

Sygn. akt VIII **Pa 118/17**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 listopada 2017 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Tyrka (spr.)
Sędziowie:	SSO Teresa Kalinka SSR del. Anna Capik-Pater
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 16 listopada 2017r. w Gliwicach

sprawy z powództwa Inspektora Pracy Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w K. D. L. (L.), A. Z. (Z.)

przeciwko Konsorcjum Ochrony Kopalń Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z.

o ustalenie stosunku pracy

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 12 czerwca 2017 r. **sygn. akt** IV P 590/16

- 1) zmienia zaskarżony wyrok punktach 1 i 3 w ten sposób, że oddala powództwo;
- 2) zasądza od Inspektora Pracy Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w K. kwotę 150 zł (sto pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 118/17

UZASADNIENIE

Inspektor Pracy Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w K. wniósł pozew na rzecz A. Z. przeciwko Konsorcjum Ochrony Kopalń Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z., domagając się ustalenia, że

A. Z. z pozwaną łączył stosunek pracy na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony fizycznej w wymiarze $\frac{1}{4}$ etatu w okresie od dnia 15 marca 2015r. do 31 grudnia 2015r.

Na uzasadnienie podano, że A. Z. w okresie od dnia 15 marca 2015r. do 31 grudnia 2015r. był zatrudniony na podstawie umowy ramowej o świadczenie usług na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony fizycznej. A. Z. wykonywał pracę pod nadzorem kierownika oraz pracowników zatrudnionych w spółce, którzy pełnili funkcje dowódcy zmiany, i którzy wydawali A. Z. polecenia dotyczące zakresu prac. Do obowiązków A. Z. należało: pilnowanie porządku, dozorowanie, ochrona i strzeżenie obiektów oraz znajdującego się w nich mienia kopalni. Taką samą pracę A. Z. świadczył u pozwanej na podstawie umowy o pracę w okresie od dnia 1 września 2011r. do dnia 31 stycznia 2015r., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony fizycznej. A. Z. wykonywał pracę osobiście, nie było możliwości zastąpienia go przez osobę trzecią, nie było również możliwości samodzielnego opuszczenia stanowiska pracy. Według inspektora za uznaniem stosunku pracy przemawia charakter wykonywanej pracy, tj. zlecone zadania A. Z. wykonywał według ustalonego ogólnie co miesiąc grafiku, potwierdzał w książce służby posterunku godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy. A. Z. – jako pracownik ochrony – nie mógł opuścić posterunku wcześniej niż po objęciu obowiązków na posterunku przez następnego pracownika ochrony. O czasie i sposobie wykonywania pracy decydowała pozwana, a A. Z. podlegał rygorom organizacyjnym, które obowiązywały u pozwanej. Inspektor pracy wskazał, że umowy zlecenia zostały A. Z. narzucone jednostronnie, a ich podpisanie wynikało z jego sytuacji osobistej i potrzeby zarobkowania.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że zgodnie z zasadą swobody umów strony mogą swobodnie ukształtować stosunek prawny, w ramach którego będzie wykonywana praca. A. Z. jest byłym funkcjonariuszem Policji, uprawnionym do emerytury, który dorabiał u wielu podmiotów w oparciu o różne podstawy prawne zatrudnienia. A. Z. miał pełną świadomość podstawy prawnej świadczonych usług oraz możliwość kształtowania stosunku prawnego, w ramach którego wykonywał swoje obowiązki. Pozwana dodała, że A. Z. był zatrudniony także w innych podmiotach, zajmujących się ochroną mienia. Powód zwracał się do pozwanej o udzielenie urlopu bezpłatnego, aby nie przekroczyć granicy przychodu, powodującej zmniejszenie lub zawieszenie świadczenia emerytalnego. Pozwana podała, że strony zawarły stosunek cywilno-prawny, o czym świadczy nie tylko nazwa umowy, ale także jej treść, tj. zobowiązanie powoda do ochrony mienia bez bezpośredniego nadzoru i kierowania ze strony zleceniodawcy, możliwość powierzenia wykonania przedmiotu umowy osobie trzeciej posiadającej wymagane uprawnienia, możliwość zmiany terminu, w którym umowa będzie wykonywana, obarczenie zleceniobiorcy odpowiedzialnością za działania i zaniechania własne, jak i zastępcy na zasadach określonych w Kodeksie cywilnym. Pozwana podała, że zleceniobiorcy, w tym powód, deklarowali ile godzin i kiedy chcą je przepracować w danym miesiącu. Pozwana podała, że o braku kierownictwa na powodem świadczy fakt, że zakres zadań objętych ochroną mienia i osób wykonywanych przez A. Z. nie był określany bezpośrednio przez nią, ale wynikał z tabel służby, które znajdowały się na każdym posterunku. Pozwana podała, że w przypadku organizacji ochrony mienia nie sposób całkowicie wyeliminować jakiegokolwiek podległości, np. wobec dowódców zmiany, gdyż podległość ta dotyczy zarówno zleceniobiorców, jak i pracowników, ale także osób z innych firm ochroniarskich, które są obecne na ochranianych obiektach. Podległość taka jest narzucana przez plan ochrony. Pozwana wskazała, że obowiązek świadczenia pracy w określonym miejscu oraz wymóg dostosowania się A. Z. do podstawowych zasad organizacyjnych obowiązujących w miejscu wykonywania zlecenia był podyktowany charakterem zadań wykonywanych w ramach stosunku zlecenia. A. Z. nie ponosił żadnych konsekwencji swojej nieobecności, co znaczy, że mógł, ale nie musiał świadczyć usług w oparciu o zawartą z nim umowę ramową. Jediną konsekwencją nieobecności był brak prawa do zapłaty za czynności zlecone. Pozwana podała, że zakres czynności wykonywanych przez osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych różnił się od zakresu obowiązków pracowników. Czynności A. Z. świadczone na podstawie umów zlecenia ograniczały się do prowadzenia obserwacji i zabezpieczania okolicy posterunku. Pozwana wskazała, że fakt wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia nie różni się istotnie od pracy osób zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę, i nie może zmierzać do automatycznego uznania stosunku za stosunek pracy.

