

Sygn. akt VI Pa 77/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 września 2017r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Maciej Flinik (spr.)

Sędziowie: SSO Ewa Milczarek

SSO Janusz Madej

Protokolant – sekretarka Katarzyna Słaba

po rozpoznaniu w dniu 28 września 2017r. w Bydgoszczy

na rozprawie

sprawy z powództwa: D. W. (1)

przeciwko: (...) Spółce z o.o. z siedzibą w (...) Spółce z o.o. z siedzibą w B.

o ustalenie istnienia stosunku pracy i uznanie zdarzenia za wypadek przy pracy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 13 kwietnia 2017r.

sygn. akt VII P 488/15

1) zmienia zaskarżony wyrok:

a) w punkcie 1 w ten sposób, że:

- powoda D. W. (1) w okresie od 15 października 2013r. do 31 grudnia 2014r. łączyła z pozwanym (...) Sp. z o.o. w B. umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku ładowacza ze średnim miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 2256 (dwa tysiąc dwieście pięćdziesiąt sześć) złotych brutto,

- ustala, że zdarzenie z dnia 16 grudnia 2014r. jest wypadkiem przy pracy,

b) w punkcie 2 w ten sposób, że zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w B. na rzecz powoda kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego za I instancję,

c) w punkcie 4 w ten sposób, że nie obciąża powoda kosztami zastępstwa prawnego pozwanego (...) Sp. z o.o. w B. za I instancję,

d) w punkcie 5 w ten sposób, że nakazuje pobrać od pozwanego (...) Sp. z o.o. w B. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1354 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt cztery) złote tytułem zwrotu kosztów sądowych,

2) oddala apelację w pozostałym zakresie,

3) zasada od pozwanego (...) Sp. z o.o. w B. na rzecz powoda kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów procesów za II instancję,

4) nie obciąża powoda kosztami zastępstwa prawnego pozwanego (...) Sp. z o.o. w B. za II instancję.

Sygn. akt VI Pa 77/17

UZASADNIENIE

Pozwem przeciwko (...) sp. z o.o. w B., powód D. W. (1) domagał się ustalenia, że od dnia 15 października 2013 r. zatrudniony był na stanowisku ładowacza odpadów w (...) sp. z o.o. w B. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony ze średnim miesięcznym wynagrodzeniem brutto 2.256,00 zł, podczas wykonywania której miał miejsce wypadek dnia 16 grudnia 2014 r. ewentualnie natomiast, że w okresie od dnia 15 października 2013 r. do dnia 31 grudnia 2014 r. D. W. (2) był zatrudniony na stanowisku ładowacza w (...) sp. z o.o. w B. na podstawie umowy o pracę ze średnim miesięcznym wynagrodzeniem 2.256,00 zł brutto, podczas wykonywania której miał miejsce w dniu 16 grudnia 2014 r. wypadek.; ustalenie, że zdarzenie, które miało miejsce w dniu 16 grudnia 2014 r. było wypadkiem przy pracy oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Uzasadniając powód podał, iż pozwana spółka zawarła z powodem trzy umowy zlecenia na segregację odpadów komunalnych wskazanych każdorazowo przez zleceniodawcę - doraźnie. Umowy zawarto w okresach od dnia 15.10.2013 r. do dnia 30.11.2013 r. , od dnia 1.12.2013 r. do dnia 31.12.2013 r., od dnia 1.01.2014 r. do dnia 31.12.2014 r. Stawkę wynagrodzenia powoda określono na 12,00 zł, w związku z czym jego wynagrodzenie oscylowało w granicach 2.256,00 zł brutto miesięcznie. Powód rozpoczął pracę na stanowisku ładowacza odpadów nie przechodząc przeszkolenia stanowiskowego, bez skierowania na badania lekarskie dopuszczające powoda do 6:00 rano, pracując do godziny 14:00. Jednak często bywało tak, że powód pracował po 12, 13, 14 godzin oraz w soboty. Ubranie robocze zapewniał pozwany (obuwie, odzie i rękawice). Początkowo powód wpisywał godziny przyjscia i wyjścia później te godziny wpisywał kierowca. W związku z zawarciem przez pozwaną umowy z R. powód pracował w czasie i miejscu wskazanym przez R., pod nadzorem pozwanego. W ramach umowy pomiędzy pozwaną a R., kierownictwo nad powodem zostało scedowane na R.. Praca świadczona była w sposób ciągły, a jej wymiar określany był przez pracodawcę. Powód podlegał kierownictwu pracowników R. i nie było możliwości zastąpienia go przez inną osobę. Powód musiał pozostawać w dyspozycji od godziny 6:00 rano celem ustalenia rodzaju pracy do wykonania i jej czasookresu. Pozwana nie potwierdziła warunków umowy o prace na piśmie, nie dopełniając obowiązków z zakresu BHP. Dnia 16 grudnia 2014 r. powód zgłosił się do pracy o godzin 5:55 świadczył pracę wraz z kierowcą R.. Podczas ładowania kontenerów ze śmieciami około godziny 12:20 powód stanął na stopniu prowadzącym do kabiny pasażera i chwycił się lusterka. Kierowca ruszył pojazdem, wówczas powód upadł a pojazd przejechał po nim jednym kołem. W ocenie powoda łączący go z pozwanym stosunek, był stosunkiem pracy, a powód posiada interes prawny w zarówno ustaleniu jego istnienia jak i ustaleniu wypadku przy pracy.

W odpowiedzi pozwany wniósł o oddalenie powództwa wraz zasądzeniem kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa według norm przepisanych. Bezsporne jest, że strony łączyły trzy następujące po sobie umowy zlecenia na podstawie których powód wykonywał usługi ładowacza śmieci za wynagrodzeniem w kwocie 12,00 zł za godzinę. Powód następnie wystawiał rachunki, na podstawie których pozwana wypłacała powodowi wynagrodzenie. W kontekście z kolei żądania powoda ustalenia istnienia stosunku pracy, pozwany wskazał, iż zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego zatrudniania, a o wyborze formy zatrudnienia decydują strony w ramach swobody kontraktowej zgodnie z ich zamiarem w chwili dokonywania czynności prawnej, która to wolę obie strony w momencie podpisywania umowy miały. Świadczy o tym nie tylko nazwa zawieranych pomiędzy stronami umów ale także towarzyszące okoliczności. W ocenie pozwanego, brak jest w przypadku powoda cech stosunku pracy. Nie można mówić o podporządkowaniu w sytuacji wykonywania czynności na podstawie współpracy i koordynacji przez podmiot trzeci. Czynności te bowiem wykonywane były wyłączenie celem ogólnego przygotowania do wykonywania czynności, objaśnienia a w konsekwencji następczej ich weryfikacji. Powierzone powodowi czynności nie były ze

swej natury skomplikowane, nie wymagając tym samym władczej ingerencji. Zdaniem pozwanego pewien stopień podporządkowania, w relacji wierzyciel – dłużnik nie może być utożsamiany z podporządkowaniem w ramach stosunku pracy. O charakterze zlecenia istniejącego stosunku świadczył także fakt, że zleceniobiorcy mogli nie przystępować do wykonywania czynności w dniach które nie były dla nich odpowiednie bądź kiedy nie było dla nich pracy. Analiza umów łączących powoda z pozwaną oraz podnoszone powyżej okoliczności nie pozwalają na przyjęcie, iż powód obowiązany był do wykonywania pracy w miejscu i czasie określonym przez pozwaną spółkę pod kierownictwem pozwanego. Brak było ponadto w łączącej strony relacji obowiązku osobistego jej świadczenia, co powód wskazywał w wystawianych przez siebie rachunkach. Takiego obowiązku powód nie miałby gdyby pozostawał w stosunku pracy. Ponadto, odwołanie umowne do regulacji kodeksu cywilnego o możliwości zastępowania powoda podczas wykonywania pracy przez osobę trzecią w sposób jednoznaczny wskazuje na istnienie stosunku obligacyjnego. Brak było nadto wykonywania przez powoda pracy na rzecz pozwanej na zasadzie ryzyka, bowiem świadczenie na jej rzecz usług uzależnione było od istnienia po stronie spółki potrzeby gospodarczej wynikającej z zamówień od kontrahentów. Powód świadczył na rzecz pozwanego usługi także w soboty i niedziele, w związku z czym otrzymywał wynagrodzenie w różnej wysokości. Z powyższego wynikało więc, że to i powód ponosił ryzyko osobowe prowadzonej przez pozwanego działalności, które w stosunku pracy leży po stronie pracodawcy. W ocenie pozwanego, brak więc było w łączących strony stosunku cech stosunku pracy.

Na rozprawie w dniu 27 października 2015 r. Sąd postanowił na podstawie art. 194 §3 k.p.c. wezwać do udziału w sprawie w charakterze strony pozwanej (...) sp. z o.o. w B. i zobowiązać do złożenia odpowiedzi na pozew w terminie 14 dni od daty doręczenia odpisu pozwu.

W odpowiedzi pozwany (...) Sp. z o.o. w B. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na swoją rzecz od powoda kosztów procesu według norm przepisanych w tym kosztów zastępstwa procesowego. Uzasadniając pozwana stanowczo zaprzeczyła by łączył ją z powodem jakikolwiek stosunek umowny, w związku z czym pozwana nie jest podmiotem, który może być w niniejszej sprawie pozwanym. Dnia 2 grudnia 2008 r. pozwana zawarła ze spółką (...) sp. z o.o. umowę o świadczenie usług związanych z wywozem nieczystości. Na mocy porozumienia z dnia 21 czerwca 2015 r. W miejsce kontrahenta pozwanej wstąpiła spółka (...) sp. z o.o. w B., a umowa była wielokrotnie zmieniana aneksami. Zgodnie z postanowieniami umowy pozwana K. miała obowiązek zapewnienia także ładowaczy. Przez zawarcie tej umowy R. nie nawiązał jednak stosunku pracy z powodem. W relacji powyższej nie było bezpośredniego podporządkowania powoda, bowiem to nie pozwana spółka wyznaczała powodowi zadania. Za wykonywanie usług ładowaczy pozwana spółka płaciła K. wynagrodzenie wynikające z łączącej ją z K. umowy, a pozwana nie ma wiedzy jakiego rodzaju stosunek prawny łączył powoda ze spółką (...). Dla pozwanej spółki jedynie istotne była liczba ładowaczy świadczących usługi danego dnia. Z uwagi natomiast na niskie kwalifikacje wymagane od tych osób, z punktu widzenia R. obojętne było kto wykonuje te czynności. Natomiast w związku z wypadkiem, który miał miejsce z udziałem powoda, w pozwanej spółce została przeprowadzona kontrola PIP, z której jasno wynikało, że powoda z pozwaną nie łączył stosunek pracy. Protokół kontroli wyraźnie stanowił o tym, że powoda ze spółką (...) łączył stosunek cywilnoprawny, a K. była zobowiązana do zapewniania R. ładowaczy. Zadania przysłanym osobom były przydzielane ad hoc. Pozwany w tym miejscu wskazał, iż protokół kontroli PIP ma ciężar dokumentu urzędowego. Pozwany R. podniósł ponadto, iż skoro powód pozostawał K. w stosunku zlecenia to nie mógł jednocześnie pozostawać w stosunku pracy z pozwaną spółką.

