

Sygn. akt VIII *Pa* 255/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 kwietnia 2016 r.

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

Przewodniczący:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy SSR del. Renata Stańczak
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 7 kwietnia 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa Inspektora Pracy Państwowej Inspekcji Pracy w K.
i M. K.

przeciwko Unii (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Z.

z dnia 29 października 2015 r. **sygn. akt** IV P 428/13

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda M. K. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSR del. Renata Stańczak

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 255/15

UZASADNIENIE

Inspektor Pracy wniósł pozew na rzecz M. K. domagając się ustalenia, że w okresie od 10 maja 2010 roku do 31 lipca 2013 roku łączył M. K. z Unią (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w R. stosunek pracy.

M. K. przystąpił do sprawy i wniósł ostatecznie o ustalenie istnienia stosunku pracy w okresach od 10 maja 2010 roku do 6 kwietnia 2011 roku oraz od 7 listopada 2012 roku do 23 października 2013 roku.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Rejonowy w Z. wyrokiem z dnia 29 października 2015 roku ustalił, że w okresach od 10 maja 2010 roku do 5 kwietnia 2011 roku oraz od 7 listopada 2012 roku do 23 października 2013 roku powoda M. K. łączył z pozwaną Unią (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w B. stosunek pracy; oddalił powództwo w pozostałym zakresie; zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego; nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Z. kwotę 935 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony.

Sąd Rejonowy ustalił, że:

W dniu 10 maja 2010 roku M. K. zawarł z pozwaną Unią (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w R. umowę zlecenia na okres od 10 maja do 31 grudnia 2010 roku. W ramach zawartej umowy powód miał kierować pojazdem sanitarnym oraz pomagać i asystować przy transporcie chorych w dni powszednie, soboty, niedziele i święta na rzecz jednostek organizacyjnych Fundacji Unia (...), z którymi zleceniodawca miał zawartą umowę o usługi transportu sanitarnego. Pojazd sanitarny był dostarczany przez zleceniodawcę, który ponosił także koszty ubezpieczenia i paliwa do pojazdu. Z tytułu zawartej umowy powodowi przysługiwało wynagrodzenie w kwocie 90 zł za każde 12 godzin wykonanej usługi kierowania pojazdem sanitarnym oraz 6 zł za każdą godzinę asystowania przy transporcie chorych. Wynagrodzenie miało być płatne do 14 dni od dnia przedstawienia rachunku przez zleceniobiorcę. Strony przewidziały możliwość wypowiedzenia łączącej je umowy za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. W kwestiach nieuregulowanych poddały ją przepisom kodeksu cywilnego.

W dniu 23 sierpnia 2010 roku pozwana wypowiedziała umowę zlecenia nr (...)r. ze skutkiem na dzień 9 września 2010 roku.

W dniu 8 września 2010 roku strony zawarły nową umowę zlecenia na okres od 10 września do 30 września 2010 roku. Jej treść była identyczna z umową z dnia 10 maja 2010 roku.

W dniu 29 września 2010 roku doszło do zawarcia pomiędzy stronami kolejnej umowy zlecenia, która miała trwać do 31 grudnia 2010 roku. Treść tej umowy była taka sama jak poprzednich umów.

W dniu 21 grudnia 2010 roku pozwana ponownie zawarła z powodem umowę zlecenia o tej samej treści, jak poprzednie umowy, jedyna różnica polegała na tym, że miała to być umowa na czas nieokreślony i obowiązywać od 1 stycznia 2011 roku. Pismem z dnia 22 marca 2011 roku pozwana wypowiedziała powodowi niniejszą umowę ze skutkiem na dzień 5 kwietnia 2011 roku.

W okresie od 6 kwietnia 2011 roku do 6 listopada 2011 roku stron nie łączyła żadna umowa, a powód nie świadczył na rzecz pozwanej żadnej pracy.

W dniu 7 listopada 2012 roku strony podpisały kolejną umowę zlecenia. Umowa ta miała łączyć strony do 7 lutego 2013 roku, a w jej ramach powód zobowiązał się wykonywać czynności ratownika medycznego oraz pomagać i asystować przy transporcie chorych, jak również kierować pojazdem sanitarnym. Świadczenie usług miało się odbywać przy zastosowaniu sprzętu, aparatury, środków farmakologicznych i materiałów medycznych zleceniodawcy. Za wykonanie powierzonych zadań powód miał otrzymać wynagrodzenie w kwocie 9 zł za każdą jedną godzinę wykonywania czynności ratownika medycznego oraz pomocy i asystowaniu przy transporcie chorych oraz 8 zł za każdą godzinę wykonywania usług kierowania pojazdem sanitarnym.