A. Z. przystąpił do sprawy w charakterze powoda.

Wyrokiem z dnia 12 czerwca 2017 roku Sąd Rejonowy ustalił, że w okresie od 15 marca 2015 r. do 30 listopada 2015r. powoda A. Z. łączył z pozwaną Konsorcjum Ochrony Kopalń Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. stosunek pracy na stanowisku licencjonowanego pracownika ochrony fizycznej w następującym wymiarze czasu pracy:

- od 15 marca 2015r. do 31 marca 2015r. w wymiarze 1/6 etatu;
- od 01 kwietnia 2015r. do 30 kwietnia 2015r. w wymiarze 1/7 etatu;
- od 01 maja 2015r. do 31 maja 2015r. w wymiarze 1/10 etatu;
- od 01 czerwca 2015r. do 30 czerwca 2015r. w wymiarze 1/7 etatu;
- od 01 lipca 2015r. do 31 lipca 2015r. w wymiarze 2/23 etatu;
- od 01 sierpnia 2015r. do 31 sierpnia 2015r. w wymiarze 1/4 etatu;
- od 01 września 2015r. do 30 września 2015r. w wymiarze 1/22 etatu;
- od 01 października 2015r. do 31 października 2015r. w wymiarze 2/11 etatu;
- od 01 listopada 2015r. do 30 listopada 2015r. w wymiarze 1/20 etatu;

Sąd Rejonowy oddalił powództwo w pozostałym zakresie i orzekł o kosztach sądowych.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej początkowo na podstawie umowy zlecenia od dnia 1 maja 2011r. do 31 sierpnia 2011r., zaś od dnia 1 września 2011r. do dnia 30 listopada 2011r. na podstawie umowy na okres próbny, następnie na podstawie dwóch kolejno zawartych umów na czas określony - pierwsza od dnia 1 grudnia 2011r. do dnia 31 grudnia 2013r., druga od dnia 1 stycznia 2014r. do 31 października 2018r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika ochrony licencjonowanego. Aneksiem z dnia 18 lutego 2014r. powodowi powierzono stanowisko kwalifikowanego pracownika ochrony fizycznej. Ostatnia z umów uległa rozwiązaniu z dniem 31 stycznia 2015r. na skutek wypowiedzenia dokonanego przez pozwaną. W okresie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę powód zwracał się do pozwanej o udzielenie urlopu bezpłatnego, aby nie przekroczyć granicy przychodu powodującej zmniejszenie lub zawieszenie prawa do emerytury. Dnia 6 marca 2015r. powód złożył pisemny wniosek o zatrudnienie go przez pozwaną na podstawie umowy zlecenia polegającej na świadczeniu usług ochrony osób i mienia. Od dnia 10 marca 2015r. powód świadczył pracę na rzecz pozwanej na podstawie umowy ramowej o świadczenie usług zawartej do dnia 31 grudnia 2015r. Umowa o świadczenie usług polegała na wykonywaniu przez zleceniobiorcę w sposób samodzielny bez bezpośredniego nadzoru i kierownictwa ze strony zleceniodawcy czynności polegających na pilnowaniu porządku, dozorowaniu, ochronie i strzeżeniu obiektów oraz znajdującego się na nich mienia lub osób. W umowie przewidziano wynagrodzenie płatne po w ciągu 7 dni od przedłożenia rachunku przez zleceniobiorcę. Zakres obowiązków osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia nie różnił się od zakresu obowiązków osób, które zatrudniono na podstawie umowy o pracę. Wszyscy zatrudnieni pracowali w systemie trzyzmianowym. Powód mimo, że był zatrudniony na podstawie umowy zlecenia, to pełnił funkcję dowódcy zmiany. Służbę pełnił wtedy pod bronią. Wszyscy pracownicy, bez względu na podstawę zatrudnienia, wykonywali pracę zgodnie z zaleceniami ujętymi w tabeli służby przypisanymi do danego posterunku bez względu na firmę zatrudnienia pracownika ochrony.

Sąd Rejonowy ustalił, że jeżeli zleceniobiorca nie mógł przyjść do pracy, to musiał znaleźć osobę na zastępstwo. Zastąpić zleceniobiorcę mogła tylko osoba zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy zlecenia lub umowy o pracę.

Sąd Rejonowy ustalił, że nadzór nad podmiotami sprawującymi ochronę kopalni, sprawuje wyznaczony przez dyrektora koordynator, zaś nadzór nad bezpośrednią ochroną fizyczną obiektu sprawuje szef ochrony i dowódca zmian. Dowódca zmiany wskazywał zleceniobiorcom po ich przyjściu do pracy, na jaki posterunek mają się udać,

organizował pracę, prowadził szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy kontrolował przebieg pracy, wydając doraźne polecenia, a w szczególności w sytuacji akcji lub wypadku na kopalni.

Sąd Rejonowy ustalił, że wynagrodzenie było płatne do 10-tego dnia każdego miesiąca zarówno dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, jak i na podstawie umowy zlecenia. Rachunek za pracę na podstawie umowy zlecenia wystawiała pozwana.

Sąd Rejonowy ustalił, że priorytetem dla pozwanej było ułożenie harmonogramu dla osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę; natomiast wolne miejsca w harmonogramie były zapełniane zleceniobiorcami, którzy mogli wskazać, w które spośród nieobsadzonych dni mogą pracować. Miesięczne grafiki czasu pracy opracowywane są przez kierownika obszaru.

Sąd Rejonowy ustalił, że w ramach umowy zlecenia powód świadczył pracę w marcu 2015r. w wymiarze 16 godzin, w kwietniu 2015r. w wymiarze 24 godzin, w maju 2015r. w wymiarze 16 godzin, w czerwcu 2015r. w wymiarze 24 godzin, w lipcu 2015r. w wymiarze 16 godzin, w sierpniu 2015r. w wymiarze 144 godzin, we wrześniu 2015r. w wymiarze 8 godzin, w październiku 2015r. w wymiarze 32 godzin, w listopadzie 2015r. w wymiarze 8 godzin. W grudniu 2015r. powód nie świadczył pracy na rzecz strony pozwanej. W okresie objętym żądaniem, powód za zgodą pozwanej świadczył również pracę u innych pracodawców.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 30 czerwca 2015r. pozwana podpisała z (...) S.A. w K. umowę, której przedmiotem było świadczenie usług ochrony mienia - obszarów obiektów i urządzeń należących do kopalni, pracował powód. W umowie zastrzeżono możliwość powierzenia wykonania zlecenia osobie trzeciej, a w okresie niemożności wykonania zlecenia wskazania zastępcy, osoby te winny się jednak legitymować się odpowiednimi kwalifikacjami i zaświadczeniem o niekaralności.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana zmieniła pracownikom, będącym emerytami, umowy o pracę na umowy zlecenia. W okresie objętym żądaniem pozwu pozwana zatrudniała około 40 pracowników ochrony, z których tylko trzy lub cztery osoby świadczyły pracę na podstawie umowy zlecenia.

