej rzeczywisty uszczerbek majątkowy. Sąd przekazał sprawę w zakresie żądania o uiszczenie składek na ubezpieczenie społeczne organowi rentowemu. Dopiero w postępowaniu przed tym organem rozstrzygnięta zostanie kwestia zobowiązań publicznoprawnych z tytułu obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, stanowiąca pochodną wiążącego powódkę stosunku pracy, mająca wpływ na wysokość przyszłych świadczeń emerytalnych powódki.

Sąd Rejonowy oddalił zatem powództwo również w tym zakresie.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. wskazując, że niereprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika procesowego powódka miała podstawy, by być przekonaną o zasadności kwestionowania zawartych z nią umów zlecenia. Sformułowane przez powódkę roszczenia skierowane wobec podmiotów, z którymi zawarte zostały umowy zlecenia, z wyżej wymienionych względów pozostawały jednak bezzasadne.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka, zaskarżając wyrok w całości i wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy powódką z pozwanymi spółkami w okresach odpowiadających okresom obowiązywania umów zleceń, zasądzenie od pozwanych na jej rzecz kwoty 1 122 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w ilości 15 dni za rok 2013 oraz zasądzenie od pozwanych na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, to jest:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków logicznie sprzecznych oraz nie znajdujących pokrycia w tym materiale, w sposób nieodpowiadający ustalonemu przez Sąd stanowi faktycznemu, a w szczególności poprzez:

- uznanie, że żądanie powódki nie ma uzasadnionych podstaw prawnych, podczas gdy z ustalonego przez Sąd oraz niekwestionowanego stanu faktycznego oraz materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że powódka znajdowała się z pozwanymi w stosunku pracy w okresach odpowiadających okresom obowiązywania umów zleceń z każdą z tych spółek a także, że świadczyła osobiście pracę określonego rodzaju na rzecz pozwanych i pod ich kierownictwem, w stałych godzinach od 8 do 16 oraz w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, za co otrzymywała comiesięczne wynagrodzenie od pozwanych, które było wypłacane niezależnie od jej nieobecności w pracy;

- błędnym uznaniu, że powódka nie pozostawała w stosunku pracy z pozwanymi we wskazanych okresach, jako konsekwencji uznania przez Sąd, że zawarte z powódką umowy zlecenia miały charakter pozorny oraz prowadziły do obejścia przepisów o ubezpieczeniach społecznych.

- błędnym uznaniu, że umowy zlecenia zawarte przez powódkę z pozwanymi nie były w rzeczywistości wykonywane, podczas gdy z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego wynika jedynie, że wykonywane czynności nie różniły się od czynności wykonywanych przez powódkę podczas umowy o pracę z (...) Sp. z o.o., a nie że nie były w ogóle wykonywane,

- błędne wyprowadzenie wniosku, iż bezprzedmiotowe jest badanie cech stosunku pracy pomiędzy powódką a pozwanymi spółkami, jako konsekwencja przyjęcia przez Sąd faktu, że zadania w zakresie prowadzenia rozliczania wynagrodzeń pracowników należało do treści stosunku pracy z (...) Sp. z o.o., podczas gdy w zakresie wykonywania tych czynności powódkę i pozwane spółki wiązała umowa zlecenie.

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a) art. 22 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i przyjęcie, że nie ziszcili się przesłanki pozwalające ustalić, że w okresie obowiązywania przedmiotowych umów zlecenia powódka znajdowała się z pozwanymi w stosunku pracy, podczas gdy z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego oraz niekwestionowanego przez Sąd materiału dowodowego wyraźnie wynika, że praca wykonywana przez powódkę w ramach przedmiotowych umów zlecenia miała charakter stosunku pracy,

b) art. 65 § 2 k.c. poprzez niewłaściwe zastosowanie zasad wykładni treści oświadczeń woli złożonych przez strony oraz uznanie, że powódka nie znajdowała się w stosunku pracy w okresach wskazanych w przedmiotowych umowach zlecenia, podczas gdy z ustalonego stanu faktycznego wyraźnie wynika, że powódka znajdowała się ze stronami pozwanymi w faktycznym stosunku pracy w okresach odpowiadających okresom obowiązywania umów zleceń z każdą z tych spółek, świadczyła osobiście pracę określonego rodzaju na rzecz pozwanych pod ich kierownictwem, w stałych godzinach od 8 do 16 oraz w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, za co otrzymywała wynagrodzenie, które było wypłacane przez pozwane spółki w całym okresie obowiązywania umów zlecenia, niezależnie od jej nieobecności w pracy,