W dniu 21 grudnia 2012 roku doszło do podpisania kolejnej umowy zlecenia o tożsamej treści, jak umowa nr (...), tyle tylko, że umowa miała obowiązywać od 8 lutego 2013 roku na czas nieokreślony. Pismem z dnia 4 października 2013 roku pozwany wypowiedział powodowi umowę zlecenia z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Wszyscy kierowcy byli zatrudnieni u pozwanej na podstawie umów cywilnoprawnych. Na każdy miesiąc układany był grafik dla kierowców, przy czym każdy z kierowców mógł wskazać, w jakie dni chce pracować, na jakiej zmianie, co układający grafik starał się uwzględnić. Czasami grafik uległ zmianie, gdy któryś z kierowców zachorował lub był nieobecny w pracy. Niekiedy kierowcy zamieniali się zmianami pomiędzy sobą. Nie było możliwości wskazania zastępcy z zewnątrz. W trakcie zatrudnienia powoda polecenia wydawał mu koordynator ds. transportu oraz dyspozytorzy.

Takie same zasady obowiązywały, gdy powód oprócz kierowania karetką wykonywał pracę ratownika medycznego.

Zarówno koordynator, jak i dyspozytorzy mogli skreślić zleceniobiorcę z grafiku, jeżeli na przykład w sposób niewłaściwy używał on sygnału dźwiękowego w sanitarce. Mogli również ustnie upomnieć kierowcę.

Kierowcy musieli stawać się na bazie i przebywać tam w godzinach wskazanych w grafiku. Co miesiąc biuro rachunkowe współpracujące z pozwaną przygotowywało rachunki dla zleceniobiorców, które ci podpisywali. Wynagrodzenie było zawsze płacone w tych samych terminach raz w miesiącu, niezależnie od tego, czy kierowca podpisał rachunek, czy też nie.

Po stawieniu się na bazie powód szedł się przebrać, a następnie udawał się do dyspozytora, który wskazywał mu z jakim sanitariuszem będzie pracował i jakie transporty wykonywał. Zdarzało się, że był wzywany do pracy w dni wolne, aby kogoś zastąpić.

Jedyną formą zatrudnienia się w pozwanej spółce było podpisanie umowy zlecenia. Tylko niektórzy dyspozytorzy mieli zawarte umowy o pracę.

Zleceniobiorcy nie ponosili ryzyka prowadzonej działalności, które to w całości spoczywało na pozwanej.

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie co do zasady.

W ocenie sądu I instancji powód miał interes prawny w domaganiu się ustalenia istnienia pomiędzy nim a pozwaną stosunku pracy – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2001 roku stwierdzający, iż możliwość dochodzenia bieżących świadczeń należnych pracownikowi z tytułu zatrudnienia nie wyłącza istnienia interesu prawnego w ustaleniu nawiązania stosunku pracy (I PKN 368/00 OSNP 2003/3/67).

Bez wątplenia o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (por. wyrok SN z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 637). Decydujące jednak znaczenie należy przypisać woli stron i zamiarowi ukształtowania w określony sposób treści łączącego je stosunku prawnego, zamiarowi towarzyszącemu zawarciu i kontynuowaniu stosunku umownego. Jednocześnie jak wskazał Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 3 września 2014 roku 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 (III AUa 2070/13 LEX nr 1511671).

W myśl 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, pozwalającą poznać i ocenić. Jest więc jasne, że wykładnia oświadczeń woli stron umowy nie może prowadzić do stwierdzeń w sposób oczywisty sprzecznych z jej treścią (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 marca 2006 roku, I PK 146/05).

Zasada swobody umów (art. 353¹ 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 (art. 22 § 11 k.p.; zob. wyroki Sądu Najwyższego z 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98; z 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98; z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98). Z kolei, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony.

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 przez strony nie oznacza, że mamy do czynienia ze stosunkiem prawnym o charakterze cywilnoprawnym. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności zeznań świadków i powoda wynika, że stosunek łączący strony w sporny okresie czasu ma cechy stosunku pracy. Zawarte przez strony umowy zawierają co prawda 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 § 1 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 SN z dnia 5 maja 2010 roku, I PK 8/10).

W ocenie sądu I instancji 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 zleczone 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.

W następnej kolejności Sąd I instancji zauważył, że w łączącym strony stosunku prawnym występował wyraźny element podporządkowania. Cecha ta (podporządkowanie typu pracowniczego) ma charakter podstawowy, konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (por. wyrok SN z 20 marca 1965 roku, III PU 28/64). 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 polecenia. Podkreślić trzeba, że również miejsce i czas świadczenia pracy nie były swobodnie wybierane przez powoda, bowiem zostały mu wskazane przez pozwaną.