W wyroku z dnia 13 kwietnia 2017 r. sygn. akt VI U 488/15 Sąd Rejonowy w Bydgoszczy oddalił powództwa w stosunku do obu pozwanych oraz zasądził od powoda na rzecz każdego z nich odpowiednie kwoty tytułem zwrotu kosztów procesu. Kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa. Sąd ustalił, iż powoda D. W. (1) łączyły z pozwaną spółką (...) sp. z o.o. w B. umowy zlecenia z dnia 15 października 2013 r. do dnia 30 listopada 2013r., z dnia 1 grudnia 2013 r. do dnia 31 grudnia 2013 r. oraz umowa z dnia 1 stycznia 2014 r. do dnia 31 grudnia 2014 r., przedmiotem których było: Segregacja odpadów komunalnych wskazanych każdorazowo przez zleceniodawcę – doraźnie. W ramach umów za wykonane czynności powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 12,00 zł brutto. Przed zawarciem powyższych umów powód składał do pozwanego wnioski o zawarcie umowy zlecenia na wskazany w umowach okres oraz wypełniał druk oświadczenia, stanowiący załącznik do umów, wskazujący na świadomość powoda nie zawarcia umowy o pracę,

nie posiadania przez zleceniobiorcę statusu pracownika w rozumieniu Kodeksu Pracy oraz o nie przysługiwaniu zleceniobiorcy w czasie obowiązywania umów świadczeń należnych pracownikom wynikające z przepisów Kodeksu Pracy i innych stosownych ustaw. Powyższe oświadczenie wskazywało także na fakt uzgodnienia i zaakceptowania przez obie strony formy umowy oraz podkreślenie faktu nie prowadzenia rozmów, co do zawarcia pomiędzy nimi umowy o pracę. Za wykonanie usług powód wystawiał zleceniodawcy rachunki, w których uwidocznione były kwoty należnego mu wynagrodzenia. Wynagrodzenie powoda uzależnione było od ilości przepracowanych godzin, które zliczał i następnie przekazywał do spółki (...) celem naliczenia wynagrodzenia. Liczba godzin była sprawdzana po konsultacji z spółką (...) na podstawie tzw. trasówek. Nigdy nie zdarzyło się by powód nie otrzymał wynagrodzenia w należnej mu wysokości. Spółkę (...) sp. z o.o. oraz (...) sp. z o.o. w B. łączy umowa z dnia 2 grudnia 2008 r. (aneksowana dnia 21 czerwca 2013 r.), zgodnie z którą spółka (...) zobowiązana jest świadczyć usługi polegające na m.in. zapewnieniu ładowaczy przy zwożeniu odpadów z terenu miasta B.. Załącznik do umowy stanowi, iż spółka (...) zobowiązała się do stosowania rozwiązań organizacyjnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska obowiązujących w spółce (...), a w szczególności:

- uwzględnić obowiązujące instrukcje i procedury dotyczące BHP i ochrony środowiska oraz zapewnić ich przestrzeganie w trakcie wykonywania pracy przez swoich pracowników,
- komunikować się przed rozpoczęciem wykonywania pracy z działem BHP lub kierownictwem właściwych komórek organizacyjnych spółki,
- podnosić świadomość zagrożeń na stanowiskach pracy oraz szkolić pracowników, jeśli zajdzie taka konieczność przed rozpoczęciem wykonywania pracy oraz w jej trakcie przez służby (...),
- mieć świadomość iż wszelkie działania danej organizacji będą okresowo monitorowane pod kątem bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska.

Spółka (...) dostarcza swoim klientom pracowników różnego rodzaju - ładowaczy, serwis sprzątający, pracowników ochrony i kwalifikowanych pracowników ochrony do różnego rodzaju podmiotów. Część z tych pracowników zatrudnionych jest na podstawie umowy o pracę, jednak do spółki (...) kieruje wyłącznie osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia. Osoby te przed zawarciem umowy informowane są o formie mającego powstać stosunku prawnego dlatego mają pełną świadomość rodzaju zawieranej umowy. Spółka (...) nie ma możliwości zatrudnienia osób wykonujących czynności ładowaczy na podstawie umowy o pracę, bowiem nigdy nie ma pewności ilu ładowaczy będzie potrzebnych do pracy w R. w danym dniu, tygodniu i miesiącu. Forma zawieranych z ładowaczami umów wynika więc wyłącznie z potrzeb kontrahenta – spółki (...). Spółka (...) nie jest w stanie określić ilu pracowników będzie potrzebowała od K. w dłuższej perspektywie, z uwagi na szereg czynników na które składają się m.in. awarie samochodów, absencje pracowników czy zmienne zapotrzebowanie kontrahentów spółki (...). Pozwana K. zabezpiecza niezbędną do pracy liczbę osób, przez zawarcie umów z większą liczbą osób niż wynika to z potrzeb R.. Jedynym wymogiem przy rekrutowaniu osób na stanowisko ładowaczy przez K. jest ich wiek i sprawność fizyczna. Spółka (...) poszukuje osób do współpracy w różny sposób przez ogłoszenia w prasie, Internecie, Urzędzie Pracy wskazując na zapotrzebowanie na pracowników do pracy fizycznej przy segregacji odpadów i ich wywozie. Spółka (...) nie jest nigdy w stanie stwierdzić ile osób z jej strony stawi się do pracy w R.. Wynika to z braku obowiązku codziennego świadczenia pracy przez osoby wykonujące czynności ładowaczy. Spółka (...) nie rozlicza ładowaczy z wykonanych czynności. R. otrzymuje fakturę od K. z należnością przez nią wyliczoną. Liczba godzina przepracowana przez osoby wykonujące czynności ładowaczy uwidoczniona jest na dokumentach zwanych trasówkami - roomsami (rumsami), które wskazują na godziny pracy na trasie kierowcy R. i towarzyszącego mu w pracy ładowacza i stanowią podstawę wzajemnych rozliczeń. Z punktu widzenia spółki (...) bez znaczenia jest, która osoba ze strony K. stawi się rano w pracy. Z pracowników R. (kierowcy- robotnicy ręcznego czyszczenia miasta, kierowcy-ładowacz, ładowacze-robotnicy ręcznego czyszczenia miasta) skompletowane są załogi obsługujące poszczególne pojazdy, w szczególności smięciarki, którym przypisane są stałe rejony pracy. Załogi w których brakuje obsady uzupełnianie są o ładowaczy pochodzących ze spółki (...). Codziennie o godzinie 5:55 przychodzi około 30 osób ze spółki (...) i przez specjalistów ds. eksploatacji przydzielani są do poszczególnych załóg. Jeśli jest nadmiar chętnych przydzielani są do innych prac,

głównie porządkowych na terenie bazy R.. Ładowacze zapewniani przez spółkę (...) pracują w brygadach z kierowcami zatrudnianymi przez spółkę (...). Kierowcy ze spółki (...) po stawieniu się do pracy podpisują listę obecności, a następnie udają się na plac, w przypadku ładowaczy zapewnianych przez K. nie ma takiego obowiązku. Dany ładowacz z reguły pracuje z konkretnym kierowcą (pod warunkiem że stawia się regularnie do pracy), który wie jakie obowiązki ma wykonywać. Ładowacz stanowi pomoc dla kierowcy. Kierowca samochodu nie ma wpływu na ładowacza nie jest jego przełożonym, nie może mu wydawać poleceń. Jednak to kierowca decyduje jakie ulice w określonym odgórnie rejonie będzie brygada realizować (kolejność). Kierowca odpowiada za wszystko – za samochód, trasę, ludzi w brygadzie. Specjaliści ds. eksploatacji (...) sp. z o.o. sprawują jedynie pośredni nadzór nad pracą załóg. Opierają się na zaufaniu do kierowcy, który odpowiada za wykonanie pracy. Specjaliści nie kontrolują pracy pod kątem BHP a jedynie doraźnie pod kątem realizacji umowy zawartej z miastem. Ładowacz ma swobodę przyścia do pracy danego dnia. Jeżeli zdarza się że dany ładowacz nie przychodzi albo nie załatwi zastępstwa, wówczas dyspozytor organizuje innego ładowacza w jego zastępstwie. Ładowacz faktu niestawienia do pracy kolejnego dnia nie musi zgłaszać dyspozytorowi, jedynie z własnej woli, gdy zależy mu na dalszej współpracy informuje o tym kierowcę, który następnie przekazuje wiadomość do dyspozytora. Taki system nie jest jednak regułą. Ładowacze mogą nie przyjść danego dnia do pracy a w ich miejsce przydzielane są inne osoby. Osoby wykonujące czynności ładowacza, podobnie jak osoby zatrudnione przez spółkę (...) na stanowisku kierowcy posiadali w bazie spółki (...) swoje szafki. Ładowacz otrzymywał odzież roboczą od K. natomiast kierowcy od spółki (...). Ładowacz pracował w terenie z reguły tyle godzin ile kierowca (zwyczajowo tyle ile trwała trasa w rejonie od momentu wyjazdu z bazy do chwili jej zakończenia), korzystał z przerwy od pracy w tym samym czasie. Po powrocie do bazy kierowca miał do wykonania dodatkowe czynności, tj. zdezynfekowanie samochodu, zatankowanie, zgłoszenie w warsztacie usterek – dopracowanie do pełnego etatu, w tym czasie ładowacz był wolny i mógł udać się do domu, bądź gdy zgłosił taką chęć pojechać z kolejnym kierowcą na zmianę popołudniową. Pierwszą osobą oceniającą ładowacza był pracujący z nim kierowca, który swoje uwagi zgłaszał dyspozytorowi a następnie ten przekazywał je do spółki (...). Spółka (...) nie miała żadnej możliwości dyscyplinowania osób wykonujących czynności ładowacza. W zasadzie kierowca pracując z danym ładowaczem mógł w trakcie realizowania trasy zdecydować, że nie chce z nim pracować bowiem ten się nie sprawdza i odesłać go do domu (za słaby fizycznie, słaba pamięć lub pozostawanie pod wpływem alkoholu). Zdarzały się także przypadki, że sam ładowacz w połowie trasy stwierdzał, że praca mu nie odpowiada i udawał się do domu. Dyspozytorzy R. codziennie rano rozdają kierowcom trasówki tzw. roomsy (rumsy), w których widoczne są trasy przejazdu danego dnia – adresy klientów i numery pojemników, które trzeba opróżnić. Na początku dnia pracy wpisuje się tam nazwisko kierowcy i przydzielonego do niego ładowacza. Po zakończeniu trasy wpisuje się także liczbę przepracowanych godzin. Taka trasówkę podpisuje kierowca. Istnieje bardzo duża rotacja wśród ładowaczy, bowiem bardzo często są to osoby niewykwalifikowane do najprostszej pracy. Często zdarza się, że ładowacz przychodzi do pracy i po dniu a nawet czterech godzinach z niej rezygnuje stwierdzając, że nie jest to praca dla niego. Ładowacze zapewniani przez spółkę (...) nie musieli zgłaszać nieobecności, przynosić zwolnień lekarskich. Ładowacze nie podlegali pod kierownictwo pracowników R.. Osoby wykonujące czynności ładowaczy nie korzystały z urlopów wypoczynkowych, nie byli poddani przeszkoleniu stanowiskowemu, badaniom wstępnym i okresowym, nie zostali przeszkoleni z bezpieczeństwa i higieny pracy. Dnia 16 grudnia 2014 r. powód D. W. (1) świadczył pracę z kierowcą spółki (...), z którym przed tym dniem pracował już około 2-3 miesięcy. Dnia 16 grudnia 2014 r. brygada poruszała się samochodem marki m. przystosowanym do przewozu kontenerów, na który od tyłu wrzucano worki ze śmieciami. Brygada rozpoczęła pracę o godzinie 6:00 i poruszała się po sektorze nr V (O.). Tego dnia około godziny 12:30 samochód jechał z ulicy (...) i skręcał w ul. (...). W tym momencie na trasie było lekko pod górę. Powód wskoczył na stopień zewnętrzny od strony kabiny pasażera i chwycił się prawego lusterka zewnętrznego. Kierowca samochodu spojrzął w lusterko po lewej stronie i zaczął manewr skrętu w prawo. Gdy powód chciał ze stopnia zeskoczyć poślizgnął się i upadł na ziemię. Samochód przejechał po powodzie przednim prawym kołem. Przy zamiarze zatrzymania się przy pierwszym domu na ul. (...), kierowca ponownie spojrzął w lusterko po prawej stronie ale już powoda w nim nie zobaczył. Wówczas zatrzymał samochód, zaciągnął ręczny hamulec i wyskoczył z pojazdu. Na jezdni ujrzał leżącego powoda, którego nogi znajdowały się pod pojazdem a tułów na chodniku. Przednie koło pojazdu znajdowało się w odległości około jednego metra za powodem, który leżał na lewym boku. Mieszkanca posesji, przy której zatrzymał się samochód wybiegła z domu i zawiadomiła pogotowie ratunkowe, które przybyło na miejsce po około 10 minutach. Powód został przewieziony do szpitala im dr A. J.. Samochód prowadzony przez kierowcę w dniu zdarzenia posiadał ważne badania techniczne, kierowca nie był pod