c) art. 3 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie oraz błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że powódka nie mogła znajdować się w stosunku pracy w ramach wykonywanych umów zlecenia, gdyż pracownik w ramach stosunku pracy może mieć tylko jednego pracodawcę w postaci określonej jednostki organizacyjnej lub osoby fizycznej, podczas gdy okoliczność pozostawania z pracodawcą w jednoczesnym stosunku pracy oraz świadczenia pracy na podstawie umowy zlecenia nie wyklucza tego, że przedmiotowe umowy zlecenia miały charakter stosunku pracy, który podlega ustaleniu, a ponadto, że treść art. 3 k.p. nie stoi na przeszkodzie pozostawaniu w kilku stosunkach pracy z różnymi pracodawcami w tym samym okresie, tym bardziej, że pozwane spółki były jedynie spółkami powiązanymi z jej pracodawcą, ale posiadały własną (odrębną) osobowość prawną.

W odpowiedzi na apelację pozwane spółki wniosły o oddalenie apelacji powódki w całości oraz zasądzenie od powódki na ich rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Warszawie, XXI Wydział Pracy, zważył, co następuje:

Apelacja powódki jest niezasadna i jako taka podlegała oddaleniu.

Sąd Okręgowy po przeprowadzeniu wnikliwej analizy motywów jakimi kierował się Sąd pierwszej instancji wydając zaskarżony wyrok, ocenił również prawidłowość przeprowadzonego postępowania dowodowego, trafność subsumcji stanu faktycznego do zastosowanych przepisów prawa jak również prawidłowość przedstawionych rozważań, zarówno w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych, oceny zebranych w sprawie dowodów jak również w zakresie zastosowanych przepisów prawa i ich wykładni. Ustalenia stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku w większości są prawidłowe (za wyjątkiem ustalenia, że powódka nie wykonywała żadnych czynności na podstawie umowy - zlecenia) i Sąd Okręgowy przyjmuje je jako podstawę także własnego rozstrzygnięcia. W większości Sąd podzielił ocenę prawną dokonaną przez Sąd I instancji, aczkolwiek rozważania w zakresie subsumcji stanu faktycznego do przepisów art. 3 k.p. i art. 22 k.p. podlegały uzupełnieniu, co jednakże nie wpłynęło na treść rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego, które było prawidłowe. W ocenie Sądu drugiej instancji nie zaistniały także przesłanki skutkujące nieważnością postępowania.

Jednocześnie Sąd Okręgowy zauważa, że zgodnie z art. 382 k.p.c. sąd drugiej instancji jest sądem samodzielnie rozpoznającym sprawę merytorycznie po raz drugi i co do zasady może i powinien przeprowadzać postępowanie dowodowe w pełnym, koniecznym zakresie. Z tego względu Sąd Okręgowy dopuścił dowód z uzupełniających zeznań powódki na okoliczność ustalenia, czy i jakie czynności wykonywała w ramach stosunku zlecenia na rzecz pozwanych. Sąd dał wiarę zeznaniom powódki co do faktów, gdyż znajdują one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym uznanym przez Sąd za wiarygodny. Podkreślić jedynie należy, że stwierdzenie powódki, iż nie wykonywała żadnych czynności na umowę – jest jej subiektywną oceną. Ocena powyższej kwestii pozostawała w gestii Sądu.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c. wskazać należy, że przepis art. 233 § 1 k.p.c. ustanawia zasadę swobodnej oceny dowodów, w myśl której sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów stosownie do własnego przekonania, w oparciu o wszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału, a więc biorąc pod uwagę wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu oraz wszelkie - mające znaczenie dla ich mocy i wiarygodności - okoliczności towarzyszące ich przeprowadzaniu (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00, niepubl., LEX nr 80266). Granice swobodnej oceny dowodów winny być wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, w świetle których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, Nr 17, poz. 655).