Sąd Rejonowy ustalił, że podaniem z dnia 16 lutego 2016r. powód zwrócił się do pozwanej o zatrudnienie go na podstawie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy pominął dowód z przesłuchania powoda w związku z jego nieusprawiedliwionym niestawiennictwem.

Sąd Rejonowy uznał na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, że roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie co do zasady, przy czym Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw, aby ustalić, że powód pracowałby dla pozwanej spółki w wymiarze 1/4 etatu w całym okresie spornym.

Sąd Rejonowy uznał, że powód ma interes prawny w domaganiu się ustalenia istnienia pomiędzy nim a pozwaną stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2001 roku w sprawie I PKN 368/00). Zgodnie z art. 189 k.p.c. można żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku prawnego, gdy ma się w tym interes prawny. Z powołanego przepisu nie wynika żadne ograniczenie w wytaczaniu powództwa o ustalenie stosunku prawnego, poza interesem prawnym powoda w żądaniu tego rodzaju. W szczególności decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego. Swoistość stosunku pracy polega na tym, że jego byt stanowi przesłankę powstania innych stosunków prawnych (i to ex lege, jak np. stosunku ubezpieczenia społecznego). Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Może mieć znaczenie dla uzależnionych od okresu zatrudnienia przyszłych świadczeń - prawa do nich lub ich wymiaru - z kolejnych stosunków pracy (np. dodatku stażowego, czy nagrody jubileuszowej).

Sąd Rejonowy podał, że o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353⁽¹⁾ k.c. w związku z art. 300 k.p.), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji

(wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r., w sprawie(...)). Decydujące jednak znaczenie należy przypisać woli stron i zamiarowi ukształtowania określony sposób treści łączącego je stosunku prawnego, zamiarowi towarzyszącemu zawarciu i kontynuowaniu stosunku umownego. Jednocześnie jak wskazała Sąd Apelacyjny w Ł. w wyroku z dnia 3 września 2014r. w sprawie (...) następujące cechy są właściwe dla stosunku pracy: pracownikiem jest osoba fizyczna, która zobowiązuje się do pracy w zamian za wynagrodzenie, przedmiotem umowy ze strony pracownika jest samo pełnienie (wykonywanie) pracy, przy wykonywaniu której nie jest on obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania, obowiązany jest on świadczyć pracę osobiście, będąc w realizacji zobowiązania podporządkowany pracodawcy.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 65 § 2 k.c. w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. To rozłożenie akcentów oznacza, że argumenty językowe (gramatyczne, semantyczne) mają znaczenie drugorzędne i ustępują argumentom odnoszącym się do woli stron, ich zamiarów i celów. Mimo to nie powinno budzić wątpliwości, że prawidłowa, pełna i wszechstronna wykładnia umowy nie może pomijać treści zwerbalizowanej na piśmie, użyte bowiem (zapisane) sformułowania i pojęcia, a także sama systematyka i struktura aktu umowy, są jednym z istotnych wykładników woli stron, pozwalają ją poznać i ocenić. Jest więc jasne, że wykładnia oświadczeń woli stron umowy nie może prowadzić do stwierdzeń w sposób oczywisty sprzecznych z jej treścią (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 roku, w sprawie (...)).

Sąd Rejonowy podał, że zasada swobody umów (art. 353⁽¹⁾ k.c.) polega w pierwszej kolejności na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył. Dotyczy to także wykonywania stale i za wynagrodzeniem określonych czynności, a więc stosunku prawnego określanego jako wykonywanie zatrudnienia w szerokim tego słowa znaczeniu. Zatrudnienie może być wykonywane na podstawie stosunku cywilnoprawnego (np. umowy o dzieło, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, umowy agencyjnej, kontraktu menedżerskiego) lub stosunku pracy. Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jej wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony (wyroki Sądu Najwyższego: z 12 stycznia 1999 r. w sprawie (...); z 9 lutego 1999 r. w sprawie (...); z 7 kwietnia 1999 r. w sprawie (...)). Z kolei, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający, należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy, przede wszystkim takich jak: wola stron, w tym także wyrażona w nazwie, jaką strony nadały umowie, obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyręczania się osobami trzecimi, bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności, pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu, oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności. W orzecznictwie wskazuje się też inne cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, takie jak: wykonywanie pracy skooperowanej, zespołowej, ciągłość świadczenia pracy, specyficzne zasady funkcjonowania podmiotu zatrudniającego, występowanie pewnych cech charakterystycznych dla stosunku pracy, np. wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, wypłaty zasiłku chorobowego i korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, albo cech obcych stosunkowi pracy, np. obowiązku „odpracowania” urlopu lub wykonywania pracy „na wezwanie” pracodawcy w celu zastępstwa nieobecnych pracowników. Tak w doktrynie, jak i w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że stosunek pracy charakteryzuje się takimi podstawowymi cechami, jak: osobiste świadczenie pracy, odpłatność, podporządkowanie i ryzyko pracodawcy.

Sąd Rejonowy stwierdził, że zawarcie umów zlecenia nie oznacza, że mamy do czynienia ze stosunkiem prawnym o charakterze cywilnoprawnym. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności zeznań świadków wynika, że stosunek łączący strony w sporny okresie ma cechy stosunku pracy. Zawarte przez strony umowy zawierają zarówno cechy (elementy) umowy o pracę, jak i umowy cywilnej; jednak dla oceny charakteru uzgodnionego

przez rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. W świetle art. 22 § 11 k.p. oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2010 r. w sprawie(...)). Nadto, jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 czerwca 2017r. w sprawie (...), jeżeli w umowie przeważają cechy pracownicze, takie jak podporządkowanie pracodawcy, czy brak realnej możliwości wykonywania pracy przez inną osobę, niż zatrudnioną, to mamy do czynienia z umową o pracę. Nawet jeżeli wolą stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej.