wpływem alkoholu. W wyniku zdarzenia powód doznał poważnych urazów ciała. Zdarzenie zostało uznane za wypadek przy wykonywaniu zlecenia. Sporządzona została karta wypadku. Zdaniem sądu I – szej instancji roszczenie nie jest zasadne i nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd dokonał ustaleń faktycznych w oparciu o całokształt zgromadzonego materiału dowodowego. Sąd uznał za wiarygodne w całości dokumenty zebrane w toku postępowania, które nie budziły wątpliwości Sądu, co do ich zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy. Należy podkreślić, że żadna ze stron nie zakwestionowała wiarygodności tych środków dowodowych. Ponadto ustalając stan faktyczny sprawy Sąd oparł się na zeznaniach świadków: D. Z. (1) (k. 124-128), R. Z. (1) (k. 190-193 i 321-322), R. R. (1) (k. 322-324), Z. T. (1) (k. 324-326), Z. F. (k. 326-328), S. P. (1) (k. 328-331), B. P. (1) (k. 342-343) oraz dowodzie z przesłuchania stron – pozwanej za którego zeznawał wiceprezes zarządu (...) sp. z o.o. M. P. (k. 344-349) oraz strony powodowej (k. 354-359). Sąd na rozprawie w dniu 9 lutego 2016 r. oddalił wniosek dowodowy strony powodowej o przeprowadzenie dowodu z rumsów na okoliczność godzin pracy powoda. Godziny wykonywania zlecenia nie były przez strony sporne a wypłacone z tego tytułu wynagrodzenie kwestionowane. Zeznania świadka R. Z. (1), R. R. (1), B. P. (1) Sąd ocenił jako co do zasady wiarygodne bowiem spójne, konkretne logiczne i zgodne z pozostałym zebrany w sprawie wiarygodnym materiałem dowodowym. W zakresie z kolei stwierdzenia R. R. (1) o wykonywanie poleceń kierowcy przez ładowacza, uznać należy iż tego rodzaju polecenia nie były poleceniami świadczącymi o podporządkowaniu ładowacza kierowcy spółki (...), lecz wpływały z konieczności organizacji pracy brygady, za którą kierowca odpowiadał oraz z faktu, iż ładowacz miał być pomocą dla kierowcy. Podobnie Sąd ocenił zeznania Z. T. (1). Świadek wskazał w szczególności na formę pracy ładowaczy zapewnianych przez spółkę (...). Ich dużą rotację, możliwość rezygnacji z pracy w każdej chwili obywatela trasy. Brak obowiązku potwierdzania obecności w pracy na listach obecności przedkładania zwolnień lekarskich czy informowania o nieobecności. Świadek podał także, że ładowacze pracowali wyłącznie w czasie, w którym trwała trasa w rejonie, podczas gdy kierowcy mieli prócz tych obowiązków do wykonania czynności w bazie spółki po zakończonej trasie (wypracowanie całego etatu). W ocenie Sądu także zeznania świadka Z. F. były w całości wiarygodne. Świadek zwrócił uwagę, iż na dużą rotację ładowaczy stanowiących pomoc dla kierowcy samochodu, ich dużą swobodę (możliwość nieprzychodzenia do pracy, wcześniejszego zakończenia trasy), brak obowiązku powrotu ładowacza po zakończonej trasie do bazy i rozliczenia się z niej. Takie też były zdaniem Sądu zeznania świadka S. P. (1), który zwrócił uwagę na brak możliwości zatrudniania ładowaczy na podstawie umowy o pracę z uwagi na potrzeby kontrahenta spółki (...), która nie jest w stanie ocenić ile ładowacz będzie pracował danego dnia, tygodnia i miesiąca. Ładowacze są tego świadomi i wiedzą jakiego rodzaju umowę podpisują w momencie jej zawierania. Z kolei twierdzenia strony pozwanej Sąd ocenił jako wiarygodne w całości, bowiem spójne, logiczne i konkretne. Pozwany wskazał, iż nie ma praktycznej możliwości zatrudnienia osób wykonujących czynności ładowaczy na podstawie umów o pracę bowiem ich liczba i zakres pracy zależy od potrzeb kontrahenta, który nie jest w stanie z wyprzedzeniem wskazać ilu pracowników będzie potrzebował w dłuższej perspektywie (nawet tygodnia). Pozwany na prośbę R. wyposażył ładowaczy w odzież roboczą. W pozwanej spółce (...) nie funkcjonuje regulamin obligujący ładowaczy do zgłaszania nieobecności krótszej bądź dłuższej, przedkładania zwolnień lekarskich na wypadek niedyspozycyjności. W pozwanej nie funkcjonują listy obecności. Założeniem pozwanej spółki (...) nie było pokrzywdzenie czy oszukanie osób wykonujących funkcję ładowacza, jedynym powodem zawarcia z nimi umów zlecenia była potrzeba dostosowania się do potrzeb R., współpraca z którym nie pozwalała na sztywne określenie liczby potrzebnych do wykonania zadania osób. Wielu ładowaczy decyduje się na wykonanie tego rodzaju pracy na podstawie umowy zlecenia gdyż umożliwia im to wykonywanie pracy ponad określony przepisami pracy limit godzinowy przez co mają możliwość osiągnięcia wyższego zarobku. W zakresie twierdzeń powoda, Sąd wskazuje, iż uznał je za wiarygodne jedynie w zakresie spójnym z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Sąd odmówił waloru wiarygodności twierdzeniom powoda, w których ten podniósł iż został postawiony przed faktem dokonany zawarcia umowy zlecenia. Powód bowiem był informowany, że będzie to umowa zlecenia, która to umowę powód podpisał nie działając pod wpływem przymusu. Jako niewiarygodne należało także uznać twierdzenia jakoby powód pozostawał pod kierownictwem kierowcy samochodu i był zobligowany do wykonywania jego poleceń. Jak wykazało przeprowadzone w sprawie postępowanie powód nie musiał wykonywać niczyich poleceń, mógł w każdym momencie dnia pracy oddalić się do domu i zrezygnować z prac, nie było też obowiązku i konieczności by powód wracał z kierowcą do bazy spółki (...). Powód nie był oceniany przez kierowcę z którym pracował, opinia kierowcy była jedynie potrzebna celem weryfikacji czy powód ma odpowiednie predyspozycje do wykonywania tych czynności (odpowiednią siłę, sprawność i pamięć), nie miała natomiast żadnego formalnego znaczenia. W dalszej kolejności za

wewnętrznie sprzeczne należy uznać twierdzenia powoda, który początkowo twierdził, że miał zawrzeć umowę o pracę a następnie postawiono go przed faktem dokonaniem zawarcia umowy zlecenia, następnie wskazuje, iż nie zwracał się w dalszym czasie o zawarcie umowy o pracę, gdyż sądził, że tak ma być. Przeczy to założeniu, że powód chciał zawrzeć umowę o pracę, bowiem gdyby tak naprawdę było powód domagałby się zawarcia takiej umowy. Ponadto sam powód wskazał, że była różna liczba ładowaczy. Raz ich było dużo innym razem znacznie mniej. Nigdy nie było wiadomo ilu ładowaczy przyjdzie do pracy. W dalszej kolejności nie można mówić o istnieniu podporządkowania w stosunku prawnym łączącym powoda z pozwaną, w której ładowacz nie miał obowiązku stawiania się do bazy po zakończonym dniu pracy oraz nie były od niego wyciągane konsekwencje, gdy nie stawiał się do pracy nawet przez parę dni. Takie zachowanie pracownika w stosunku pracy jest niedopuszczalne i może stanowić podstawę rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym. Ponadto nic nie potwierdziło twierdzeń powoda, iżby miał otrzymywać reprimendę gdyby nie stawiał się z powrotem w bazie. Ponadto żaden dowód zgromadzony w postępowaniu nie potwierdził faktu istnienia list obecności, na których powód miał potwierdzać obecność w pracy. Oceniając materiał dowodowy Sąd kierował się zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Przechodząc do rozważań natury prawnej Sąd w pierwszej kolejności wskazuje, iż przedmiotem niniejszego postępowania było ustalenie czy w okresie wskazanym w pozwie powoda łączył z pozwanymi stosunek pracy, a w konsekwencji także ustalenie, że powód uległ w ramach stosunku pracy wypadkowi przy pracy dnia 16 grudnia 2014 r. Zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Jak podkreśla się powszechnie w orzecznictwie interes prawny zachodzi, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości. Zasada ta nie powinna jednak być pojmowana abstrakcyjnie, w celu zawężającej interpretacji tej przesłanki do wytoczenia powództwa o ustalenie, lecz ze względu na konstytucyjnie gwarantowane prawo do sądu zawsze konieczna jest ocena istnienia interesu prawnego do wytoczenia tego powództwa na tle okoliczności faktycznych konkretnych spraw. Wobec tego należy także dodać, że przyjmuje się istnienie interesu prawnego zawsze, gdy istnieje niepewność stanu prawnego. W wyroku z dnia 9 lutego 2012 r., III CSK 181/11, OSNC 2012, nr 7-8, poz. 101, Sąd Najwyższy wskazał, że jeżeli powództwo o ustalenie istnienia prawa jest jedynym możliwym środkiem jego ochrony, powód ma interes prawny w żądaniu ustalenia. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy podkreślił, że powództwo przewidziane w art. 189 k.p.c. ma znaczenie uniwersalne, a interes prawny w rozumieniu tego przepisu stanowi szeroką formułę, obejmującą wiele sytuacji prawnych, w których uwikłany może być podmiot występujący z powództwem o ustalenie istnienia (nieistnienia) prawa lub stosunku prawnego. W ocenie Sądu interes prawny w powyższym rozumieniu w niniejszej sprawie występuje. Stosownie do regulacji art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w warunkach określonych w powołanym art. 22 § 1 k. p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 11 k. p.). Zważyć należy, że zgodnie z zasadą swobody umów ustanowioną w art. 353¹ k.c. to strony decydują o rodzaju nawiązanego stosunku prawnego. Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 r. I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 310). Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. Zatem nie każda praca wykonywana odpłatnie będzie świadczona w ramach stosunku pracy. Zasada swobody umów umożliwia stronom wybór rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył, przy czym możliwe jest kształtowanie stosunków zobowiązaniowych w sposób odmienny niż czynią to umowy nazwane, normatywnie uregulowane w kodeksie cywilnym lub innych ustawach. Strony mogą stosować umowy nazwane w kształcie, jaki wynika z odpowiednich aktów prawnych, mogą również wzorować się na nich, ale określając łączący je stosunek zobowiązaniowy dokonywać modyfikacji lub uzupełnień - tak, aby ukształtować najbardziej dla nich odpowiedni instrument prawny, mogą też tworzyć zupełnie nowe rodzaje umów. Zasada swobody umów nie ma jednak charakteru bezwzględnej, a zadaniem sądu rozpoznającego daną sprawę jest ocena łączącego strony stosunku zobowiązaniowego pod kątem zgodności jego treści i celu z ustawą, zasadami współżycia społecznego, jak również zgodności z właściwością (naturą) stosunku prawnego. Podstawowe znaczenie dla oceny stosunku zobowiązaniowego ma przy tym nie dosłowne, literalne brzmienie umowy, ale przede wszystkim zgodny zamiar stron i cel umowy (art. 65 § 2 k.c.), stąd wykonywanie za wynagrodzeniem określonego rodzaju czynności przez