Skarżąca - chcąc podważyć ocenę dowodów zastosowaną przez sąd - powinna wykazać istotne błędy logicznego rozumowania, sprzeczności dokonanej przez sąd oceny z doświadczeniem życiowym, brak wszechstronności, czy też bezzasadne pominięcie dowodów, które mogłyby prowadzić do wniosków odmiennych, aniżeli te, które stanowiły podstawę rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko apelującej w zakresie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c, w tym tylko zakresie że Sąd I instancji błędnie ustalił, że umowy zlecenia powódki z pozwanymi spółkami nie były wykonywane. Istotnie analiza materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że zawarte przez powódkę umowy – zlecenia były wykonywane, powódka otrzymywała z tego tytułu wynagrodzenie. Okoliczność, że jak wynika z prawidłowych ustaleń Sądu wykonywane przez powódkę czynności w ramach umowy – zlecenia nie różniły się od czynności wykonywanych przez powódkę w ramach umowy o pracę nie przesądza o tym, że umowy zlecenia nie były w ogóle wykonywane. Powódka w swoich zeznaniach na rozprawie przed Sądem Okręgowym w dniu 28 czerwca 2016 r. wskazywała, że nie wykonywała żadnych czynności na umowę – zlecenie, nie miała wskazane w umowie o pracę dla ilu spółek ma naliczać wynagrodzenie a jednocześnie podała, że wprowadzając dane do pracownika systemu musiała określić, która spółka ma zapłacić za to wynagrodzenie. Przy czym jednocześnie zeznała, że wykonywała czynności przez naliczanie wynagrodzenia dla pracowników wykonujących umowę zlecenia na rzecz 6 spółek podległych firmie (...). Jak prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy powódka prowadziła rozliczenia wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w spółce, z którą miała zawartą umowę o pracę oraz pracowników innych spółek powiązanych kapitałowo, należących

do grupy. Jak wynika z załączonych umów – zlecenia ich przedmiotem było komputerowe wprowadzanie danych. Niewątpliwie tak sformułowany przedmiot umowy zlecenia powodował, że przedmiot umowy zlecenia i czynności, które miały w jej ramach być wykonywane przez powódkę zawierały się w czynnościach wykonywanych przez powódkę w ramach umowy o pracę, ale nie oznacza to, iż umowa – zlecenie faktycznie nie była wykonywana i w tym zakresie Sąd nie podzielił oceny Sądu I instancji. W ocenie Sądu Okręgowego w przedmiotowej sprawie nie było istotne to czy powódka w danym momencie kiedy wprowadzała jakąś umowę do systemu mogła rozróżnić czy należy ta czynność do czynności zleconych jej przez pracodawcę czy zleceniodawcę ale istotne było to, że jak wynika z materiału dowodowego uznanego przez Sąd I instancji za wiarygodny - którą to ocenę Sąd Okręgowy również podziela – powódka w ciągu dnia jej pracy wykonywała zarówno czynności na rzecz pracodawcy jak i zleceniodawców a te jej zadania polegały na takim przemieszaniu, że nie można było odróżnić czasu pracy na rzecz każdego z podmiotów. Jak wynika z prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego czynności polegające na wprowadzaniu umów do systemu na rzecz zarówno pracodawcy jak i zleceniodawców wykonywane były w tym samym miejscu a nadzór nad jej pracą sprawowała ta sama osoba w osobie kierownika. W ocenie Sądu Okręgowego powódka w tym samym czasie pracy nie mogła być podporządkowana zarówno pracodawcy jak i zleceniodawcy co wyklucza możliwość jednoczesnego ustalenia stosunku pracy ze zleceniodawcami. Za przyjęciem takiego stanowiska przemawiają następujące okoliczności.

W przedmiotowej sprawie należy zwrócić uwagę, że pozwane spółki, z którymi powódka zawierała umowy – zlecenia jak i spółka (...) sp. z o.o. z którą to powódkę łączył stosunek pracy wchodziły w skład grupy K. (bezsporne odpowiedź na pozew). Jak wynika z odpisu z KRS-u pozwana (...) SA jest współnikiem (...) Ochrona sp. z o.o. (odpis z KRS – k. 75).