W ocenie Sądu Rejonowego z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że cele jakie chciały osiągnąć strony niniejszego postępowania, zawierając ze sobą umowy zlecenia, były charakterystyczne dla stosunku pracy, a nie stosunku cywilnoprawnego. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej, powód nie miał żadnego wpływu na treść umowy łączącej go z pozwaną spółką, a wykonując zlecone mu zadania był organizacyjnie wkomponowany w strukturę pozwanej, nie miał wpływu ani na miejsce wykonywanej pracy, ani na sposób wykonania zlecenia. Wszystkie te elementy były mu narzucone z góry przez zleceniodawcę, który ponosił całkowite ryzyko prowadzonej przez powoda działalności. Co wymaga zresztą podkreślenia powód w ramach umowy cywilnoprawnej wykonywał te same obowiązki, w tym samym miejscu jak w okresie, gdy miał zawartą umowę o pracę.

Sąd Rejonowy zauważył, że w łączącym strony stosunku prawnym występował wyraźny element podporządkowania. Cecha ta (podporządkowanie typu pracowniczego) ma charakter podstawowy, konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 20 marca 1965 r. w sprawie (...)). Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność pracownika. Z okoliczności faktycznych sprawy wynikało, że powód świadczył pracę pod kierownictwem osoby działającej w imieniu pozwanej, a także cały czas wykonywał czyjeś polecenia. Podkreślić trzeba, że również miejsce i czas świadczenia pracy nie były swobodnie wybierane przez powoda, bowiem zostały mu wskazane przez pozwaną.

Sąd Rejonowy wskazał, że powód nie miał swobody działania, co najwyżej mógł wskazać dni, w których chce pracować, przy czym taka sytuacja nie jest obca dla stosunków pracy. To pozwana decydowała, kiedy i gdzie powód ma wykonywać obowiązki pracownika ochrony. Powód nie mógł również przekazać powierzonych mu zadań innej osobie, jeżeli nie miała ona podpisanej umowy z pozwaną. Każdą nieobecność powód musiał zgłaszać koordynatorowi. Sąd Rejonowy uznał, że łączący strony stosunek prawny wyczerpywał w znamiona stosunku pracy zgodnie z treścią art.22 §1 k.p.

Sąd Rejonowy oddalił jedynie żądanie w zakresie żądania ustalenia stosunku pracy w okresie od 1 grudnia do 31 grudnia 2015r., bowiem w tym czasie powód nie świadczył żadnej pracy dla pozwanej spółki, nie wykazał także, aby taka pracę chciał świadczyć. Jednocześnie brak było podstaw od ustalenia, że w spornym okresie czasu powoda z pozwaną łączył stosunek pracy w wymiarze 1/4 etatu. Powód poza sierpniem 2015r. nigdy nie przepracował liczby godzin, jaka była wymagana dla takiego wymiaru etatu, a nadto w żaden sposób nie wykazał, aby miał taką możliwość. Jednocześnie zauważyć należy, że ciężar dowodu w tym zakresie spoczywał na stronie powodowej, natomiast nawet z treści pozwu nie wynika, dlaczego inspektor pracy, a następnie powód wnieśli o takie ustalenie. Zatem Sąd Rejonowy ustalił powodowi stosunek pracy w wymiarze etatu adekwatnym do przepracowanych godzin, poza sierpniem 2015r., kiedy to powód pracował więcej godzin niż 1/4 etatu, ale w tym zakresie Sąd Rejonowy nie mógł wyjść zgodnie z treścią art. 321 k.p.c. ponad żądanie. I tak w okresie od 15 do 31 marca 2015r. do przepracowania w pełnym wymiarze czasu pracy było 96 godzin, a powód pracował 16 godzin, a więc w wymiarze 1/6, w kwietniu 2015r. 168 godzin, a powód pracował 24 godziny, a więc w wymiarze 1/7, w maju 2015r. 160 godzin, a powód pracował 16 godzin, a więc 1/10, w czerwcu 2015r. 168 godzin, a powód pracował 24 godziny a więc 1/7, w lipcu 2015r. 184 godziny, a powód pracował 16 godzin, a więc 2/23, w sierpniu 168 godzin, a powód pracował 144 godziny a więc 6/7, we wrześniu 2015r. 176 godzin,

a powód pracował 8 godzin, a więc 1/22, w październiku 2015r. 176 godzin, a powód pracował 32 godziny, a więc 2/11, w listopadzie 160 godzin, a powód pracował 8 godzin, a więc 1/20.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na mocy art.98 k.p.c., art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2014r. poz. 1025 ze zm.), mając na uwadze, że wartość przedmiotu sporu wynosiła 2 880 zł.

Apelację wniosła pozwana, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrot kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania z uwzględnieniem kosztów postępowania apelacyjnego.

Pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów prawa materialnego, a to:

1. art. 65 § 2 k.c. - polegające na dokonaniu błędnej wykładni oświadczeń woli stron zawartych w umowie ramowej o świadczenie usług, skutkiem czego Sąd I instancji błędnie uznał, iż na ich podstawie doszło do nawiązania pomiędzy powodem a pozwaną stosunku pracy, podczas gdy - mając na uwadze ich treść oraz okoliczności, w jakich zostały złożone - nie powinno budzić wątpliwości, iż zgodnym zamiarem stron było nawiązanie stosunku cywilnoprawnego o świadczenie usług,

2. art. 22 § 1 k.p. - polegające na jego błędnym zastosowaniu, co było skutkiem ustalenia przez Sąd I instancji, iż pomiędzy powodem a pozwaną doszło do nawiązania stosunku pracy w okresie od dnia 15 marca 2015 r. do dnia 30 listopada 2015 r.,

3. art. 353¹ k.c. z zw. z art. 300 k.p. - polegające na ich błędnej interpretacji i tym samym do niezasadnego uznania, iż pomiędzy stronami w ramach zawartej umowy ramowej o świadczenie usług doszło do naruszenia zasady swobody kontraktowania.

Pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów prawa procesowego, a to:

1. art. 230 k.p.c. - polegające na niezasadnym nieuznaniu za przyznane twierdzeń strony pozwanej o faktach odnoszących się do warunków, na jakich powód świadczył na jej rzecz usługi, pomimo nie wypowiedzenia się co do tych twierdzeń przez stronę przeciwną, w warunkach, w których - mając na uwadze okoliczności sprawy i zasady logiki formalnej - istniały wszelkie przesłanki do zastosowania tegoż przepisu,

2. art. 232 k.p.c. - polegające na błędnym przyjęciu, iż powód wywiązał się z nałożonego na niego ciężaru dowodu polegającego na wskazaniu dowodów dla stwierdzenia zasadności dochodzonego roszczenia o ustalenie istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy,

3. art. 233 § 1 k.p.c. - polegające na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów oraz naruszeniu zasady wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, przejawiające się w pobieżnej analizie dowodów zgromadzonych w sprawie i pominięciu okoliczności, iż:

- praca nie była wykonywana w sposób ciągły i systematyczny skoro w miesiącu marcu, maju i lipcu 2015r. powód faktycznie przepracował jedynie dwie dniówki (po 16 godzin), natomiast w miesiącu wrześniu i listopadzie 2015r. powód przepracował jedynie po 8 godzin - tj. po jednej dniówce,

- powód traktował umowę z pozwaną jako możliwość dodatkowego zarobku i jednocześnie był związany umowami o pracę, lub zlecenia z innymi podmiotami,

- powód wielokrotnie zwracał się do pozwanej z wnioskami o udzielenie urlopu bezpłatnego ze względu na osiągnięcie dochodów w danym okresie rozliczeniowym, która to okoliczność mogła wpłynąć na zawieszenie lub zmniejszenie świadczenia emerytalnego, a pozwana wyrażała zgodę na powyższe,

- powód jest byłym policjantem od lat pobierającym świadczenia emerytalne, który dorabiał sobie u wielu pracodawców w oparciu o różne podstawy zatrudnienia, oraz miał pełną świadomość podstawy prawnej świadczonych usług, oraz możliwość kształtowania stosunku prawnego w ramach którego wykonywał swoje obowiązki; powód miał świadomość odrębności świadczenia pracy na podstawie umowy o pracę od wykonywania obowiązków w oparciu o umowę cywilnoprawną, wiedział jakie dokumenty podpisuje i w oparciu o jaką podstawę wykonuje swoje obowiązki,

4. art. 232 § 1 k.p.c. - polegające na braku dogłębnej analizy materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, poprzez nieuwzględnienie, iż wniosek powoda o zawarcie z nim przez pozwaną umowy o pracę z dnia 16 lutego 2016 r. pochodzi i odnosi się do okresu nieobjętego roszczeniem, a tym samym powinien zostać bez wpływu dla oceny istniejącego pomiędzy stronami stosunku prawnego w okresie objętym wyrokiem,

5. art. 233 § 2 k.p.c. poprzez nieuwzględnienie dla oceny zasadności roszczenia nieusprawiedliwionej odmowy przedstawienia przez stronę powodową dowodu z zeznań samego powoda, z uwagi na jego niestawiennictwo na kolejnych rozprawach pomimo zobowiązania przez Sąd I Instancji do osobistego stawiennictwa,

6. art. 299 k.p.c. polegające na pominięciu przeprowadzenia dowodu z przesłuchania powoda pomimo, iż po wyczerpaniu środków dowodowych pozostał do wyjaśnienia istotny dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy fakt dotyczący rzeczywistej woli stron umowy ramowej o świadczenie usług w przedmiocie nawiązania stosunku cywilnoprawnego, nie zaś stosunku pracy w okresie 15 marca 2015 r. 30 listopada 2015 r.,

7. art. 328 § 2 k.p.c. polegające na niewskazaniu przez Sąd I instancji przyczyn, dla których odmówił wiarygodności i mocy dowodowej dowodom świadczącym o istnieniu w okresie od 15 marca 2015 r. 30 listopada 2015 r. pomiędzy powodem a pozwaną stosunku cywilnoprawnego, którego przedmiot stanowiło świadczenie usług, nie zaś stosunku pracy.

Na uzasadnienie podano, że w niniejszej sprawie prawidłowo dokonana wykładnia oświadczeń woli stron wskazuje, że rzeczywistą zgodną wolą było zawarcie umowy o świadczenie przez powoda usług na stanowisku licencjonowanego pracownika ochrony fizycznej. Pozwana zaznaczyła, iż do okoliczności zawarcia umowy ramowej mających wpływ na jej wykładnię zaliczyć należy uprzedni wniosek powoda o nawiązanie z nim przez pozwaną stosunku cywilnoprawnego. Nie bez wpływu ocenić należy również wcześniejsze wnioski powoda o udzielenie mu przez pozwaną urlopu bezpłatnego w okresie trwania stosunku pracy. Powód w okresie poprzedzającym zawarcie przedmiotowej umowy cywilnej zabiegał u pozwanej o przekształcenie podstawy swego zatrudnienia na stosunek cywilnoprawny, z uwagi na powtarzające się przekraczanie przez niego wysokości uzyskiwanych dochodów, które to powodowało ryzyko zawieszenia lub ograniczenia pobieranego przez powoda świadczenia emerytalnego. Okoliczności zawarcia umowy w sposób jednoznaczny świadczą, iż powód świadomie i dobrowolnie dążył do zmiany stosunku pracy na stosunek o charakterze cywilnoprawnym.

Pozwana podała, że analiza umowy o świadczenie usług wskazuje na brak istotnych elementów umowy o pracę. Świadczy o tym przede wszystkim zastrzeżenie: wykonywania usług w oparciu o ofertę powoda, braku nadzoru pozwanej nad wykonywanymi przez powoda usługami, możliwości podwykonawstwa usług - co ze swej istoty przeczy stosunkowi pracy, wypłaty wynagrodzenia w oparciu o rachunek wystawiany pozwanej przez powoda, warunków odpowiedzialności za wykonanie usług będących przedmiotem umowy oraz możliwości jej rozwiązania, które charakterystyczne są dla umowy zlecenia, bądź o świadczenie usług - nie są natomiast dopuszczalne w ramach stosunku pracy. Tymczasem dokonana przez Sąd I instancji wykładnia wiążącej strony umowy w sposób jednoznaczny odstaje od treści oświadczeń woli stron, okoliczności jej zawarcia, jak również jej rzeczywistego celu, jakim było niewątpliwie nawiązanie stosunku w przedmiocie świadczenia usług jako podstawy prawnej zatrudnienia powoda.

Pozwana wskazała, że zgodnie z jednolitą w tym zakresie oceną judykatury „zasada swobody umów, obowiązująca także w prawie pracy, pozwala stronom swobodnie ukształtować stosunek prawny, w obrębie którego ma być wykonywana praca; przepisy art. 22 § 1 i 22 §¹ k.p. nie dają podstaw do uznania, że świadczenie każdej pracy następuje w ramach stosunku pracy. Przepis art. 22 §¹ k.p. nie wprowadza ani domniemania zawarcia umowy o

pracę, ani fikcji prawnej zawarcia umowy tego rodzaju, nie ogranicza też stron w wyborze podstawy zatrudnienia. Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych." (wyrok SN z dnia 2 sierpnia 2000 r. w sprawie (...)).