jedną osobę na rzecz drugiej - w zależności od pozostałych cech zamierzonego stosunku prawnego - co do zasady może zostać zakwalifikowane w ramach omówionej zasady swobody umów, jako umowa o pracę, umowa o dzieło, umowa zlecenia bądź też umowa o świadczenie usług, do której na mocy art. 750 k.c. stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 8 października 2015 r. (III AUa 676/15 LEX nr 1842270)). W tym miejscu zauważyć trzeba, iż dopuszczalne jest wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 14 lipca 2015 r. III AUa 1876/14 LEX nr 1781860). O charakterze stosunku prawnego decyduje wówczas wspomniana wyżej wola stron i ich zgodny zamiar. Dodać należy, że w art. 22 § 1¹ k.p. ustawodawca nie wprowadza domniemania zawarcia umowy o pracę, dlatego też na podstawie tego przepisu nie można przyjąć, iż każde zatrudnienie jest zatrudnieniem "w warunkach" określonych w § 1 tego przepisu. By móc twierdzić, że wbrew nazwie umowy pomiędzy stronami doszło do nawiązania stosunku pracy, fakt istnienia tych warunków, a więc istnienia umowy o pracę, należy udowodnić. Oznacza to, że w każdej sytuacji konieczna jest analiza, czy dana umowa jest umową o pracę, czy też umową cywilnoprawną. Decydujące znaczenie dla oceny, jaki rodzaj umowy łączy strony, ma przy tym nie nazwa zawartej umowy, ani też poszczególne postanowienia tej umowy, ale sposób, w jaki faktycznie umowa ta jest wykonywana. Jeżeli zawarta przez strony umowa zawiera elementy typowe dla umowy o pracę i dla umowy cywilnoprawnej, to wówczas niezbędnym warunkiem do zakwalifikowania takiej umowy jako umowy o pracę jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający. Jeżeli natomiast zawarta 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 nazwie umowy. Innymi słowy, w takiej sytuacji przy ocenie rodzaju zawartej umowy można pomocniczo brać pod uwagę nazwę, którą nadały jej strony. Nie należy zatem zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści, tj. umowę o pracę, niż tę, którą zawarły (wyrok Sądu Okręgowego w Ostrołęce z dnia 18 grudnia 2013 r. III U 664/13 LEX nr 1718646). Wskazując na obligatoryjne elementy umowy o pracę należy przywołać zgodnie do art. 22 § 1 k. p.: osobiste świadczenie pracy przez pracownika, świadczenie pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, przy czym koniecznym elementem tego stosunku jest podporządkowanie pracownika, ryzyko pracodawcy. Elementy te pozwalają na odróżnienie umowy o pracę od umowy prawa cywilnego. Wyjaśnić przy tym należy, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem elementem różniącym umowę cywilnoprawną od umowy o pracę nie jest rodzaj wykonywanych czynności (bowiem przedmiotem obu tych umów mogą być co do zasady czynności identyczne). Nie jest również takim elementem ani wysokość umówionego wynagrodzenia, ani też sposób ustalenia wynagrodzenia (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97; OSNAPiUS 1991 r. nr 1 poz. 34). Należy podkreślić, że pracownikiem jest tylko osoba osobiście świadcząca pracę pod kierunkiem innej osoby i otrzymująca za to wynagrodzenia. W wyroku z dnia 27 lutego 1979 r. (sygn. akt II URN 19/79; opubl. LexPolonica nr 318058) Sąd Najwyższy wskazał, iż w prawnym stosunku pracy następuje włączenie pracownika do działalności pracodawcy i podporządkowanie go regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Pracownik zobowiązuje się przy tym nie do wykonywania jakiegokolwiek konkretnego zadania, lecz do stałego wypełniania określonego rodzaju pracy związanej z określonym stanowiskiem, zawodem lub kwalifikacjami. W ocenie Sądu meriti znamieną kwestią w rozpoznawanej sprawie był brak podporządkowania powoda względem pozwanych spółek. W sposób trafny podporządkowanie zdefiniował Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 24.11.2016 r., III AUa 593/16 wydanym co prawda na gruncie sprawy z ubezpieczeń społecznych lecz adekwatnej do rozpoznawanego przypadku. Sąd Apelacyjny podniósł: „Próbując zdefiniować termin „kierownictwo pracodawcy”, należy uwzględnić, że przedstawiciele nauki prawa pracy (W. Szubert, O charakterze prawnym stosunku pracy, PiP 1964, z. 7, s. 87 i n.; Z. Salwa, Prawo pracy w zarysie, Warszawa 1971, s. 113; A. Malanowski, Nadużycie prawa w pracowniczym stosunku pracy, Warszawa 1972, s. 71) wyinterpretowali szereg cech, których spełnienie pozwala przyjąć - zgodnie z art. 22 § 1 KP - istnienie pracy podporządkowanej pracodawcy. Poza sporem jest, że podporządkowanie pracownika obejmuje prawo wydawania przez pracodawcę poleceń (Z. Hajn, glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98 oraz W. Muszalski, Charakter prawny pracy członka zarządu spółki handlowej, PiP 1992, z. 10, s. 67.). Przyjmuje się, że pojęcie kierownictwa pracodawcy obejmuje nie tylko typowe zależności związane z wydawaniem pracownikowi poleceń, ale również obowiązek świadczenia pracy w określonym miejscu i czasie oraz przestrzeganie zasad organizacji oraz porządku pracy określonego w regulaminie

(szersze ujęcie podporządkowania pracowniczego) - T. D., Podstawy zatrudnienia menedżerów najwyższego szczebla w przedsiębiorstwach, W. 2006, s. 384. W rezultacie nie ma wątpliwości, że podległość pracownika pracodawcy ma charakter wieloaspektowy (S. P., Jeszcze o pojęciu podporządkowania pracownika w świetle polskiego prawa pracy, NP 1980, nr 2, s. 107). Przedstawiając tę cechę można pogrupować przejawy zależności pracownika względem pracodawcy na trzech płaszczyznach. Pierwszą z nich jest podporządkowanie organizacyjne. Polega ono na tym, że to do pracodawcy należy określanie zasad, jakie będą obowiązywać przy świadczeniu pracy, a także warunków wzajemnych świadczeń stron. Celnie w tym zakresie podniósł Sąd Najwyższy (uzasadnienie wyroku z dnia 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97, OSNAPiUS 1999, Nr 1, poz. 34; wyrok z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, NP 1981, nr 6, s. 14.), że w ramach podporządkowania pracowniczego mieści się także konieczność przestrzegania ustalonych przez pracodawcę reguł porządkowych. Wypada dodać, że charakterystyczne dla podporządkowania organizacyjnego jest, że to pracodawca dostarcza pracownikowi środki pracy (materiały, narzędzia, ubiór roboczy) oraz organizuje stanowisko pracy (zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 14 lutego 1959 r., IV CR 371/58, OSNCK 1969, Nr 3, poz. 70, oraz w wyroku z dnia 22 stycznia 1970 r., II PR 298/69). Dla stosunku pracy charakterystyczne jest również, że pracownik wykonuje swoje obowiązki w określonym przez pracodawcę miejscu i czasie (J. Ż., Umowa o pracę z samym sobą, Pr. Pracy 1996, nr 11, s. 26.). Podmiot zatrudniający jest organizatorem pracy i decyduje, gdzie i w jakich godzinach będzie realizowany proces pracy. Oznacza to, że wyznaczanie osobie zatrudnionej w sposób jednostronny miejsca, w którym ma ona wykonywać pracę, a także określanie godzin jej pracy, wskazuje na istnienie cechy charakterystycznej dla umowy o pracę. Zależność ta była wielokrotnie podnoszona w orzeczeniach Sądu Najwyższego. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98, OSNAPiUS 2000, Nr 6, poz. 223, podkreślono, że wykonywanie pracy we wszystkich dniach tygodnia (z wyjątkiem sobót i niedziel) i w wyznaczonych godzinach stanowi pracę pod stałym kierownictwem pracodawcy. Druga płaszczyzna dotyczy poleceń pracodawcy. Przyjęcie, że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy oznacza, że przejawy takiego kierownictwa będą mieć miejsce w trakcie realizacji procesu pracy. Relacja występująca pomiędzy pracownikiem i pracodawcą ma charakter złożony. Pracodawca jest organizatorem procesu pracy, ponosi w tym zakresie ryzyko. Powyższe uzasadnia przyznanie mu szerokich uprawnień władczych. Dotyczą one przede wszystkim określenia zadań, ale również wskazania sposobu ich realizacji. Oferujący pracę może w dowolnej formie realizować te uprawnienia. Pracodawca w trakcie procesu pracy konkretyzuje, w formie poleceń, treść obowiązków pracownika (H. Lewandowski, Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy (przedmiot i granice), Warszawa 1977, s. 22-23). W rezultacie przyjmuje się, że prawo do wydawania poleceń jest nieodzownym atrybutem pracodawcy i jest charakterystyczne jedynie dla stosunku pracy. Zatem, pracodawca jest uprawniony do wyznaczania poszczególnych zadań i wskazywania sposobu ich wykonania. Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Uprawnienie to może być realizowane przez pracodawcę w różnej formie, a ich przejawem mogą być nakazy, zakazy, wskazówki przekazywane na bieżąco pracownikowi w procesie pracy, jak i zarządzenia czy instrukcje, ustne lub pisemne, adresowane do mniejszej bądź większej grupy pracowników (Z. Góral, H. Lewandowski (w:) Prawo pracy po zmianach. Praca zbiorowa, red. K. Rączka, Warszawa 1997, s. 99-100, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998, Nr 2, poz. 35). Obrazowo rzecz ujmując, istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków zawodowych, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania (J. Piątkowski, Zagadnienia prawa stosunku pracy, Toruń 2000, s. 41). Ostatnim trzecim wymiarem kierownictwa pracodawcy jest podporządkowanie represyjne i dystrybutywne. Polega ono na możliwości karania i nagradzania pracownika (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 21 kwietnia 2015 r., III AUa 1567/14). Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż brak było w stosunku prawnym łączącym powoda i obie pozwane spółki fundamentalnej cechy stosunku pracy jaką jest podporządkowanie i to w trzech powyżej wskazanych płaszczyznach. W pierwszej kolejności wskazać należy, iż powód nie był w pozwanych podporządkowany organizacyjnie. Jak bowiem wykazało postępowanie dowodowe pozwany nie określał powodowi zasad wzajemnej współpracy. Powód zobowiązany był do wykonania zadania bez zobowiązania to przestrzegania ustalonych dla pracowników reguł. W szczególności powód miał dużą swobodę samego stawiania się pracy (mógł do niej przyjść jednego dnia – kolejnego już nie) mógł także w trakcie wykonywania zadań z kierownicą spółki (...) w każdej chwili oddalić się z terenu pracy i już do niego nie wracać. Nie było także w żaden sposób określonego obowiązku powrotu ładowacza do bazy spółki, a ich ewentualne powroty wynikały wyłącznie z własnej woli. Powód, jak miało to miejsce w przypadku innych osób wykonujących