Podkreślenia wymaga, że w orzecznictwie zwrócono uwagę na aspekt zależności ekonomicznej między spółką będącą pracodawcą a spółką będącą zleceniodawcą. Co do zasady możliwa jest więc subsumpcja art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 3 k.p. również w aspekcie koncepcji „przebijania welonu korporacyjnego” (piercing the corporate veil). Zjawisko nadużycia odrębnej osobowości prawnej spółki jest możliwe do zakwalifikowania w aspekcie cywilnym jako zjawisko nadużycia prawa z art. 5 k.c. (tak SN w wyroku z 17 marca 2012 r. ,I PK 179/14, Legalis) Konstrukcja nadużycia osobowości (podmiotowości) prawnej jest przyjmowana w orzecznictwie, także dotyczącym stosunków pracy (por. uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258; z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 23/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 289; OSP 2012 nr 4, poz. 38, z glosą J. Wratnego; z dnia 5 listopada 2013 r., II PK 50/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 129 i z dnia 20 listopada 2013 r., II PK 55/13) .We wskazanym judykacie I PK 179/14 Sąd Najwyższy wskazał, że istota omawianej instytucji (określonej również jako „pomijanie osobowości prawnej”, „pomijanie prawnej odrębności osób prawnych” lub „przebijania welonu korporacyjnego”) na gruncie prawa pracy polega na tym, że rzeczywisty „właściciel” zakładu pracy doprowadza swoim działaniem (przekształcając odpowiednio struktury organizacyjne) do formalnego związania pracownika stosunkiem umownym z podmiotem od siebie uzależnionym i pozbawionym uprawnień „właścicielskich”, co może prowadzić do obejścia prawa i uniknięcia zobowiązań wobec pracowników. Korzystanie przez „właściciela” ze swobody w kreowaniu osób prawnych (w szczególności dotyczy to przypadków zakładania spółek zależnych) niejednokrotnie prowadzi do negatywnych konsekwencji w stosunku do pozostałych uczestników obrotu prawnego, zwłaszcza wobec pracowników.

Co do zasady możliwa jest wykładnia art. 3 k.p. i art. 22 § 1 k.p. przy wykorzystaniu powyższej koncepcji „przebicia zasłony korporacyjnej”, a w konkluzji - potraktowanie czynności wykonywane w spółce będącej pracodawcą i w spółkach-zleceniodawcach jako jednej umowy o pracę, z tytułu której przysługiwało powodce wynagrodzenie. Podkreślić jednakże należy, że nawet stwierdzenie, że doszło do nadużycia podmiotowości spółek przez zawarcie z powódką umów, opartych na różnej podstawie prawnej, osobnych wypłat wynagrodzeń za pracę w spółkach w celu obniżenia kosztów z tytułu obowiązkowych ubezpieczeń społecznych pozostaje bez wpływu na ocenę roszczenia powódki o ustalenie stosunku pracy z pozwanymi spółkami z uwagi na fakt, iż powódka nie pozwała spółki (...) sp. z o.o. z którą to łączyła ją umowa o pracę. Sąd Okręgowy uznaje, że w przedmiotowej sprawie zachodziła konieczność pozwania pracodawcy w sytuacji podnoszenia przez powódkę, że umowy zlecenia zawarte z pozwanymi – spółkami miały na celu obejście prawa, tj. przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych i ukrywały w rzeczywistości szerszy stosunek pracy. Rację ma Sąd Rejonowy, iż ustalenie treści stosunku pracy powódki – co do wzajemnych praw i obowiązków stron a w szczególności co do wysokości wynagrodzenia należnego powodce w ramach tego szerszego

stosunku pracy mogłoby mieć miejsce wyłącznie w odniesieniu do pracodawcy - (...) sp. z o.o., który byłby w takiej sytuacji legitymowany biernie.

Należy zwrócić uwagę na tę część prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego, z których wynika, że pracownicy, w tym powódka podpisywali umowy zlecenia przy zawarciu umowy o pracę, a umówione wynagrodzenie netto było dzielone między zawartą umowę o pracę i umowę zlecenia, praca była wykonywana przy okazji czynności wykonywanych na rzecz pracodawcy. Nadto powódka wykonywała pracę w jednym i tym samym biurze, bez żadnego rozgraniczenia czasowego na czynności wykonywane w ramach umowy zlecenia i umowy o pracę, przy wykorzystaniu tych samych narzędzi należących do pracodawcy tj. komputerów ze specjalistycznym oprogramowaniem księgowo – płacowym, ksero, telefonów a kierownik w ramach zatrudnienia powódki na stanowisku kadrowo – płacowym dzielił pracę między pracowników, sprawdzał ją. Przy czym wynagrodzenie z tytułu umowy – zlecenia było wypłacane niezależnie od liczby nieobecności z powodu choroby lub przebywania na urlopie a sama umowa – zlecenie była „narzucona” powódce w momencie zawierania umowy o pracę. W ocenie Sądu Okręgowego, nie było żadnej ekonomicznej korelacji między wykonywanymi na rzecz rzekomego zleceniodawcami czynnościami a wynagrodzeniem z tej umowy.

W ocenie Sądu Okręgowego, powyższe czyni uprawnionym wniosek, że spółka dominująca, za którą należy uznać spółkę będącą pracodawcą powódki celowo wykorzystwała relacje między stanowiącymi różne osoby prawne agencjami ochrony w ramach grupy K., by w ramach nawiązanego z powódką stosunku pracy wydzielić część wynagrodzenia powódki, i przypisać je do wybranej innej agencji ochrony, na rzecz których powódka wykonywała powierzone jej czynności na podstawie umowy zlecenia.