Pozwana zwróciła uwagę, że cechą charakterystyczną stosunku pracy jest stałe, systematyczne wykonywanie tej pracy danego rodzaju na rzecz podmiotu będącego pracodawcą. W tym zakresie Sąd I instancji pominął okoliczność, że powód miał dużą swobodę w zakresie wykonywania swoich obowiązków i kształtowania czasu w którym świadczył swoje usługi. Powód nie świadczył stale i systematycznie pracy, co wynika już z sentencji zaskarżonego wyroku. Przy tak incydentalnym wykonywaniu usług w oparciu o umowę trudno mówić nie tylko o ciągłości zatrudnienia, ale też kierownictwie pracodawcy.

Strona powodowa wniosła o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja pozwanej zasługuje na uwzględnienie.

Należy podnieść, że postępowanie apelacyjne jest merytorycznym sądzeniem sprawy, a więc wyrok Sądu II instancji musi opierać się na jego własnych i samoistnych ustaleniach – zarówno faktycznych, jak i prawnych – choćby przez odpowiednio jasne stwierdzenie, że Sąd II instancji przyjmuje ustalenia Sądu I instancji za własne.

Sąd II instancji rozpoznaje sprawę i orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z jego prekluzji – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2006 roku w sprawie(...) opublikowany w L..

Sąd II instancji uzupełnił materiał dowodowy w ten sposób, że dopuścił dowód z zeznań powoda na okoliczność rodzaju stosunku prawnego łączącego strony, a w szczególności zawarcia umowy cywilno-prawnej, organizacji czasu pracy, zakresu obowiązków.

Sąd II instancji po uzupełnieniu materiału dowodowego ustalił, że powód złożył pozwanej wniosek o zawarcie umowy zlecenia na świadczenie usług ochrony osób i mienia w marcu 2015 roku. Pozwana zgodziła się na zatrudnienie powoda na podstawie stosunku cywilno-prawnego. Powód wiedział, że pozwana może zatrudnić go na podstawie umowy cywilno-prawnej i godził się na taką formę zatrudnienia. Powód zawarł umowę cywilno-prawną z pozwaną, bowiem zależało mu na odpłatnym zatrudnieniu. W umowie o świadczenie usług z dnia 10 marca 2015 roku strony ustaliły, że nie zamierzają zawrzeć umowy o pracę (§ 1 pkt 3 umowy). Powód nie świadczył pracy stałe i w pełnym wymiarze czasu pracy, a jedynie wówczas, kiedy pozostała nieobsadzona liczba godzin służby. Osoba odpowiedzialna za ułożenie harmonogramu służby w pierwszej kolejności przydziałała godziny służby osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę; w drugiej kolejności rozdzielała pozostałe godziny służby między osobami zatrudnionymi na podstawie umowy cywilno-prawnej. Powód pełnił służbę pracownika ochrony w niektóre dni miesiąca, pracując przeciętnie od 8 godzin do 24 godzin w miesiącu.

Po uzupełnieniu materiału dowodowego należy uznać, że zarzuty podniesione w apelacji zasługują na uwzględnienie. Uwadze Sądu Rejonowego umknęły dwie istotne okoliczności, a mianowicie wola stron oraz brak cykliczności w świadczeniu pracy. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód godził się na niepracowniczą formę zatrudnienia oraz sporadycznie świadczył pracę.

Zgodnie z 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; natomiast art. 22 § 1² KP stanowi, iż nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

Strona powodowa domagała się w pierwszej kolejności ustalenia stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c. Interes należy rozumieć jako potrzebę, interes prawny zaś jako potrzebę prawną, wynikającą z sytuacji prawnej, w jakiej się powód znajduje. Jeżeli z prawa przedmiotowego nie wynika, że ma on potrzebę ustalenia, wyrok ustalający jest zbyteczny. Wydanie wyroku ustalającego ma sens wtedy, gdy powstała sytuacja grożąca naruszeniem stosunku prawnego lub powstała wątpliwość jego istnienia. Interes prawny jest warunkiem umożliwiającym dalsze badanie w zakresie istnienia lub nieistnienia ustalonego prawa lub stosunku prawnego. Istnienie interesu prawnego powinno być wskazane przez powoda. On też obowiązany jest przytoczyć fakty uzasadniające ten interes, przy czym muszą być one udowodnione, a nie tylko uprawdopodobnione.

Na rozprawie apelacyjnej powód oświadczył, że interes prawny upatruje w świadczeniach emerytalnych oraz pracowniczych.

Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że strona powodowa posiada interes prawny w wytoczeniu powództwa na rzecz uczestników postępowania, albowiem dotyczą one świadczeń przyszłych wynikających ze stosunku pracy, tak pracowniczych, jak i ubezpieczeniowych.

Zgodnie z art. 734 § 1 k.c. przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie; natomiast art. 750 k.c. stanowi, że do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu.

Cytowane normy prawne wskazują, że przedmiotem umowy zlecenia może być świadczenie pracy. Zatem zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego i praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym umowy zlecenia – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 roku w sprawie(...), opublikowany w OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 9, poz. 310.

Dotychczas przyjmowano, że to nie rodzaj wykonywanych czynności jest decydujący przy kwalifikacji danego stosunku prawnego jako umowy o pracę bądź zlecenia, ale sposób ich wykonywania. Kierownictwo zatrudniającego, podporządkowanie pracownicze było pierwszorzędną cechą umożliwiającą odróżnienie umowy zlecenia od umowy o pracę.

W najnowszym orzecznictwie Sąd Najwyższy wskazuje, że nadzór i kierownictwo zatrudniającego nie jest zastrzeżone tylko dla stron stosunku pracy, bowiem praca wykonywana na podstawie umowy zlecenia także powinna być wykonywana starannie i zleceniodawcy nie można odmówić prawa kontroli i nadzoru, które mogą dotyczyć zarówno rezultatu i jakości świadczonej pracy, jak też wskazanego do jej wykonywania czasu i miejsca.