tożsame do powoda czynności, mógł poprosić o tzw. „zgarnięcie z trasy” co nie stanowiło przeszkody do dalszej pracy na trasie. Mógł także, nie przestrzegając ograniczeń wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, wykonywać pracę na dwóch następujących po sobie zmianach, nie obawiając się o przekroczenie dobowego czy tygodniowego wymiaru czasu pracy. Wskazać w tym miejscu należy, iż określenie codziennej godziny spotkania na placu spółki (...) nie mieściło się w płaszczyźnie podporządkowania organizacyjnego powoda, ale stanowiło jedynie przejaw organizacyjnego panowania nad ustalonym systemem, bowiem powód, jak i inni ładowacze, równie dobrze mógł się na tę godzinę stawić lub nie. W dalszej kolejności, w rozpoznawanej sprawie nie było obowiązku wykonywania przez powoda czyichkolwiek poleceń. Podnoszona przez pełnomocnika powoda konieczność wykonywania poleceń kierowców spółki (...), scedowana na nich przez K. nie może być oceniana jako przejaw podporządkowania ich kierownictwu. Powód jako ładowacz, stanowił pomoc kierowcy, który odpowiadała za powodzenie procesu wykonania trasy danego dnia. Kierowca nie organizował pracy powoda mówiąc mu co w danym momencie powód ma wykonać, lecz decydował wyłącznie o przebiegu ich wspólnej trasy, a powód sam wiedział co ma zrobić by kontenery z poszczególnych posesji znalazły się przy ciężarówce. Nie sposób więc oceniać, by kierowca pracujący w jednej brygadzie z powodem w sposób władczy konkretyzował zadania, sposób i czas ich rozpoczęcia oraz zakończenia. Powód zobowiązany był do wykonania konkretnego zadania, które nie było uszczegóławiane przez żadnego z przedstawicieli spółki (...). Powód miał pełną swobodę decydowania o sposobie ich realizacji, momencie rozpoczęcia i zakończenia. Natomiast ocena ładowaczy, w tym powoda, przez kierowców R. stanowiła pierwszy sygnał na podstawie którego pozwana spółka mogła stwierdzić czy dana osoba nadaje się do wykonywania przedmiotowych czynności, z uwagi na wymagający charakter pracy. W tym miejscu wskazać należy za Sądem Najwyższym, iż ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia, dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności, nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczym (wyr. SN z dnia 22.04.2015 r., II PK 153/14). W końcu, niewykonanie przez powoda zadania, niewykonanie go w konkretny sposób, oddalenie się z trasy, brak stawienia się do niej nie było poddane żadnej formie represji. Zarówno spółka (...) jak i R. nie dysponowała żadnymi środkami, które mogłyby wpłynąć na postawę powoda ani w sposób negatywny, ani też pozytywny. W stosunku prawnym łączącym strony nie występowały elementy dyscyplinujące postawę zleceniobiorcy, którego za poprawne wykonanie czynności pozwany także nie nagradzał. Nie posiadał takich uprawnień współpracujący z powodem kierowca, ani także dyspozytor który przydzielał ładowaczy do brygady. Ponadto powód nie był zobowiązany do usprawiedliwiania nieobecności w zakładzie, a zgłaszanie jej dyspozytorowi wynikało z jego dobrej woli. Powód nie korzystał z urlopów wypoczynkowych, płatnych nieobecności, a wynagrodzenie otrzymywał jedynie za godziny faktycznie przepracowane w zakładzie pozwanej. Powód co prawda nosił odzież roboczą zapewnioną mu przez pozwaną K., jednak wynikało to wyłącznie ze względów bezpieczeństwa i higieny – bowiem praca powoda opierała się na ciągłym kontakcie ze śmieciami. Zapłata za wykonaną na rzecz pozwanej usługę następowała na podstawie wystawianych przez powoda rachunków. Taka forma współpracy powodowi odpowiadała, bowiem pozwalała na większą swobodę i możliwość osiągnięcia większych zarobków. Reasumując stosunek prawny łączący strony nie nosił cech charakterystycznych dla stosunku pracy lecz dla stosunku zlecenia. Analiza materiału dowodowego doprowadziła Sąd do wniosku, iż zamiarem stron było nawiązanie stosunku cywilnoprawnego i z całą pewnością zamiar ten występował także po stronie powoda. Wskazać trzeba, iż do zawarcia umowy doszło po przedstawieniu powodowi propozycji wykonywania czynności na rzecz pozwanej właśnie w formie umowy zlecenia. Powód składał każdorazowo wnioski o zawarcie stosunku prawnego w tej formie, złożył oświadczenie, że zdaje sobie sprawę, że strony nie zawarły stosunku pracy a ten nie posiada statusu pracownika i wszystkich związanych z tym statusem uprawnień. W każdym przypadku, gdy realizacja umowy wskazuje na wielość rodzajową umów, gdy wyczerpuje w pewnym stopniu elementy umowy o dzieło, o świadczenie usług, a nawet o pracę, rozstrzygająca powinna być nazwa jaką strony nadały umowie, ponieważ jest ona wyrazem woli stron, a w takich przypadkach decydująca powinna być wola stron w myśl art. 65 §2 k.c. (wyr. SA w Szczecinie z dnia 23.07.2014 r., sygn. akt III AUa 1197/13). W tym kontekście wskazać należy, że oświadczeniem woli jest każde zachowanie, z którego wynika wola wywołania skutków prawnych (art. 60 KC). Nie można przez wzgląd na powyższe stwierdzić, iż powód, który zawarł z pozwaną K. trzy umowy zlecenia nie wyraził w sposób dostateczny woli zawarcia stosunku prawnego w tej formie. Jego wola znalazła wyraz w umowach a także w sposobie ich realizacji, co wskazano powyżej. W związku z czym nie można w rozpoznawanej sprawie stwierdzić, iż strony nie chciały związania stosunkiem cywilnoprawnym, a zamierzały zawrzeć umowę o pracę. W przypadku natomiast rozbieżności pomiędzy wolą ujawnioną (oświadczeniem woli), a wolą wewnętrzną, ze względu na ochronę potencjalnych odbiorców

oświadczenia, wiążący charakter ma treść oświadczenia, a nie wola wewnętrzna. Sąd zauważa, iż nie może umknąć uwadze fakt, iż już w toku stosunku prawnego może on zmienić charakter m.in. na skutek wykonywania i przekształcić się np. ze stosunku cywilnoprawnego w stosunek pracy. Sąd jednakże w niniejszej sprawie nie stwierdził takiej okoliczności. U podstaw ustalenia Sądu leży fakt, iż współpraca stron przez cały czas odbywała się na takich samych zasadach. Powód nigdy nie zgłaszał uwag co do jej zasad. Powód do momentu zaistnienia wypadku nie kwestionował łączącej strony umowy, w szczególności nie składał wniosków o jej zmianę na umowę o pracę, a na pewno takiej okoliczności nie udowodnił. Zawarcie umowy zlecenia pomiędzy stronami stanowiło wynik porozumienia stron i było zgodnie realizowane do momentu zaistnienia wypadku. W tym stanie rzeczy na podstawie art. 189 k.p.c. w zw. z art. 22 § 1 i 1¹ k.p. Sąd oddalił powództwo w zakresie żądania ustalenia stosunku pracy w stosunku do obu pozwanych spółek. W konsekwencji tego Sąd oddalił również żądanie w zakresie ustalenia istnienia wypadku przy pracy dnia 16 grudnia 2014 r. O kosztach procesu Sąd postanowił na zasadzie odpowiedzialności za wynik sprawy ustanowionej w art. 98 § 1 k.p.c. i obciążył powoda kosztami procesu jako stronę, która przegrała proces w całości. Na koszty procesu, które poniósł pozwany K. złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego w kwocie 60,00 zł (§ 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 lutego 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu Dz. U. z 2013 r. poz. 490). Na koszty procesu, które poniósł pozwany R. złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego w kwocie 360,00 zł (§ 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 lutego 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu Dz. U. z 2013 r. poz. 490), zasądzone z uwzględnieniem nakładu pracy pełnomocnika w wysokości sześciokrotności stawki. O kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 a contrario ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. nr 167, poz. 1398 z późn. zm.).

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód zaskarżając go w punktach od 1 do 4 w całości i zarzucając orzeczeniu :

- naruszenie przepisów postępowania - art. 233 § 1 k.p.c.- poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów zebranych w sprawie i błędne uznanie w świetle zasad logicznego rozumowania, doświadczenia życiowego i przepisów prawa polegające na nieprawidłowej ocenie dowodów z zeznań wymienionych przez skarżącego świadków oraz dokumentów (trasówek tzw. „ roomsów „ i protokołu kontroli PIP)

- naruszenie przepisów prawa materialnego art. 22 § 1 k.p. w zw. z art. 22 § 1² k.p. poprzez nieprawidłową wykładnię tego przepisu , skutkującą uznaniem , że stron nie łączył stosunek pracy , a umowa cywilnoprawna , podczas gdy z okoliczności faktycznych niniejszej sprawy wynika , że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę, a stosunek prawny łączący strony miał cechy charakterystyczne dla stosunku pracy

- art. 65 § 2 k.c. poprzez nieprawidłową wykładnię tego przepisu skutkującą uznaniem , że wolą stron nie było nawiązanie stosunku pracy podczas gdy z okoliczności faktycznych sprawy wynika, że powód chciał zawrzeć umowę o pracę

Pozwany wniósł o:

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez ustalenie, że powód od dnia 15 października 2013 r. pozostawał zatrudniony na stanowisku ładowacza odpadów na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony ze średnim miesięcznym wynagrodzeniem brutto 2256 zł w (...) spółka z o.o. w B. lub w (...) spółka z o.o. w B. , ewentualnie poprzez ustalenie, że powód w spornym okresie zatrudniony był na stanowisku ładowacza odpadów na podstawie umowy o pracę ze średnim miesięcznym wynagrodzeniem brutto 2256 zł w (...) spółka z o.o. w B. lub w (...) spółka z o.o. w B. oraz ustalenie , że zdarzenie które miało miejsce w dniu 16 grudnia 2014 r. było wypadkiem przy pracy

- zasądzenie na rzecz powoda od pozwanych kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed I i II instancją

ewentualnie wniósł o :

- uchylenie w całości orzeczenia i przekazanie sprawy sądowi I – szej instancji do ponownego rozpoznania
- orzeczenie o kosztach postępowania apelacyjnego , w tym kosztach zastępstwa procesowego

ewentualnie z daleko idącej ostrożności procesowej w przypadku niepodzielenia argumentacji strony powodowej o zmianę wyroku w pkt 2 i 4 poprzez nieobciążanie powoda kosztami postępowania.