Podkreślić ponownie należy, że nie było żadnej ekonomicznej korelacji między wykonywanymi na rzecz zleceniodawców czynnościami a wynagrodzeniem z tej umowy. Powódka pomimo formalnego rozdziału wypłacanego jej wynagrodzenia za pracę, w wykonywaniu powierzonych jej zadań podporządkowana była w całości pracodawcy, a nie pozwanym od niej otrzymywała szczegółowe instrukcje jakie czynności ma w danym czasie wykonywać. Jak bowiem prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy w ramach zatrudnienia na stanowisku kadrowo – płacowym powódka miała jednego przełożonego, który dzielił pracę między pracowników, sprawdzał ją, pomagał wyjaśnić nieścisłości odnośnie naliczania wynagrodzeń. Powódka prowadziła rozliczenia wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w spółce, z którą miała zawartą umowę o pracę oraz pracowników innych spółek powiązanych kapitałowo, należących do grupy. Należy zauważyć, iż jak również wynika z prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia było wypłacane niezależnie od liczby nieobecności z powodu choroby lub przebywania na urlopie. Nadto jak wynika z materiału dowodowego uznanego przez Sąd za wiarygodny czynności w ramach umowy zlecenia nie mogły być wykonywane przez osoby trzecie i poza biurem.

Zdaniem Sądu Okręgowego powyższe okoliczności dowodziły jak ścisły związek zachodził między pracodawcą i zleceniodawcami powódki a dla bytu stosunku zlecenia nawiązanego między stronami zasadnicze znaczenie miał zawarty stosunek pracy i to ten stosunek pracy obligował podmiot, z którym była umowa o pracę do wypłaty wynagrodzenia za pracę świadczoną formalnie na rzecz podmiotu będącego zleceniodawcą. Rozgraniczenie przez podmiot zatrudniający w oparciu o stosunek pracy wypłaty wynagrodzenia jako wynagrodzenia ze stosunku pracy i wynagrodzenia ze stosunku zlecenia służyło obejściu przepisów w zakresie odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne od należnego pracownikowi z tego tytułu wynagrodzenia. W analizowanym stanie faktycznym umowy – zlecenia były wykonywane, zatem nie ma potrzeby weryfikowania ich skuteczności i podstaw do przypisania spółkom zależnym (zleceniodawcom) zamiaru obejścia prawa czy zawierania pozornych kontraktów bowiem to one miały cel ekonomiczny w takim obejściu prawa, lecz pracodawca. W okolicznościach niniejszej sprawy w ocenie Sądu Okręgowego obowiązki wykonane na rzecz zleceniodawcy w kontekście art. 22 kp. należy rozciągnąć jako wykonane w ramach stosunku pracy. Rozłożenie w takim stanie faktycznym kwestii zapłaty wynagrodzenia na 2 podmioty (pracodawcę i zleceniodawcę) nie zmienia faktu, że zawsze chodzi o jeden stosunek pracy.

Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Sąd podziela pogląd wyrażony w wyroku z dnia 13 marca 2012 r. II PK 170/11 (Legalis), że w tym samym czasie pracy pracownik nie może mieć dwóch pracodawców jednocześnie

i ta konstatacja ma zasadnicze znaczenie dla oceny zasadności powództwa ustalenie istnienia stosunku pracy. Świadczenie pracy przez powódkę równoległe na rzecz pracodawcy i zleceniodawcy zwłaszcza długotrwale, sprzeciwia się pozorności umowy o zatrudnienie wynikającej z formalnie zawartej umowy zlecenia co nie wyklucza przyjęcia, że określona umowa o zatrudnienie (tu umowa zlecenia) zawarta została dla obejścia prawa, w szczególności przepisów o ubezpieczeniach społecznych.