W żadnym aspekcie łączącej go z pozwaną umowy 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 ma jechać powód, z jakiego sprzętu korzystać. M. K. nie mógł również przekazać powierzonych mu zadań innej osobie, jeżeli nie miała ona podpisanej umowy z pozwaną. Każdą nieobecność natomiast musiał zgłaszać dyspozytorowi.

W tym stanie rzeczy stwierdzić należało, że łączący strony stosunek prawny wyczerpywał w znamiona stosunku pracy zgodnie z treścią art. 22 §1 k.p.

Sąd oddalił jedynie żądanie inspektora pracy w zakresie żądania ustalenia stosunku pracy w okresie od 6 kwietnia 2011 roku do 6 listopada 2012 roku oraz powoda za dzień 6 kwietnia 2011 roku. W tym czasie, co przyznał sam powód nie świadczył on żadnej pracy dla pozwanej spółki. Nie miał też podpisanej jakiegokolwiek umowy z pozwaną.

O kosztach procesu Sąd orzekł na mocy art. 98 kpc, 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.) i § 12 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 roku, poz. 461 tekst jednolity).

Pozwana zaskarżyła wyrok apelacją w części dotyczącej pkt 1, tj. ustalenia, że strony w okresie od 10 maja 2010 roku do 5 kwietnia 2011 roku oraz od 7 listopada 2012 roku do 23 października 2013 roku łączył stosunek pracy. Rozstrzygnięciu pozwana zarzuciła:

1. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 65 k.c. w zw. z art. 353¹ i art. 734 k.c. oraz art. 22 § 1 k.p. poprzez błędne przyjęcie przez sąd, że powód pozostawał z pozwaną w stosunku pracy i oparcie na tym twierdzeniu sentencji orzeczenia;
2. sprzeczność istotnych ustaleń stanu faktycznego sądu I instancji z treścią materiału dowodu, a to poprzez częściowe pominięcie i błędną interpretację przy ustalaniu oceny charakteru stosunku prawnego łączącego strony, zeznań:
 - 1) powoda - świadczących o tym, że z pełną świadomością i rozeznaniem zdawał sobie sprawę z tego, że zawarł z pozwaną umowę zlecenia,
 - 2) świadka R. Z. - na okoliczność świadczenia usług z tytułu umowy zlecenia oraz w związku z tym braku zależności od zleceniodawcy,
 - 3) świadka T. G. - na okoliczność otrzymywania dokonywania rozliczeń i płatności za wykonane zlecenie,

4) świadka M. D. - na okoliczność suwerennego ustalania godzin wykonywania zlecenia oraz możliwości powierzenia jego wykonywania o sobie trzeciej.

Wskazując na te zarzuty apelacji pozwana wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa w tymże zakresie, zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania za obie instancje wg norm przepisanych.

Powód w odpowiedzi na apelację wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu za postępowanie apelacyjne, w tym kosztów zastępstwa procesowego obliczonych wg norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, iż ustalenia i rozważania sądu I instancji są prawidłowe.

Sąd Okręgowy w Gliwicach zważył, co następuje: apelacja jest niezasadna i podlega oddaleniu.

Sąd Rejonowy przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe. Ustalenia faktyczne poczynione przez sąd I instancji są prawidłowe i znajdują oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym. Sąd Okręgowy podziela ustalenia Sądu Rejonowego i przyjmuje je za własne.

Zarzuty apelacji są chybione.

W pierwszej kolejności należy się odnieść do zarzutów dotyczących sprzeczności istotnych ustaleń stanu faktycznego z treścią zebranego materiału dowodowego albowiem tylko do prawidłowo ustalonego stanu faktycznego można zastosować przepisy prawa. Apelująca zarzuciła, że sąd I instancji częściowo pominął i dokonał błędnej interpretacji zeznań powoda i świadków R. Z., T. G. oraz M. D..