W uzasadnieniu apelujący zarzucił sądowi I - szej instancji , że ten pominął liczne dowody , które miały znaczenie dla niniejszej sprawy. Skarżący dokonując szczegółowej analizy zeznań poszczególnych osób wykazywał nieprawidłową ocenę ich treści przez sąd rejonowy (nieuwzględnienie wyjaśnień potwierdzających pracowniczy charakter łączącego strony stosunku prawnego, oparcie się na niewiarygodnych twierdzeniach osób zainteresowanych w zeznawaniu na korzyść pozwanych) i wywodzenie przez tenże sąd wniosków nie znajdujących w treści tej oparcia (uznanie , że łączący strony stosunek prawny nie wykazywał cech charakterystycznych dla umowy o pracę, podczas gdy wręcz przeciwnie z zeznań tych wynikało, iż powód wykonywał pracę właśnie w reżimie stosunku pracy – w wyznaczonym czasie i miejscu, pod kierownictwem, za wynagrodzeniem). Dalej apelujący wskazał, iż praca powoda spełniała wszystkie przesłanki dla stosunku pracy . Wbrew twierdzeniom sądu I – szej instancji jakoby nie istniało podporządkowanie powoda względem pozwanych to funkcjonowało we wszystkich płaszczyznach – organizacyjnej , wydawania poleceń przez pracodawcę oraz represyjnej i dystrybucyjnej. Powód nie miał żadnej dowolności w stawianiu się do pracy, nie mógł przychodzić w innych godzinach aniżeli o 6⁰⁰ rano i musiał pozostawać do 14⁰⁰ . Często pracował dłużej nawet po 12, 13 czy 14 godzin. Jeżeli w dni robocze wypadało święto , powód zobowiązany był taki dzień odpracować w innym dniu tygodnia. Wymiar czasu pracy był określony tak jak dla pracownika , zgodnie z etatem wynikającym z przepisów kodeksu pracy. Powód był zobligowany wykonywać polecenia dyspozytora i kierowcy , nie miał żadnego wpływu na przebieg trasy oraz dokonywane czynności w związku ze świadczoną pracą , był oceniany przez pracodawcę w sposób pośredni , przez kierowcę i dyspozytora. Kierowca mógł złożyć skargę na ładowacza , a w sytuacji potwierdzenia nienależytego wykonywania obowiązków z takim pracownikiem była zrywana współpraca. Wolą powoda było zawarcie umowy o pracę , o co pytał przy zawieraniu umowy, jednakże pracodawca nie pozostawił mu wyboru wskazując, że albo podpisze umowę zlecenia albo nie zostanie zatrudniony . Kwestia ta stała się ponownie przedmiotem rozmów z pracodawcą w czasie, gdy powód ubiegał się o kredyt. Powód po raz kolejny wyraził wolę zawarcia umowy o pracę.

Sąd Okręgowy zważył co następuje :

Apelacja zasługiwała na uwzględnienie w sposób skutkujący częściową zmianą wyroku. Sąd Rejonowy zgromadził w pełni wystarczający dla jej rozstrzygnięcia materiał dowodowy, dokonał jednak jego niewłaściwej oceny . Konkluzja sądu pierwszej instancji sprowadzająca się do stwierdzenia, iż łączący strony (powoda oraz spółkę (...) z którą pozostawał związany umową zlecenia) stosunek prawny nie był stosunkiem pracy tylko umową cywilnoprawną (umową zlecenia) jest nieuprawniona. Za trafny należy uznać zarzut strony pozwanej dotyczący przekroczenia przez sąd I – szej instancji granic swobodnej oceny dowodów zebranych w sprawie poprzez błędne uznanie , iż z zeznań świadków oraz stron wynika cywilnoprawny charakter spornego stosunku prawnego. W świetle zeznań tychże świadków (ale częściowo również stron i to obu) nie ulega wątpliwości , iż od początku sposób realizacji przez strony zawartych umów określonych jako umowy zlecenia posiadał wszystkie cechy charakterystyczne dla umowy o pracę. Praca powoda na stanowisku ładowacza polegała bowiem na codziennym, zorganizowanym (wg zaplanowanej , ustalonej i cyklicznie realizowanej trasy) jeźdźeniu z zatrudnionym w spółce (...) (notabene na podstawie umowy o pracę) kierowcą do poszczególnych znajdujących się na danej trasie posesji i zbieraniu (ładowaniu na pojazd) wystawianych tam odpadów komunalnych . Praca była wykonywana w ściśle określonych godzinach (pomiędzy 6⁰⁰ a godzinami popołudniowymi, niekiedy wieczornymi), a różnice w czasie jej świadczenia (od 6 do 14 godzin dziennie) wynikały li tylko z ewentualnych okoliczności towarzyszących jej pokonywaniu (np. warunków atmosferycznych, warunków drogowych czy awarii samochodu) oraz rodzaju (długości czy stopnia trudności) przewidzianej na dany dzień trasy (np. wielkości obsługiwanego rejonu, sektora). Praca powoda była świadczona dokładnie w tych

samych godzinach, w których pracę świadczył (w zespole z ładowaczem) zatrudniony w spółce (...) na podstawie umowy o pracę kierowca , do którego powód w sposób dorozumiany był w istocie na stałe przypisywany . Powód jak słusznie zauważył skarżący musiał stawiać się codzienne w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (na terenie R.), o wyznaczonej , a nie dowolnej godzinie (czyli o godzinie 6⁰⁰) w miejscu zbiórki pracowników zatrudnionych na stanowiskach ładowaczy celem ich rozdysponowania na poszczególne trasy (przydziału do poszczególnych kierowców). Powyższe poranne czynności służyły w istocie kompletowaniu składów dokonujących zbiórki odpadów komunalnych (zeznania świadków D. Z. k. 124 – 128, R. R., Z. T. , Z. F. k. 323 - akt sprawy). W ciągu ostatnich dwóch miesięcy zatrudnienia powód wraz kierowcą D. Z. (1) razem codziennie - w godzinach planowanej zbiórki odpadów komunalnych - pokonywali określoną (powtarzającą się co 4 tygodnie) trasę. Wcześniej w/ w- ny na tej samej zasadzie jeździł z innymi kierowcami . Wbrew argumentacji strony pozwanej powód zaczynał i kończył pracę razem z kierowcą (razem zjeżdżali do bazy). Okoliczność, czy po zjechaniu do bazy kierowca wykonywał dodatkowe czynności w postaci przeglądu stanu pojazdu czy jego umycia z punktu widzenia charakteru zatrudnienia nie ma najmniejszego znaczenia. W tym czasie powód albo kończył pracę, albo wykonywał inne powierzone mu czynności. Praca powoda była zatem pracą w niemal 100 % skoooperowaną z pracą kierowcy (pracownika spółki (...)), determinowaną jego godzinami pracy i postawionymi przez tymże kierowcą zadaniami. Nie powinno ulegać wątpliwości , iż cecha ta (skoooperowanie i to z pracą pracownika, a nie innego zleceniobiorcy) jest co do zasady obca pracy w ramach umowy cywilnoprawnej jaką jest umowa zlecenia . Co równie , a może bardziej istotne wbrew twierdzeniom strony pozwanej (niezasadnie zaakceptowanym przez sąd rejonowy) była to praca wykonywana pod kierownictwem . W tym przypadku pozwana spółka (...) (zleceniodawca, a w istocie pracodawca) przekazując własnego zleceniobiorcę (w istocie pracownika) do pracy w spółce (...) cedowała wykonywanie bezpośredniego kierownictwa nad nim beneficjentowi pracy wykonywanej przez ładowacza – spółce (...) . Owo niewątpliwe bezpośrednie kierownictwo nad powodem sprawowali kierowca, z którym jeździł on w trasę i dyspozytor (obaj będący pracownikami spółki (...)) , pośrednio natomiast (jako osoba odpowiedzialna za współpracę obu spółek i realizację łączącej je umowy o współpracy) kierownictwo nad powodem (kierując go do pracy przy ładowaniu odpadów) sprawował koordynator z ramienia (...) . W przypadku negatywnej oceny tej codziennej współpracy ze strony faktycznego przełożonego (kierowcy lub dyspozytora) zakomunikowanej koordynatorowi z ramienia spółki (...) , osoba taka była zwalniana (kończono z nią współpracę) . To dyspozytor z R. określał koordynatorowi (z K. – u) liczbę potrzebnych ładowaczy , to on przydzielał ładowacza na porannej zbiórce konkretnemu kierowcy (zeznania świadków D. Z. k. 124 – 128 , Z. T., Z. F. , S. P. k. 324 – 331 akt sprawy) . Przy czym po pierwsze w przypadku powoda realizacja powierzonych mu zadań nie wymagała ani ustalania jego przyścia do pracy kolejnego dnia, ani przydzielania go do określonego kierowcy. Powód przychodził bowiem do pracy codziennie i pracował co do zasady przez dłuższy czas z tym samym kierowcą (patrz przedłożone zestawienia przepracowanych przez powoda godzin k. 453 akt sprawy) . Po drugie mimo forsowanej tezy o każdorazowo innym , liczbowym zapotrzebowaniu spółki (...) na pracowników (ładowaczy) w kontekście przyznanym okoliczności cyklicznych, powtarzalnych tras obsługiwanych przez ten podmiot wydaje się oczywistym, iż liczba niezbędnych każdego dnia ładowaczy mogła ulegać jedynie nieznacznym zmianom (korektom) w sytuacjach niespodziewanych i wyjątkowych (np. awarii , nagłej zmiany trasy , czy zachorowania kierowcy). Generalnie natomiast w świetle zasad doświadczenia życiowego oraz racjonalnego rozumowania musiała ona natomiast pozostawać względnie stała (patrz wyjaśnienia pozwanej spółki (...) potwierdzającej cykliczność tras i co do zasady stałe zespoły pracownicze kierowca – ładowacz – pismo k. 455 akt sprawy). Powyższe potwierdzają zresztą jednoznacznie w swej treści zeznania D. Z. , który stwierdził : „ ja z wyprzedzeniem wiedziałem w jaki będę jechał rejon, przy moich wykonywanych obowiązkach ten grafik z miesiąca na miesiąc jest stały ...” . (k. 127 akt sprawy) . Sąd okręgowy wbrew aprobującemu zeznania świadków w tym zakresie stanowisku sądu rejonowego za absolutnie nieprzekonujące uznał twierdzenia tych świadka B. P. i stron, w których twierdzili , że zatrudnienie ładowaczy na podstawie umowy o pracę było o ile nie niemożliwe to znacznie utrudnione. Uzasadniając powyższe z jednej strony pozwana spółka (...) twierdziła, iż zatrudniała „ nadliczbę” ładowaczy na umowach zlecenia, gdyż jakoby nigdy nie było wiadomo, ilu takich pracowników będzie potrzebował pozwany R., z drugiej zaś strony pozwana spółka (...) argumentowała , iż nigdy nie było pewności co do tego , ilu zleceniobiorców (pracowników) stawi się na porannej zbiórce gotowych do świadczenia pracy . Jako kuriozalne (w świetle organizacji pracy w spółce (...) – cykliczności tras) należy określić twierdzenia świadka S. P. (1) jakoby spółka (...) nie była w stanie określić ile godzin danego dnia, tygodnia czy miesiąca będzie pracował ładowacz. Wydaje się