Niedopuszczalne byłoby uznanie istnienie równoległe dwóch stosunków prawnych skoro faktyczne zwierzchnictwo nad powódką z racji zarówno wykonywanej umowy o pracę jak i wykonywanej umowy zlecenia wykonywała (...) sp. z o.o. (wcześniej (...), (...) Sp. z o.o.) a nie spółki będące zleceniodawcami. Świadczą o tym takie okoliczności, jak tożsamość miejsca świadczenia pracy na rzecz obu podmiotów, osoba przełożonego zlecającego pracę oraz okoliczność, że wykorzystywanie urlopu, zwolnienia lekarskiego od pracy, dotyczyły wyłącznie podmiotu będącego formalnie pracodawcą a pomimo tego faktycznie było tak, że odnosiły skutek także w stosunku do podmiotu będącego formalnie zleceniodawcą. Zleceniodawca nie wyciągał wobec powódki konsekwencji z racji tego, że powódka w sposób formalny nie uzgadniała z nim przerw w wykonywaniu pracy z racji urlopów, zwolnień lekarskich. Powyższy sposób wykonywania pracy przez powódkę i realizacji obowiązków względem obu podmiotów świadczy, że faktycznie jako pracodawcę powódki należy traktować wyłącznie (...) sp. z o.o. W ocenie Sądu Okręgowego w zaistniałej sytuacji roszczenie powódki o ustalenie istnienia stosunku pracy ze zleceniodawcami jest bezzasadne skoro w okresie od 3 listopada 2008 r. do 30 grudnia 2012 r. łączył ją z innym podmiotem – będącym jej pracodawcą (...) sp. z o.o. (poprzednio (...) Ochrona sp. z o.o., (...) sp. z o.o) stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy a ustalenie treści stosunku pracy powódki - co do wzajemnych praw i obowiązków stron, a w szczególności co do wysokości wynagrodzenia należnego powódce w ramach tego stosunku – mogłoby zatem mieć miejsce wyłącznie w odniesieniu do tego podmiotu (pracodawcy), który byłby w takiej sytuacji legitymowany biernie.

W świetle powyższej argumentacji zarzuty naruszenia art. 22 k.p., art. 65 § 2 k.c, art. 3 k.p. są bezzasadne.

Odnosząc się do roszczenia powódki o zasądzenie od pozwanych kwoty 1122 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w ilości 15 dni za rok 2013 r. wskazać należy, że wobec tego, iż jak prawidłowo wskazał Sąd Rejonowy prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, podobnie jak prawo do urlopu stanowi uprawnienie istniejące w ramach treści stosunku pracy a ponieważ w spornym okresie powódki nie łączył z pozwanymi spółkami stosunek pracy, wskazać należy, że powódce nie przysługiwało prawo do urlopu w (...) Ochrona Sp. z o.o., a co za tym idzie prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop za 2013 r.

Wskazać należy, że powódka wskazując z jednej strony, że zaskarża wyrok w całości, we wnioskach apelacji nie wносиła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanych kwot tytułem odszkodowania z tytułu spowodowania przez pozwane spółki zaniżenia jej przyszłej emerytury.

Niemniej jednak, Sąd Okręgowy wskazuje, że podziela ocenę Sądu I instancji, iż powódka nie wykazała przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanych, określonych w art. 415 k.c. bowiem nie wykazała przede wszystkim, aby zachowanie podmiotów, z którymi zawierała kolejne umowy zlecenia wyrządziło jej rzeczywisty uszczerbek majątkowy. Dopiero bowiem w postępowaniu przed organem rentowym, któremu Sąd Rejonowy przekazał sprawę w zakresie żądania o uiszczenie składek na ubezpieczenie społeczne zostanie rozstrzygnięta kwestia zobowiązań publicznoprawnych z tytułu obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. Nie bez znaczenia pozostaje również okoliczność, że w chwili podpisywania ww. umów zlecenia powódka miała świadomość, że związuje się umową o określonej treści oraz że zawarcie takiej umowy oznaczać będzie w efekcie odprowadzenie mniejszej składki ubezpieczeniowej.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. Zgodnie z art. 102 k.p.c w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis ten, stanowiąc wyjątek od ogólnej zasady wyrażonej w art. 98 § 1 k.p.c. i odwołując się do występowania „wypadków szczególnie uzasadnionych”, pozostawia sądowi orzekającemu swobodę oceny, czy fakty związane z przebiegiem procesu, jak i dotyczące sytuacji życiowej strony, stanowią podstawę do nieobciążania jej

kosztami procesu. W ocenie Sądu Okręgowego, sytuacja majątkowa powódki oraz charakter roszczenia pracowniczego wymagającego właściwej interpretacji przepisów art. 3 k.p., 22 k.p. w odniesieniu do stanu faktycznego uzasadnia zastosowanie art. 102 k.p.c i zasądzenie od powódki kosztów procesu w części. W ocenie Sądu, powódka wytaczając powództwo mogła być subiektywnie przeświadczona o słuszności dochodzonego roszczenia.