Świadek M. D. zeznał, że układając grafik uwzględniał dyspozycyjność kierowców. Każdy z kierowców składał swoją deklarację w jakie dni może być w pracy i w jakie dni chce mieć wolne, na jakiej zmianie chce pracować. Świadek starał się to uwzględnić. Grafik zmieniał się w sytuacji gdy kierowca się nie stawił bądź zachorował. Wtedy trzeba było szukać zastępstwa. Kierowcy mogli też zamieniać się między sobą. Kierowca musiał się stawić o określonym czasie na bazie (karta 119 v). Z przytoczonych zeznań nie wynika twierdzenie podnoszone przez apelującą, że kierowcy suwerennie ustalali godziny wykonywania zlecenia oraz że istniała możliwość powierzenia jego wykonania osobie trzeciej. Prawidłowo sąd I instancji ustalił, że świadek układając grafik starał się uwzględnić propozycje kierowców co do dni, w których wykonują pracę oraz zmian. Ponadto w razie nieobecności jednego z kierowców zastępował go inny. Powyższe sytuacje występują w stosunku pracy, przy pracy zmianowej. Z zeznań świadka M. D. nie wynika, że wykonanie pracy kierowca mógł powierzyć osobie z zewnątrz. Należy wskazać, że z doświadczenia życiowego, które nakazuje uwzględnić przepis art. 233 § 1 k.p.c. przy ocenie dowodów, wynika iż nieprawdopodobne jest, aby kierowca karetki sam ustalał sobie godziny, w których będzie pracował oraz wybierał, na które zlecenie dyspozytora zareaguje. Także nieprawdopodobne jest, aby pracę kierowcy karetki ratunkowej wykonywała przypadkowa osoba z zewnątrz. Cytowany już przepis art. 233 § 1 k.p.c. nakazuje uwzględnić przy ocenie każdego dowodu całość materiału dowodowego. Niewłaściwe byłoby dokonywanie ustaleń tylko na podstawie jednego dowodu, w oderwaniu jego treści od pozostałych dowodów. Wskazać należy, że świadek R. Z. (karta 152 v) wyraźnie podał, iż nie było możliwe aby zastępował kierowcę karetki ktoś z zewnątrz nawet gdyby była to osoba z uprawnieniami do prowadzenia pojazdów uprzywilejowanych.

Świadek T. G. zeznał, że wszyscy zleceniobiorcy otrzymywali wynagrodzenie w jednym terminie, nawet jeśli nie było rachunku, który był przesyłany później. Rachunki zgadzały się z ilością wypłat (karta 138 v). Zeznania tego świadka zostały prawidłowo ocenione przez sąd I instancji i żadna ich część nie została pominięta. Prawidłowo Sąd Rejonowy wskazał, że sposób dokonywania płatności opisany przez świadka prowadzi do wniosku, iż rozliczenia były prowadzone jak przy stosunku pracy - co wynika z wypłacania wynagrodzenia pomimo braku rachunku, i w tym samym terminie wypłacano wynagrodzenia wszystkim kierowcom.

Świadek R. Z. zeznał, że na pewno dyspozytor wydawał mu polecenia. Świadek podał także, że szpitale dzwoniły bezpośrednio do niego z pominięciem dyspozytora i świadek zawoził im krew (karta 152 v). Z pozostałych dowodów

wynika, że kierowcy karetek byli zobowiązani do wykonywania transportów na rzecz szpitali które miały zawartą umowę z pozwaną. Wykonywanie transportu krwi na żądanie tych szpitali nie dowodzi, że kierowcy byli samodzielni w zakresie świadczenia usług.

Fakt, iż powód wiedział, że zawarł z pozwaną umowę zlecenia nie dowodzi, że w rzeczywistości, wbrew nazwie umowy, była to umowa o pracę. Charakter umowy może być oceniony po sposobie jej wykonywania i nazwa nie ma decydującego znaczenia. W niniejszej sprawie świadek R. Z. (karta 152 v) – podał, że chciałoby się mieć umowę o pracę, ale u pozwanej nie było takiej możliwości. W tych okolicznościach fakt, że powód zdecydował się zawrzeć umowę o narzuconej mu treści nie przesądza o tym, że strony zawarły umowę zlecenia.

W ustalonym stanie faktycznym sąd I instancji prawidłowo zastosował przepisy prawa materialnego tj. art. 65 k.c. w zw. z art. 353¹ i art. 734 k.c. oraz art. 22 § 1 k.p. Uzasadnienie zawiera szczegółowe rozważania dotyczące zastosowania wymienionych przepisów prawa materialnego. Sąd Rejonowy trafnie przytoczył orzecznictwo Sądu Najwyższego, a Sąd Okręgowy podziela poglądy przedstawione w tych orzeczeniach i ponowne ich przytaczanie jest zbędne. Jeśli umowa zawarta pomiędzy stronami ma cechy stosunku pracy wymienione w art. 22 § 1 k.p. to należy uznać, iż strony łączy umowa o pracę. Sąd I instancji drobiazgowo przeanalizował cechy stosunku pracy i elementy przedmiotowo istotne umowy o pracę i odniósł je do okoliczności rozpoznawanej sprawy. Bez wątplenia powód zobowiązał się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pozwaną, a pozwana do zatrudnienia powoda za wynagrodzeniem. Dodatkowo należy odwołać się do treści przepisu art. 22 § 1¹ i § 1² k.p., z których wynika, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1. Zatem w żaden sposób Sąd Rejonowy nie naruszył przepisów art. 65 k.c. w zw. z art. 353¹ k.c. i art. 734 k.c.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy oddalił apelację na podstawie art. 385 k.p.c..

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 roku, poz. 461 tekst jednolity).

(-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSR del. Renata Stańczak

Sędzia Przewodniczący Sędzia