oczywistym, że czas przejazdu danej trasy był w przybliżeniu znany, a zróżnicowana ich długość, a co za tym idzie zróżnicowana ilość godzin pracy kierowców i ładowaczy (od 6 do 14 godzin) w poszczególnych dniach mogła zostać z punktu widzenia pracodawcy rozwiązana poprzez przyjęcie określonego okresu rozliczeniowego (stosownie do treści art. 129 k.p.) . Co znamienne, ta sama specyfika pracy nie stanowiła dla spółki (...) przeszkody w zatrudnianiu na podstawie umów o pracę (świadczących ją dokładnie w tych samych godzinach) kierowców. Należy również zauważyć , iż przynajmniej kilku ładowaczy pozostawało zatrudnionych w spółce R. na podstawie umów o pracę i w sensie organizacyjnym ich praca niczym nie różniła się od pracy ładowaczy zatrudnionych na podstawie umów zlecenia (patrz zeznania świadka R. Z. k. 321 akt sprawy). Podobnie nieprzekonująca, by nie określić niedorzeczna była argumentacja świadka B. P. (1), mająca jak należy wnosić uzasadniać zawieranie z ładowaczami umów zlecenia , jakoby „ nie jest znana liczba pracowników przesyłanych przez K. , która stawi się danego dnia „. To bowiem nie kto inny jak zatrudniony w spółce (...) dyspozytor w porozumieniu (kontakcie) z koordynatorem z ramienia pozwanej spółki (...) ustalali zapotrzebowani na ładowacz w kolejnych dniach. Ewentualne niestawienia się któregoś z ładowaczy nie było przyczyną, a skutkiem zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych. Wbrew twierdzeniom obu pozwanych spółek powyższa niedopuszczalna w ocenie sądu praktyka zatrudniania ładowaczy na podstawie umów zlecenia, bynajmniej nie wynikała ze specyfiki pracy, która uniemożliwiałaby określenie codziennego zapotrzebowania na ich pracę. Wręcz przeciwnie, jeszcze raz należy podkreślić, że trasy były co do zasady stałe – powtarzały się cyklicznie , co kilka tygodni. Ustalenie zatem zapotrzebowania na określoną ilość ładowaczy nie powinno było spółce (...) nastroczać jakiegokolwiek problemu. Te natomiast mogły się pojawiać właśnie z powodu rodzaju zawartych przez spółkę (...) umów . Z uwagi na to bowiem , że spółka ta proponowała pracownikom – ładowaczom (bez możliwości wyboru - co potwierdził jednoznacznie powód opisując okoliczności postawienia go przed faktem dokonanym – albo godzi się na umowę zlecenia, albo nie zostanie zatrudniony) umowy zlecenia, rzekomy zleceniodawca , a w istocie pracodawca (spółka (...)) nie mógł wymagać (stosując się do stworzonej fikcji umowy zlecenia) ich codziennego stawiennictwa. Umowy zlecenia były narzucane pracownikom zatrudnianym w charakterze ładowaczy nie z uwagi na charakter świadczonej pracy, a jak można się domyślać wyłącznie ze względów ekonomicznych , celem obniżenia kosztów prowadzonej działalności i zwiększenia zysków . Tak pozwana spółka (...) jak i beneficjent owej nagannej praktyki - pozwana (...) spółka z o.o. unikały w ten sposób obciążeń jakie łączą się z zatrudnianiem pracowników na podstawie umowy o pracę. Drugi z wymienionych podmiotów korzystając z tego „ swoistego” outsourcingu „ (choć w ocenie sądu wydzielenie ze struktury przedsiębiorstwa jakim jest R. samodzielnie wykonywanych funkcji w postaci ładowania odpadów przy pozostawieniu w spółce nierozdzielnie z tą sferą działań związanej funkcji wywożenia odpadów przez zatrudnianych przez tą spółkę kierowców należy uznać za zupełnie „ sztuczne”) również oszczędzał na kosztach zatrudnienia takich osób na podstawie umów o pracę. Przy czym wbrew twierdzeniom tegoż pozwanego , w ocenie sądu nie tylko nic nie stało na przeszkodzie zatrudnianiu ładowaczy w oparciu o stosunek pracy, ale z uwagi na fakt, iż spółka obsługuje określone sektory miasta cyklicznie (okresowo) byłoby dla tej spółki z organizacyjnego (ale nie finansowego) punktu widzenia znacznie korzystniejsze. W istocie w ocenie sądu podobnie jak w przypadku pozwanego K., również działania pozwanej spółki (...) były podyktowane względami ekonomicznymi (zamiarem zaoszczędzenia na etatach) , a nie względami organizacyjnymi czy specyfiką pracy ładowaczy . Należy odróżnić przyczynę od skutku, tymczasem obaj pozwani (osoby zeznające w ich imieniu) myślą (świadomie lub nie) skutek z przyczyną. W rzeczywistości oba podmioty usiłowały nawzajem przerzucić na siebie odpowiedzialność za określony stan rzeczy . Spółka (...) twierdziła, że nie mogła zatrudniać osób na podstawie umowy o pracę, bo ze strony spółki (...) nie było stałego zapotrzebowania (co jest nieprawdą, albowiem codzienne zapotrzebowanie na określoną ilość ładowaczy w skali miesiąca czy roku musiało być zbliżone - oscyloowało zresztą wokół 30 osób) , spółka (...) twierdziła (w ocenie sądu jest to absurdalne skoro zgodziła się na swoje „wypożyczenie „ pracowników) , że nie mogły to być umowy o pracę, bo nigdy nie było wiadomo ilu ładowaczy stawi się rankiem na zbiórkę. Nie było , co jeszcze raz należy zaakcentować, jakichkolwiek przeszkód do zatrudniania osób na stanowiskach ładowaczy na podstawie umów o pracę. Nie bez znaczenia , co również słusznie podnosił skarżący pozostają okoliczności zawarcia pomiędzy stronami umów zlecenia . Nie dość, że powodowi narzucono taką formę zatrudnienia odmawiając jednoznacznie zawarcia umowy o pracę i zignorowano jego późniejszą prośbę o zatrudnienie na takiej podstawie , to jeszcze jak należy domniemywać dla ukrycia rzeczywistego charakteru pracy w umowach zlecenia jako ich przedmiot wskazano „ segregację odpadów komunalnych wskazanych każdorazowo przez pracodawcę „, a zatem prace rodzajowo jednak różne od tych faktycznie przez powoda wykonywanych na stanowisku ładowacza. Tego rodzaju prace jak praca przy segregacji czyli sortowaniu

odpadów np. w sortowni nijak się mają do skooperowanej, codziennej od poniedziałku do piątku, odbywającej się pod kierownictwem pracy ładowacza. Osoba taka nie zajmuje się bowiem segregacją odpadów (takie zadania realizują osoby zatrudnione w sortowni oraz właściciele posesji, z których odpady są odbierane), a jedynie ładowaniem posegregowanych lub nie (mieszanych) odpadów na pojazd. O tym jak nieprawidłowa, nieodpowiedzialna i szkodliwa była praktyka zatrudniania ładowaczy na podstawie umów zlecenia, świadczy właśnie niniejszy przypadek. W branży obciążonej tak dużym ryzykiem wypadkowym jak odbieranie odpadów - ich ładowanie i wywożenie (i nie chodzi tu jedynie o kwestie poruszania się samochodu ciężarowego i ewentualnych wypadków z tym związanych, ale również a może przede wszystkim o ciągłą styczność z materiałami niebezpiecznymi, ostrymi, o dużej wadze, substancjami chemicznymi czy biologicznymi różnego pochodzenia) spółka (...) poprzez zawieranie umów cywilnoprawnych w sytuacjach, w których praca odbywała się w warunkach typowego stosunku pracy nie zapewniała zatrudnianym przez siebie pracownikom ochrony ubezpieczeniowej (ubezpieczenia wypadkowego). Sąd I - szej instancji niepotrzebnie tak duże znaczenie przypisał faktowi informowania powoda przez zleceniodawcę (K.), iż zawierana umowa jest umową cywilnoprawną. W relacjach obu stron to powód był tą zdecydowanie (tak pod względem organizacyjnym jak i ekonomicznym) słabszą, co też pozwany pracodawca skrzętnie wykorzystał, nie pozostawiając mu żadnego wyboru - nie tylko zmieniając przedmiot prac jakie miał wykonywać powód ale jeszcze narzucając cywilnoprawną formę zatrudnienia (zeznania powoda w tym zakresie sąd odwoławczy uznał za w pełni miarodajne). Eksponowane przez sąd rejonowy cechy zatrudnienia powoda (brak w spółce (...) regulaminu, który obligowałby ładowaczy do przedkładania zwolnień lekarskich, brak list obecności, intencje ładowaczy dotyczące możliwości pracy ponad limit godzinowy celem uzyskania jak najwyższych zarobków) to wszystko pochodne narzuconej pracownikom cywilnoprawnej formy zatrudnienia, a nie jego wyznaczniki (cechy charakterystyczne), które determinowałyby taki właśnie a nie inny model zatrudnienia.