W wyroku z dnia 11 września 2013 roku w sprawie(...), opublikowanym w OSNP z 2014 roku, Nr 6, poz. 80, Sąd Najwyższy podniósł, że w umowie zlecenia mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same, jak w zależności właściwej dla stosunku pracy (art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. oraz art. 750 k.c.). W stanie faktycznym ocenianym przez Sąd Najwyższy osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia przy pracach biurowych w sekretariacie sądu rejonowego miały obowiązek osobistego wykonywania pracy w zorganizowanym zespole, w stałych godzinach, w ściśle określonym miejscu, a ponadto były zobowiązane do usprawiedliwiania nieobecności. Zatrudnionemu przysługiwało uprawnienie do wydawania poleceń i ustanawiania zakazów. W ocenie Sądu Najwyższego o zakwalifikowaniu umowy świadczonej w takich warunkach jako cywilnoprawnej, zdecydowała wola stron i ich zgodny zamiar, oceniany na chwilę zawarcia umowy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zwrócono uwagę, że dopuszczalne jest także wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego, o ile nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności (art. 353⁽¹⁾ k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zdecydować o podstawie zatrudnienia mogą strony umowy. Wynika z tego, że wola stron może zmienić podstawę zatrudnienia z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2012 roku, w sprawie(...), opublikowany w LEX nr 1232232. Zatrudnienie nie musi w każdych warunkach nosić znamion zatrudnienia pracowniczego. Korzystając z zasady swobody umów

(art. 353⁽¹⁾k.c.), strony mogą bowiem dowolnie, według swego uznania, ukształtować treść i cel stosunku prawnego, byleby nie sprzeciwiała się one właściwości (naturze) tego stosunku, bezwzględnie obowiązującym przepisom prawa lub zasadom współżycia społecznego. Jednak kwalifikacja danej umowy jako umowy o pracę lub jako umowy prawa cywilnego zależy od okoliczności konkretnego przypadku – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2011 roku, w sprawie (...), opublikowany w LEX nr 1229541. O tym, czy strony łączy umowa o pracę, czy też cywilnoprawna, decyduje wola stron osób podpisujących takie umowy. Wola stron może więc decydować, jako że nie można zakładać, iż strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę) niż ta, którą zawarły (umowę zlecenia). O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony – art. 353⁽¹⁾k.c. w związku z art. 300 k.p. – wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 5 września 1997 roku, w sprawie (...), opublikowany w OSNAPiUS z 1998 roku, Nr 11, poz. 329; 28 stycznia 1998 roku, w sprawie (...), opublikowany w OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 1, poz. 34; 7 marca 2006 roku, w sprawie(...), opublikowany w OSNP z 2007 roku, Nr 5-6, poz. 670; 27 maja 2010 roku, w sprawie (...), opublikowany w LEX nr 598002; 4 lutego 2011 roku, w sprawie (...), opublikowany w LEX nr 817515.

W doktrynie podkreśla się, że cechą odróżniającą zatrudnienie pracownicze od umów cywilnych jest korzystanie przez zleceniobiorców czy agentów przy wykonywaniu zadań z własnego sprzętu (np. telefonu, samochodu, oprogramowania). W wyroku z dnia 24 listopada 2011 roku, w sprawie(...), opublikowanym w OSNP z 2012 roku, Nr 21-22, poz. 260, Sąd Najwyższy podkreślił, że korzystanie ze sprzętu służbowego nie oznacza jednak, że doszło do nawiązania stosunku pracy, bowiem korzystanie ze sprzętu służbowego nie jest cechą właściwą tylko i wyłącznie dla stosunku pracy. Sąd Najwyższy podkreślił, że decydujące znaczenie mają okoliczności z chwili zawierania umowy – przede wszystkim wola i zamiar stron. O wyborze podstawy prawnej zatrudnienia mogą decydować same zainteresowane strony.

W wyroku z dnia 11 września 2013 roku w sprawie (...), opublikowanym w OSNP z 2014 roku, Nr 6, poz. 80, Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że regulacje przepisów art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. można było odczytywać jako stanowisko ustawodawcy w odniesieniu do wypierania stosunku pracy przez zatrudnienie cywilnoprawne. Z przyjęcia tych regulacji nie wynikało jednak ograniczenie czy zakaz zawierania umów cywilnoprawnych, czego dowodzi faktyczny ich wzrost oraz akceptacja ustawodawcy dla nowych podstaw (form) zatrudnienia i wykonywania pracy, w tym tzw. samozatrudnienia. Nie można uznać tych podstaw zatrudnienia za sprzeczne z art. 20 i 24 Konstytucji, a także z prawem unijnym, w którym nie ma wiążącej definicji stosunku pracy, a znaczenie ma samo zatrudnienie i wykonywanie pracy, z regulacją tego zatrudnienia na określonym (wspólnym) poziomie minimalnym. Dominuje więc ujęcie wskazujące na uelastycznienie zatrudnienia, co ujawnia się w polskim prawodawstwie. Mamy różne formy zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego (choćby w ramach zatrudnienia na podstawie umowy o pracę tymczasową). Równocześnie umowa zlecenia ma swoje miejsce w systemie prawa, w tym jako podstawa prawna pracy na rzecz zleceniodawcy (art. 750 k.c.). Stanowi samodzielny tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym (art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Zleceniobiorca podlega też ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 3 ust. 3 pkt 6 ustawy z 30 października 2002 roku o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych). Regulacja z art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. nie oznacza zatem prawnego domniemania stosunku pracy. Podporządkowanie zatrudnionemu nie stanowi przesłanki właściwej tylko stosunkowi pracy. W samych stosunkach pracy istnieje szereg sytuacji, w których nie występuje taki element zależności pracownika. Zatrudnienie rozumiane jest więc szeroko, ze względu na różne formy świadczenia pracy i zarobkowania. Innymi słowy w systemie prawa akceptuje się ich dopuszczalność i równorzędność.

Jak wyżej wskazano, dopuszczalne jest wykonywanie tych samych obowiązków w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego. Fakt, że dwie osoby zatrudnione w tym samym zakładzie wykonują te same zadania, nie stoi na przeszkodzie temu, aby jedna z nich była zatrudniona na podstawie umowy cywilnej, a druga na podstawie umowy o pracę – wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 11 września 2013 roku w sprawie (...), opublikowanym w OSNP z 2014 roku, Nr 6, poz. 80; 24 listopada 2011 roku, w sprawie(...) opublikowanym w OSNP z 2012 roku, Nr 21-22, poz. 260.