Przechodząc do zasadniczej kwestii podmiotu, z jakim stosunek pracy powinien być ustalony, należy zauważyć, iż w rzeczywistości spółka (...) przekazując zleceniobiorców do wykonywania pracy ładowaczy w spółce (...) wypełniała wszystkie przesłanki uznania jej w tym zakresie za typową agencję pracy tymczasowej. Działalność polegająca na zatrudnianiu osób na podstawie umów cywilnoprawnych, które następnie kieruje się do innej firmy celem wykonywania pracy w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy jest niczym innym jak kierowaniem pracowników do pracodawcy użytkownika (w rozumieniu przepisów o pracy tymczasowej). Obecnie zawieranie przez agencje pracy tymczasowej umów cywilnoprawnych jest dopuszczalne i przewidziane wprost w ustawie o pracy tymczasowej. W okresie jakiego dotyczy spór agencja pracy tymczasowej mogła co najwyżej zawrzeć stosunek pracy. Pozwana spółka (...) działając (w tym zakresie) jak quasi agencja pracy tymczasowej zawierała z zatrudnianymi przez siebie osobami umowy zlecenia, których jako agencja pracy tymczasowej zawrzeć by tak wówczas jak i obecnie nie mogła (bo w istocie praca była świadczona w reżimie stosunku pracy). W konsekwencji wobec stwierdzenia, iż sposób realizacji zawartej pomiędzy stronami umowy zlecenia wykazywał w rzeczywistości wszelkie cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to spółka (...) posiada przymiot pracodawcy w rozumieniu art. 22¹ k.p. Wobec braku statusu agencji pracy tymczasowej po stronie pozwanej spółki (...), przez analogię, należy w tym miejscu wskazać na wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 2012-10-30, III AUa 728/12, zgodnie z którym analiza przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. Nr 166, poz. 1608 ze zm.) prowadzi do wniosku, iż w sytuacji zawarcia umowy o pracę tymczasową pracodawcą pracownika tymczasowego jest agencja pracy tymczasowej, nie zaś pracodawca użytkownik. To agencja pracy tymczasowej m.in. zatrudnia pracownika tymczasowego (zawiera z nim umowę o pracę), kieruje go do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, wypłaca pracownikowi tymczasowemu wynagrodzenie. Pomimo tego, że pracownik tymczasowy nie jest podporządkowany agencji pracy tymczasowej w rozumieniu art. 22 § 1 KP, tj. nie wykonuje pracy na jej rzecz i pod jej kierownictwem, natomiast podlega kierownictwu podmiotu trzeciego, tj. pracodawcy użytkownika, to stosunek pracy wiąże go z agencją pracy tymczasowej, nie zaś z pracodawcą użytkownikiem. Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, to spółka (...) zatrudniła powoda, skierowała go do pracy w spółce (...) przekazując bezpośrednie kierownictwo nad nim jej pracownikom, a zachowując pośrednie poprzez zatrudnionego u siebie koordynatora i to ona wypłacała mu wynagrodzenie. Wydaje się przy tym, iż nie byłoby przeszkód aby pozwany R. zatrudnił (na podstawie umów o pracę) ładowaczy przekazywanych mu przez agencję pracy tymczasowej, która taki profil działalności miałaby w nazwie. Niedopuszczalnym byłoby to jedynie

w sytuacji kierowania do prac szczególnie niebezpiecznych, a prace ładowacza choć niewątpliwie obciążone dużym ryzykiem wypadkowym, do katalogu takowych nie należą. W takiej sytuacji ulegałoby wątpliwości, iż stosunek pracy wiązałby osobę świadczącą pracę na rzecz R. z agencją pracy tymczasowej, a nie z korzystającą z jej usług wymienioną wyżej spółką. P. analogiami, mając na uwadze fakt, iż spółka (...) nie posiadając statusu agencji pracy tymczasowej, tego rodzaju działalnością w istocie się zajmowała, brak w niniejszej sprawie podstaw do ustalenia istnienia stosunku pracy z pozwaną spółką (...) jako beneficjentem pracy świadczonej przez osoby zatrudnione przez spółkę (...).

Reasumując, zdaniem sądu okręgowego spełnione zostały wszelkie przesłanki określone w art. 22 § 1 Kodeksu pracy, pozwalające ustalić istnienie stosunku pracy pomiędzy powodem, a spółką (...). Powyższy przepis stanowi, iż 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 stanowi, iż zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. W myśl § 1² nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1. W realiach niniejszej sprawy nie ulega najmniejszej wątpliwości, iż powód pracę świadczył w miejscu i czasie wyznaczonym przez zatrudniającego, pod jego kierownictwem (to bezpośrednio zostało cedowane na beneficjenta pracy powoda - spółkę (...)) otrzymując za to wynagrodzenie. Przy czym z wymienionych wyżej względów to właśnie pozwanej spółce (...) (działającej w istocie tak jak agencja pracy tymczasowej) należało przypisać status pracodawcy powoda. Mając zatem na uwadze, iż łączący strony (pozwaną spółkę (...) oraz powoda) stosunek prawny był w istocie stosunkiem pracy (cechy typowe dla umowy o pracę były dominujące, sposób realizacji zawartej umowy od początku podważał dopuszczalność wykonywania tego typu prac w ramach umowy cywilnoprawnej, albowiem była to praca wykonywana w reżimie stosunku pracy) sąd okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzekł reformatoryjnie zmieniając zaskarżony wyrok i ustalając (na podstawie przywołanego wyżej art. 22 k.p. w zw. z art. 189 k.p.c.) pomiędzy wskazanymi wyżej stronami istnienie w spornym okresie stosunku pracy. Przyjęte przeciętne wynagrodzenie w kwocie 2256 zł stanowi iloczyn stawki godzinowej powoda (12 zł) pomnożonej przez przeciętną liczbę godzin pracy w miesiącu wynoszącą 188 (liczba godzin przepracowywanych przez w/w - nego wahała się od około 150 do 250 w miesiącu - zestawienia k. 453 akt sprawy).

W sytuacji pracy powoda w spornym okresie reżimie stosunku pracy (a nie umowy zlecenia) zdarzenie z dnia 16 grudnia 2014 r. należy uznać za wypadek przy pracy. Stosownie do treści art. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. Nr 199, poz. 1673) o tekst jednolity z dnia 22 września 2009 r. (Dz.U. Nr 167, poz. 1322) za wypadek przy pracy uważa się nagle zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

- 1) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych;
- 2) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;
- 3) w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

W stanie faktycznym sprawy nie ulega wątpliwości, iż najechanie powoda przez pojazd miało miejsce podczas wykonywania przezeń jako pracownika zwykłych czynności pracowniczych, było zdarzeniem nagłym wywołanym przyczyną zewnętrzną (najprawdopodobniej zsunięciem się z podestu śmieciarki) i doprowadziło u niego (na skutek najechania przez pojazd) do bardzo poważnych, rozległych urazów. Kwestia ewentualnej winy bądź jej braku (czy to po stronie powoda, czy to po stronie kierowcy samochodu, czy wreszcie po stronie korzystającej z pracy powoda spółki (...) oraz jego pracodawcy - spółki (...)) ma znaczenie jedynie z punktu widzenia zasadności ewentualnych roszczeń związanych z wypadkiem przy pracy (czy to jeżeli chodzi o świadczenia z ubezpieczenia społecznego czy też tych dochodzonych na gruncie kodeksu cywilnego), pozostaje natomiast bez wpływu na kwalifikację zdarzenia jako wypadku przy pracy w powyższym rozumieniu.

Sąd okręgowy na zasadzie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej tak w zakresie żądania ustalenia, iż strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony jak i w zakresie w jakim domagała się ustalenia stosunku pracy ze spółką (...). Odnosząc się do pierwszego z wymienionych wyżej zagadnień powód zawarł ze spółką (...) łącznie trzy umowy zlecenia, każdą na czas określony. Brak podstaw do uznania, iż zaistniały przesłanki z art. 25¹ § 1 k.p.c. w brzmieniu obowiązującym w okresie, którego dotyczy spór. W tamtym czasie przepis ten stanowił, iż zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca. W niniejszej sprawie nie ma podstaw do przyjęcia, iż ostanía z umów zlecenia zawartych pomiędzy stronami była trzecią z kolei umową o pracę na czas określony, co skutkowało powstaniem stosunku pracy na czas nieokreślony. Idąc tym tokiem rozumowania pierwszą z umów zlecenia należałoby bowiem potraktować jako umowę o pracę na okres próbny. Tym samym ostatnia z umów zlecenia była dopiero drugą umową o pracę zawartą na czas określony. Strona powodowa nie wykazała przy tym, aby czasokres, na jaki umowa ta została zawarta i okoliczności zatrudnienia powoda uzasadniały przyjęcie, iż w istocie była to umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Odnośnie kwestii statusu pozwanej spółki (...), z przyczyn wskazanych wyżej sąd uznał za pracodawcę powoda quasi agencję tymczasową, jaką była w istocie w spornym okresie zatrudniająca powoda i wypłacająca mu wynagrodzenie pozwana spółka (...). W efekcie oddalił powództwo w stosunku do pozwanego (...) spółka z o.o. w B., który - na zasadzie analogii - był tu jedynie „pracodawcą użytkownikiem”.

O kosztach zastępstwa prawnego za I – szą instancję sąd okręgowy orzekł w oparciu o przepis art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z przepisem § 11 ust. 1 i 4 oraz § 2 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2002 Nr 163 poz. 1349 z późn. zm.) zasądzając je od pozwanej spółki (...) na rzecz powoda jako wygrywającego proces i przyjmując z uwagi nakład pracy pełnomocnika, a także charakter sprawy i wkład pracy pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia podwójną stawkę minimalną / 60 zł - stawka minimalna w sprawie o ustalenie stosunku pracy, 120 zł- stawka minimalna w sprawie o ustalenie wypadku przy pracy, jeżeli nie jest połączone z dochodzeniem odszkodowania lub renty, razem 180 zł razy 2 /

O kosztach procesu za II instancję orzeczono w oparciu o przepis art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 i 4 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych / Dz. U. 2015.1804 / zasądzając je od pozwanej spółki (...) na rzecz powoda jako wygrywającego proces (180 zł - stawka minimalna w sprawie o ustalenie stosunku pracy, 240 zł - stawka minimalna w sprawie o ustalenie wypadku przy pracy, jeżeli nie jest połączone z dochodzeniem odszkodowania lub renty - łącznie 420 zł / 2 = 210 zł plus 30 zł tytułem opłaty od apelacji - razem 240 zł)

Sąd okręgowy na podstawie art. 102 k.p.c. nie obciążył powoda kosztami zastępstwa prawnego pozwanej (...) spółka z o.o. za I i II instancję. Powyższy przepis stanowi, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Jego zastosowanie wymaga dokonania oceny ostatecznego wyniku sprawy, jak również podlega dyskrecjonalnej ocenie sędziowskiej. Ustalenie, czy takie szczególne wypadki zachodzą, ustawodawca pozostawił swobodnej ocenie sądu. Jak wskazano w wyroku Sądu Apelacyjnego w Szczecinie - I Wydział Cywilny z 2015-10-29, I ACa 496/15 kwestia zastosowania art. 102 KPC pozostawiona jest orzekającemu sądowi z odwołaniem się do jego kompetencji, bezstronności, doświadczenia i poczucia sprawiedliwości. Ocena w tym zakresie ma charakter dyskrecjonalny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem oraz oceną okoliczności i może być podważona przez sąd wyższej instancji w zasadzie jedynie wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa. Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy należy stwierdzić, iż w sprawie zachodzi taki właśnie szczególnie uzasadniony przypadek. Z uwagi na sposób, a w zasadzie formę zatrudnienia powoda oraz skutki karygodnego działania spółki (...), a ponieważ również akceptującego taki stan rzeczy beneficjenta świadczonych przez nią „usług” – spółki (...) (z powodu doznanych w wyniku wypadku obrażeń pozostaje osobą leżącą) należy uznać, iż zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej spółki (...) byłoby sprzecznym z

fundamentalnym poczuciem sprawiedliwości. W okolicznościach jego zatrudnienia powód mógł powziąć zasadnicze wątpliwości co do tego, kogo uznać za pracodawcę w rozumieniu art. 3¹ k.p., a zatem przeciwko komu wystąpić z niniejszym pozwem. I to na skutek działań obu pozwanych (niedopuszczalnego zatrudnienia przy tego rodzaju pracach w oparciu o umowę cywilnoprawną) znalazł się on mimo niezwykle ciężkiego w skutkach wypadku bez ochrony ubezpieczeniowej, w efekcie jak można domniemywać bez świadczeń i środków do życia.

O kosztach sądowych sąd okręgowy orzekł na podstawie art. 98 w zw. z art. 13 i 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych / Nr 167 poz. 1398 /, obciążając nimi pozwaną spółkę (...) jako przegrywającą proces (0,05 razy wartość przedmiotu zaskarżenia oznaczona na 27 072 zł).