Sąd Najwyższy podkreślił, że nie ma domniemania zawarcia umowy o pracę, a o rodzaju zawartej umowy rozstrzyga zgodna wola stron – także wtedy, gdy jej dosłowne brzmienie byłoby korzystniejsze dla pracownika.

Podsumowując dotychczasową analizę orzecznictwa Sądu Najwyższego, należy wskazać, że zatrudnienie nie musi nosić znamion zatrudnienia pracowniczego. Wola stron może decydować o wyborze formy zatrudnienia i nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę innego rodzaju (umowa o pracę), niż tę, którą zawarły (umowa zlecenia). Takie podejście jest przejawem uelastycznienia zatrudnienia i może przyczynić się do ukrócenia praktyki, gdzie niejednokrotnie na etapie negocjacji warunków współpracy strony zgodnie wyrażają wolę zawarcia umowy cywilnej i obie mają świadomość jej skutków oraz różnic w stosunku do umowy o pracę, a dopiero później w wyniku niezadowolenia jedna ze stron podejmuje próby przekwalifikowania umowy, którą realizowała, na umowę o pracę po to, aby mieć prawo do związanych z nią benefitów. Wówczas niezadowolona strona dopatruje się we wzajemnej relacji cech, które pozwolą objąć ją przepisami kodeksu pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego w takich sytuacjach nie można zapominać, że w momencie nawiązania współpracy podjęta została decyzja o wyborze takiej, a nie innej formy prawnej umowy. I to ta właśnie decyzja powinna mieć decydujące znaczenie, ponieważ podobieństw między umową cywilną a umową o pracę jest tak dużo, że nie można wskazać zespołu z góry ustalonych cech, które pozwolą rozstrzygnąć, czy umowa jest umową cywilną, czy też nie. Podstawowe znaczenie powinien mieć zamiar stron w chwili zawarcia umowy. Oznacza to z jednej strony większy respekt dla woli podmiotów stosunków prawnych, ale jednocześnie większą odpowiedzialność stron za następstwa podejmowanych przez nie indywidualnych decyzji – zob. M. Z., „Zlecenie jak umowa o pracę. Sąd Najwyższy zmienia linię orzeczniczą i daje zielone światło”, w: Dziennik G. P. z dnia 21 sierpnia 2014 roku.

Skoro strony niniejszego procesu w chwili zawarcia stosunku prawnego wybrały formę zatrudnienia w postaci umowy cywilno-prawnej, to na mocy art. 189 k.p.c. i przy braku spełnienia przesłanek zawartych w art. 22 k.p. powództwa należało oddalić.

W związku z powyższym na mocy art. 386 § 1 k.p.c. należało zmienić zaskarżony wyrok w punktach 1, 3 i oddalić powództwo.

Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę jest obowiązana zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw lub celowej obrony. W myśl natomiast § 3 powołanego przepisu w zw. z art. 99 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach.

W rozpoznawanej sprawie powód wystąpił z pozwem w oparciu o przepis 63⁽¹⁾ k.p.c.. Zgodnie z odesłaniem z 63⁽²⁾ k.p.c. mają do niego odpowiednie zastosowanie przepisy o prokuratorze, w tym również art. 106 k.p.c., który przewiduje, że udział prokuratora w sprawie nie uzasadnia zasądzenia zwrotu kosztów na rzecz Skarbu Państwa ani od Skarbu Państwa. Uregulowanie to nie ma jednak zastosowania, w razie wytoczenia przez prokuratora powództwa na podstawie art. 7 i 57 k.p.c. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 maja 1989 r., (...); z dnia 12 grudnia 201r., (...) i z dnia 10 października 2003r., (...)), a zatem w wypadkach realizowania przez prokuratora samodzielnego uprawnienia do inicjowania postępowań sądowych. Tak więc inspektor pracy nie jest zwolniony od odpowiedzialności z tytułu kosztów postępowania względem strony pozwanej, która wygrała sprawę. W ramach orzekania o tych kosztach sąd stosuje przepisy regulujące zasady zwrotu kosztów procesu, objęte tytułem V działem I k.p.c. (podobnie Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 17 kwietnia 2013r., (...)).

Przepis art. 102 k.p.c., który pozwala w szczególnie uzasadnionych wypadkach na zasądzenie od strony przegrywającej tylko części kosztów lub nieobciążenie jej w ogóle kosztami nie może być wykładany rozszerzająco i wyklucza uogólnienie, może być stosowany w zależności od konkretnego przypadku, ponieważ stanowi on wyjątek od ogólnej zasady odpowiedzialności za wynik procesu, wyrażonej w art. 98 § 1 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 1981r., sygn. (...)).

Zdaniem Sądu drugiej instancji w niniejszej sprawie nie zachodzi szczególnie uzasadniony wypadek pozwalający na nieobciążenie strony przegrywającej kosztami procesu poniesionymi przez drugą stronę. Sama okoliczność, iż stroną postępowania jest inspektor pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy, który realizuje ustawowe obowiązki w zakresie kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy nie może oznaczać, że zachodzi szczególnie uzasadniony wypadek, o którym mowa w art. 102 k.p.c. Przyjęcie takiej koncepcji prowadziłoby do sytuacji, że w każdej sprawie wszczętej z powództwa inspektora pracy strona pozwana, w przypadku wygrania procesu, nie mogłaby otrzymać zwrotu poniesionych przez nią kosztów procesu. Tym samym spowodowałoby to postawienie jednej ze stron procesu w niekorzystnej sytuacji, gdyż niezależnie od wyniku procesu strona pozwana zawsze musiałaby ponosić koszty procesu.

Europejski Trybunał Praw Człowieka w wyroku z dnia 6 kwietnia 2006r., (...) wskazał, że organy prokuratorskie cieszyły się ab initio uprzywilejowaną pozycją w odniesieniu do kosztów postępowania cywilnego (art. 106 k.p.c.). Taki przywilej może być uzasadniony ochroną porządku prawnego. Jednakże nie powinien on być wykorzystywany w sposób stawiający stronę postępowania cywilnego w sytuacji nadmiernie niekorzystnej w stosunku do organów prokuratorskich. Podobna sytuacja jest w przypadku powództwa wytoczonego przez inspektora pracy.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 10 ust.1 pkt 1) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1804 ze zm.). Na koszty postępowania apelacyjnego składają się: 30 zł opłata od apelacji, 120 zł koszty zastępstwa procesowego.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzia