

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 17 stycznia 2014 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo I. W. przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1860 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. oraz (...) Ochrona spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. wchodzi w skład grupy (...) S.A.

W dniu 6 grudnia 2009 roku I. W. zawarł ze (...) Grupa spółką z ograniczoną odpowiedzialnością (obecnie: (...) spółka z o.o.) z siedzibą w W. umowę zlecenia na czas określony do dnia 31 grudnia 2011 roku, na mocy której zagwarantował i zobowiązał się do wykonywania usług dozoru w wymiarze nie mniejszym niż 5 godzin miesięcznie (wymiar gwarantowany) na żądanie zleceniodawcy. Strony umowy ustaliły, że powód jako zleceniobiorca zobowiązany będzie stosować się do wskazówek zleceniodawcy co do sposobu wykonania usług, za co przysługiwało mu wynagrodzenie z tytułu wymiaru gwarantowanego w wysokości 50 zł miesięcznie. Rozliczenie liczby przepracowanych godzin miało następować w okresach miesięcznych, przy czym powód upoważnił spółkę do wystawiania rachunków za wykonane usługi. Strony w umowie przewidziały nadto, że w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy zleceniobiorca zobowiązany jest do zapłaty na rzecz zleceniodawcy kary umownej w wysokości 3-krotności wartości umowy (wynagrodzenia ryczałtowego).

W okresie od grudnia 2009 roku do stycznia 2011 roku powód pozostawał równolegle w stosunku zlecenia z (...) Ochrona spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W..

W dniu 1 listopada 2010 roku pomiędzy stronami doszło do zawarcia umowy o pracę na czas określony od dnia 1 listopada 2010 roku do dnia 31 października 2012 roku, na mocy której powodowi powierzono stanowisko pracownika ochrony, za wynagrodzeniem w kwocie 1.197 złotych miesięcznie oraz ryczałtem za godziny nocne w kwocie 120 złotych. Równolegle do tego zatrudnienia powód nadal pozostawał w stosunku zlecenia z (...) Ochrona spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W..

Powód pracował w systemie 24 godzin pracy na 48 godzin wolnych, po 240 godzin miesięcznie. Wykonywał czynności według jednego grafiku, który był wywieszany w bazie na tablicy około 10 dni przed danym miesiącem. Były to grafiki miesięczne, w których wskazywano numer patrolu i nazwiska osób wchodzących w skład patrolu.

Wynagrodzenie I. W. płatne było na jego rzecz z dwóch źródeł. W okresie od 6 grudnia 2009 roku do 31 października 2010 powód otrzymywał odrębnie należności z dwóch umów zlecenia – zawartych z dwoma podmiotami - z pozwaną i z (...) Ochrona spółką z o.o. z siedzibą w W.. Od 1 listopada 2010 roku do 31 stycznia 2011 roku wynagradzany był nadal odrębnie - z umowy o pracę zawartej z pozwaną i umowy zlecenia zawartej z (...) Ochrona spółką z o.o. z siedzibą w W..

Z tytułu zawartej z pozwaną Spółką na okres od grudnia 2009 roku do października 2010 roku umowy zlecenia, powodowi wypłacono łącznie kwotę 550 złotych - po 50 złotych brutto (31,38 złotych netto) miesięcznie.

W miesiącach listopadzie i grudniu 2010 roku powód otrzymał od pozwanej wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkiem za pracę w nocy w umówionych w umowie o pracę kwotach po 1.317 złotych.

Z tytułu łączącej powoda z (...) Ochrona spółką z o.o. z siedzibą w W. umowy zlecenia – za miesiąc grudzień 2009 roku I. W. otrzymał 1.531,20 złotych netto, za okres od stycznia do grudnia 2010 roku – 22.989,78 złotych netto, w tym za listopad 2010 roku – 1.565,68 złotych, za grudzień 2010 roku – 661,17 złotych.

Co miesiąc powód sprawdzał czy ilość godzin jego pracy zgadza się z otrzymanym wynagrodzeniem ustalonym za godzinę. Wysokość tak obliczonego wynagrodzenia zawsze się zgadzała.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo nie jest zasadne.

W pierwszej kolejności Sąd wskazał, że powód reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika procesowego w toku postępowania nie wykazał interesu prawnego w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c. W związku z tym powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu wprost.

Na marginesie Sąd wskazał też, że powód nie wykazał zasadności roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy zawartego z pozwaną spółką w okresie od grudnia 2009 roku do października 2010 roku. Złożona bowiem do akt umowa zlecenia zawarta przez strony w dniu 6 grudnia 2009 roku świadczy – w ocenie Sądu - o cywilnoprawnym charakterze tego stosunku. Pomijając nawet nazwę zawartej umowy, Sąd wskazał na jej postanowienia, a w szczególności wymiar powierzonych powodowi na mocy tej umowy zadań i określone tą umową wynagrodzenie, które to elementy nie dawały podstaw do przyjęcia, że strony łączyła umowa o pracę. O cywilnoprawnym charakterze zawartej umowy zdaniem Sądu świadczy zapis przewidujący zapłatę przez powoda kary umownej w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy. Nie bez znaczenia pozostawał nadto niezakwestionowany przez powoda w toku procesu fakt wypłat na jego rzecz z tytułu tej umowy, w okresie jej trwania, kwot po 50 złotych brutto (31,38 złotych netto) miesięcznie. Okoliczność ta, w zestawieniu z niespornym faktem rozliczenia powoda z każdej nominalnej (bez dodatku za pracę ponad normę) godziny jego służby, świadczy wprost o tym, że powód nie świadczył na rzecz pozwanej w okresie spornym żadnej pracy na podstawie stosunku pracy. Otrzymywał on bowiem od pozwanej tylko wynagrodzenie z tytułu wymiaru gwarantowanego w wysokości 50 złotych brutto miesięcznie.

Rozliczenie godzin służb dokonywane było zatem przez inny podmiot, co wyklucza przyjęcie przez Sąd, że strony łączyła w okresie od 6 grudnia 2009 roku do 31 października 2010 roku umowa o pracę, na mocy której powód byłby zobowiązany do wykonywania usług według stawki godzinowej 10 złotych brutto (8,50 złotych netto) za godzinę.

Konsekwencją powyższego braku ustalenia istnienia między stronami stosunku pracy w okresie od grudnia 2009 roku do października 2010 roku jest oddalenie powództwa o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Roszczenie to przysługuje bowiem wyłącznie pracownikowi.

W dalszej kolejności Sąd rozważył zasadność roszczeń powoda o wypłacenie dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie istnienia między stronami stosunku pracy – w miesiącach listopadzie i grudniu 2010 roku.

Sąd podniósł, że powód wywodzi swoje roszczenie z przyjętego stanowiska, że łączył go w tym okresie tylko jeden stosunek prawny – ze stroną pozwaną mimo, że w całym okresie współpracy (także w listopadzie i grudniu 2010 roku) łączyła go także umowa zlecenia z innym podmiotem - (...) spółką z o.o.

Odnosząc się do powyższego Sąd wskazał na odrębny byt prawny obu spółek, który wynikał z niekwestionowanego w toku procesu faktu odrębnej rejestracji poprzedników prawnych oraz następców spółek, z którymi powód był związany stosunkami obligacyjnymi w okresie od grudnia 2009 roku do stycznia 2011 roku.

Za nieuprawnione zatem Sąd uznał twierdzenie, że umowy zlecenia i umowa o pracę łączące strony sporu były zawarte z jednym i tym samym podmiotem, tj. z pozwaną spółką.

Takie twierdzenie nie znalazło dostatecznego potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym.

Powód wskazywał bowiem, że wykonywał ciągle te same czynności, w tym samym umundurowaniu, za pomocą tej samej broni, samochodów, pod tym samym nadzorem w ramach wyłącznie stosunku pracy z pozwanym.

W ocenie Sądu zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala zaś na przyjęcie, że powód świadcząc swe usługi na podstawie umowy zlecenia w istocie pracował tylko na rzecz pozwanej Spółki, w tym w godzinach nadliczbowych.

Po pierwsze powoda wiązała w tym okresie zawarta z zupełnie odrębnym od pozwanej Spółki podmiotem - (...) spółką z o.o. umowa zlecenia, a zatem wykonując swoje zobowiązanie świadczył swe usługi na rzecz zupełnie innego podmiotu niż pozwany pracodawca. Powód nie wykazał także, by w całym okresie zatrudnienia nie realizował obowiązków wynikających z tej umowy, w szczególności czynności z zakresu ochrony. Tymczasem, gdy umowa jest przez strony wykonywana nie może być mowy o pozorności, co nie wyklucza możliwości badania, czy zawarcie umowy nie zmierzało do obejścia prawa w szczególności przepisów o czasie pracy lub ubezpieczeniu społecznym. (tak SN w wyroku z dnia 13 marca 2012 r., II PK 170/11).

Z ustaleń Sądu dokonanych w przedmiotowej sprawie wynikało, że powód wykonywał czynności w tym samym umundurowaniu – otrzymanym od strony pozwanej, co jednocześnie nie oznacza, że pozwany był jego właścicielem – powód tego nie wykazał, nadto z ustaleń wynika, że takie umundurowanie było jednolite dla wszystkich spółek w holdingu. Powód nie wykazał również, by pozwana spółka była właścicielem pojazdów.

Przekonanie powoda, co do zakresu własności poszczególnych elementów wyposażenia nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia, istotne jest bowiem faktyczne ustalenia własności poszczególnych narzędzi. W tym zakresie nie zostały zgłoszone wnioski dowodowe.

Poza tym powód otrzymywał z tytułu dwóch różnych umów wynagrodzenie. Trudno zatem przyjąć, że powód zawierał umowy zlecenia jedynie dla pozorów, skoro wykonywał czynności na rzecz tych podmiotów i otrzymywał z tego tytułu wynagrodzenie. Powód nie wykazał okoliczności przeciwnych.

Sąd podniósł ponadto, że choć zgodnie z treścią art. 22. § 1¹ k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, to jednak nie oznacza to, że ustawodawca w ten sposób wprowadził zakaz zawierania umów cywilno-prawnych. Rzecz bowiem w tym, że z przepisu tego wynika, iż nazwa umowy przyjęta przez strony nie ma znaczenia tylko wtedy, gdy nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p. Jeżeli zatem powód uważa, że realizując zawarte umowy zlecenia o świadczenie usług ochroniarskich w istocie pozostawał w stosunku pracy, to powinien wystąpić z odrębnym powództwem o ustalenie stosunku pracy, ale przeciwko zleceniodawcy, nie zaś przeciwko pozwanej Spółce, która jest wszak całkowicie odrębnym od zleceniodawców podmiotem i nie łączył jej w okresie od listopada 2010 roku, oprócz umowy o pracę z powodem, żaden inny stosunek zobowiązaniowy. (por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 13 listopada 2009 r, III PK 44/09, LEX nr 578142)

Sąd wskazał też, że poza sporem pozostawał przyjęty u strony pozwanej system czasu pracy – równoważny, określony w art. 135 k.p. i miesięczny okres rozliczeniowy.

Zgodnie z treścią art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Na mocy art. 151¹ § 1 K.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek we wskazanej w tym przepisie wysokości. Alternatywnie, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (art. 151² K.p.).

Mając na uwadze powyższe rozważania co do tego, że powód oprócz stosunku pracy miał nawiązaną także umowę zlecenia w spornym okresie, Sąd uznał, że powód nie udowodnił, że ewentualne przekroczenia norm czasu pracy są związane z wykonywaniem czynności akurat na rzecz strony pozwanej. Powód nie kwestionował, że w ramach wyłącznie umowy o pracę, nie pracował ponad ustalone normy czasu pracy. Z ustaleń wynika, że powód w ciągu dnia pracy wykonywał czynności objęte zarówno umową o pracę, jak i umową zlecenia, zatem pozwany nie może ponosić konsekwencji przekraczania z tego powodu norm czasu pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego praca świadczona na rzecz innego podmiotu nie może być podstawą żądania zapłaty od pracodawcy wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Rodzaj pracy oraz miejsce i sposób jej wykonywania na podstawie umowy zlecenia mogłyby prowadzić do przyjęcia, że uzupełnia ona treść stosunku pracy łączącego powoda z pozwanym. Przeszkodą do uznania tego poglądu jest niesporna okoliczność, że umowa zlecenia była zawarta nie z pracodawcą, lecz z inną spółką, która wypłacała powodowi wynagrodzenie za pracę świadczoną na jej rzecz na podstawie tej umowy. Do oceny zasadności omawianego roszczenia, skierowanego do pozwanego pracodawcy, nie ma znaczenia, czy umowa łącząca powoda z inną spółką była umową zlecenia, czy też spełnia wymagania określone w art. 22 § 1 k.p. i dlatego w rzeczywistości powinna być zakwalifikowana jako umowa o pracę. Ocena charakteru tej umowy nie może być przedmiotem niniejszej sprawy, gdyż ta inna spółka nie występuje w niej jako podmiot pozwany (por. wyrok SN z dnia 13.11.2009 r, III PK 44/09, LEX 578142, wraz z uzasadnieniem).

Przyjmując taką wersję powoda, że nie miał prawidłowo rozliczonych godzin nadliczbowych, a umowa zlecenia była zawierana w celu obejścia przepisów o czasie pracy, bowiem otrzymał za okres sporny wynagrodzenie tylko w stawce podstawowej, bez dodatku, roszczenie powoda także nie zasługuje na uwzględnienie. Powodowi I. W. z tytułu zwartej z (...) Ochrona spółką z o.o. umowy zlecenia w okresie spornych dwóch miesięcy wypłacono bowiem: w listopadzie 2010 roku – 1.565,68 złotych brutto, w grudniu 2010 roku – 661,17 złotych brutto. Sąd wspomniał też, iż gdyby przyjąć, że zawarta umowa zlecenia jest nieważna, bo zmierza do obejścia prawa, także świadczenia uzyskane przez powoda wynikające z tej umowy byłyby nienależne. Zdaniem Sądu skoro powód, mając zawarte z dwoma odrębnymi podmiotami umowy zlecenia oraz umowę o pracę i umowę zlecenia otrzymał wyższe wynagrodzenie niż należne ewentualnie za pracę w godzinach nadliczbowych (k 100) przy zastosowaniu stawki minimalnej wynagrodzenia miesięcznego, trudno mówić o zawarciu umowy w celu obejściu przepisów o wypłacie wynagrodzenia w tym zakresie.

Dlatego też Sąd oddalił wniosek pozwanej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego.

Z tych wszystkich względów Sąd oddalił powództwo w całości.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając obowiązek ich zwrotu od powoda, jako strony przegrywającej na rzecz pozwanej spółki. Na koszty poniesione przez pozwaną złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 1860 złotych (ustalone na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 oraz pkt 2 w związku z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 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 ze zm.).

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pełnomocnik powoda.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego:

- art. 233 k.p.c. poprzez dowolną, w miejsce swobodnej, ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że powód nie świadczył na rzecz pozwanej Spółki pracy w wymiarze przekraczającym normatywną ilość godzin w danym miesiącu w sytuacji, gdy okoliczność ta wynika, między innymi, z przygotowywanych, miesięcznych grafików, obejmujących co najmniej 240 godzin, z zeznań świadka strony pozwanej - P. R., z zeznań świadków, przesłuchanych na wniosek strony powodowej;

- art. 227 w zw. z art. 278 k.p.c. poprzez nieprzeprowadzenie dowodu z opinii biegłego ds. rachunkowości, celem wyliczenia należnego powodowi wynagrodzenia za pracę, świadczoną na rzecz pozwanej, w godzinach nadliczbowych;

- art. 328 § 2 kpc przez niespójność i niejasność uzasadnienia skarżonego orzeczenia, w szczególności w zakresie niewyjaśnienia przyczyn zaniechania zobowiązania strony pozwanej do przedłożenia żądanych przez powodów dokumentów.

2. naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 58 k.c. w związku z art. 22 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że umowy zlecenia, zawierane pomiędzy powodem, a spółką z grupy kapitałowej pozwanej są ważnymi umowami cywilno-prawnymi,

- art. 22 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że praca świadczona przez powoda nie była pracą w godzinach nadliczbowych świadczoną na rzecz pozwanej, a niezależnym zleceniem, pomimo tego, że grafik przewidywał co najmniej 240 godzin pracy w danym miesiącu, natomiast wykonywane czynności były tożsame rodzajowo i faktycznie, oraz poprzez przyjęcie, że powód nie świadczył na rzecz pozwanej w okresie od grudnia 2009 r. do października 2010 r. pracy w rozumieniu ww. przepisu w sytuacji, gdy zarówno zakres czynności ich charakter oraz podległość służbowa były tożsame z zakresem czynności, charakterem podległością służbową pozostałych pracowników pozwanej spółki, z jednoczesnym spełnieniem warunków art. 22 kp odnośnie istnienia stosunku pracy;

- § 5 Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 27 maja 1998 r. w sprawie dokumentacji wymaganej przy prowadzeniu działalności gospodarczej w zakresie usług ochrony osób i mienia oraz czasu jej przechowywania;

- § 15 Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i administracji z dnia 6 sierpnia 1998 roku w sprawie zasad uzbrojenia specjalistycznych uzbrojonych formacji ochronnych i warunków przechowywania oraz ewidencjonowania broni i amunicji;

- wskazane wyżej przepisy Rozporządzenia w związku z art. 19 ust. 2 ustawy o ochronie osób i mienia oraz art. 39 ust. 2 ww. ustawy poprzez przyjęcie, że pozwana nie miała obowiązku przechowywania książek pobrania i zdania broni służbowej, a w konsekwencji nierozpoznanie istoty przedmiotowej sprawy.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zaliczenie w poczet materiału dowodowego sprawy załączonych kart drogowych oraz książek pobrania i zdania broni służbowej oraz o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 5 czerwca 2014 r. pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów postępowania za II instancję.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 233 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebrany materiał dowodowy. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPUiS 2000 nr 17, poz. 655).

Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, a ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te,

na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie. Uważa się także, iż granice swobodnej oceny dowodów warunkuje czynnik ideologiczny, tj. poziom świadomości prawnej sędziego oraz obowiązujące w danym momencie poglądy na sądowe stosowanie prawa. (por. T. Ereciński. Jacek Gudowski. Maria Jędrzejewska - "Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz", Część I, Wyd. LexisNexis).

W niniejszej sprawie dla oceny zasadności roszczeń powoda koniecznym było ustalenie rodzaju stosunku prawnego łączącego strony.

W przepisie art. 22 § 1 kp określone zostały najbardziej istotne cechy stosunku pracy. Zgodnie z tym przepisem 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, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy i nie ma wpływu na to nazwa zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ kp). Co więcej, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu ww. warunków wykonywania pracy (art. 22 § 1² kp).

W przypadku umów innych niż umowa o pracę, dla oceny rodzaju stosunku prawnego łączącego strony decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. Wyłącznie w przypadku równego nasilenia cech umowy o pracę oraz cech umowy cywilnoprawnej, o rodzaju umowy decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może też być wyrażony na piśmie.

Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonywania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko oraz odpłatnością pracy.

Zasada osobistego świadczenia oznacza, iż pracownik ma obowiązek wykonywać pracę samodzielnie, osobiście i nie może samowolnie, bez zgody pracodawcy powierzyć pracy innej osobie. Wymóg osobistego świadczenia pracy wiąże się z osobistymi przymiotami pracownika takimi jak kwalifikacje, wiek, doświadczenie itp.

Zasada ciągłości świadczenia pracy polega na tym, iż pracownik ma obowiązek wykonać określone czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej go z pracodawcą. Nie chodzi tutaj zatem o sytuację jednorazowego wykonania pewnej czynności lub ich zespołu składającego się na określony rezultat. Właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się i polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu.

Jedną z podstawowych zasad odróżniających stosunek pracy od wykonywania pracy na innej podstawie jest podporządkowanie pracownika polegające na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego związanych z organizacją i przebiegiem pracy (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999r I PKN 277/99 OSNP 2001/1/18)

Praca powinna być świadczona przez pracownika w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Wykonywanie umowy cywilnoprawnej w sposób typowy dla stosunku pracy powoduje zmianę łączącej strony więzi prawnej.

Zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenie przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Jednocześnie interes prawny istnieje wówczas, gdy występuje stan niepewności co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia tej niejasności i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, definitywnie kończąc trwający spór albo prewencyjnie zapobiegając powstaniu takiego sporu w przyszłości (wyrok SN z dnia 20 maja 2011 roku, II PK 295/10, Lex nr 898699, wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2010 roku, II PK 342/09, Lex nr 585783).

W orzecznictwie powszechnie wskazuje się na brak interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego, w sytuacji, gdy powód ma możliwość dochodzenia świadczeń z określonego stosunku prawnego w drodze powództwa o świadczenie chyba, że ze spornego stosunku prawnego wynikają jeszcze dalsze skutki, których dochodzenie w drodze powództwa o świadczenie nie jest możliwe lub nie jest jeszcze aktualne. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 czerwca 2006 roku (I PK 250/05, Lex nr 192076) powyższemu pogładowi należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. 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).

Świadczenia wynikające ze stosunku pracy nie obejmują ogółu świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu zatrudnienia (np. należnych ze stosunków prawnych związanych ze stosunkiem pracy). Interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie wyczerpuje się przeto w żądaniu świadczeń należnych z tego stosunku prawnego. 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). Ponadto powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jest w przepisach proceduralnych wyróżnione jako specjalny rodzaj powództwa o ustalenie (art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c.), co należy traktować jako wskazanie, że regułą (praktycznie bez wyjątków) jest uznanie istnienia interesu prawnego w takim ustaleniu (wyrok SN z 2.06.2006 r., I PK 250/05, M.P.Pr. 2006/9/491, zob. też wyrok SN z 5.12.2002 r., I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194, wyrok SN z 29.03.2001 r., I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12).

W ocenie Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę, wbrew twierdzeniom Sądu Rejonowego powód posiada więc interes prawny w ustaleniu, że we wskazanym przez niego okresie od grudnia 2009 roku do października 2010 roku, łączył go z pozwaną spółką stosunek pracy. Wykazaniem takiego interesu prawnego w niniejszym postępowaniu było również dochodzenie przez powoda wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za ten okres, które to wynagrodzenie, jak stwierdził również Sąd Rejonowy, przysługuje jedynie w wypadku ustalenia, że strony łączyła umowa o pracę. A zatem trudno uznać za prawidłowe stanowisko Sądu I instancji o nie wykazaniu przez powoda interesu prawnego w dochodzonym ustaleniu. Wobec powyższego celem prawidłowego rozpoznania sprawy koniecznym było dokonanie niezbędnych ustaleń faktycznych, celem zbadania zasadności żądania powoda. Sąd Rejonowy nieprawidłowo stwierdził, iż powód takiego interesu nie posiada i dokonując pobieżnej w tym zakresie analizy materiału dowodowego (z naruszeniem zasad określonych art. 233 § 1 kpc) nie zbadał istoty sprawy. Już zatem z tych względów zaskarżony wyrok nie nadawał się do kontroli instancyjnej.

Mając na uwadze zarzuty apelacji wskazać również należy, iż w świetle obowiązujących przepisów, nie jest dopuszczalne umowne ustalenie czasu pracy w większym wymiarze niż wynikający z ustawowych uregulowań.

Takie zapisy umowy są nieważne w części przekraczającej ustawowy wymiar czasu pracy- patrz art. 18 § 1 i 2 kp. Pracownik nie jest zatem obowiązany do pracy ponad normy określone przepisami prawa pracy, a pracodawca nie ma obowiązku dopuszczenia go do pracy w tym czasie. Zawarcie dodatkowej umowy dotyczącej wykonywania pracy tego samego rodzaju, w warunkach, przewidzianych dla umowy o pracę, obejmującej czas po wykonywaniu pracy na podstawie umowy o pracę, jest obejściem tego zakazu. Praca taka winna być zatem traktowana jak praca w godzinach nadliczbowych. Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę poza normalnym czasem pracy pracowników, na podstawie kolejnej umowy o pracę lub umów cywilnoprawnych jest bowiem kontynuowaniem

stosunku pracy tyle tylko, że w godzinach nadliczbowych. Zawieranie takich umów stanowi obejście przepisów o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy.

Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę, poza normalnym czasem pracy pracowników, na podstawie umów zlecenia jest kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok SA w Gdańsku z dnia 21.10.1994r. III AUr 865/94 opubl. OSAz1995r. nr 2 póź. 19). Także Sąd Najwyższy orzekł, iż zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju, co objęte stosunkiem pracy, stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych oraz przepisów dotyczących składek na ubezpieczenie społeczne (wyrok SN z dnia 30.06.2000r. II UKN 523/99 OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 22).

Praca świadczona na rzecz innej osoby prawnej nie może być podstawą żądania zapłaty od pracodawcy wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Taką odpowiedzialność pozwany mógłby ponosić, w razie ustalenia, że łącząca strony umowa zlecenia uzupełnia treść istniejącego między nimi stosunku pracy (por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 13 listopada 2009 r, III PK 44/09, LEX nr 578142).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy skarżący podnosił, iż w ramach wykonywanych czynności na podstawie zawartej umowy cywilnej z innym podmiotem, kooperacyjnie powiązany z pozwanym, faktycznie wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę na rzecz pozwanego. Wskazywał, iż zawarcie umowy zlecenia pierwotnie z obydwoma współpracującymi ze sobą podmiotami tj. (...) Grupa spółką z ograniczoną odpowiedzialnością (obecnie (...) spółką z o.o.) oraz (...) Ochrona spółką z o.o., a następnie stosunku pracy z pozwanym (...) spółką z o.o. oraz zawarcie stosunku zlecenia z (...) Ochrona spółką z o.o., miało na celu między innymi obejście przepisów o czasie pracy, w związku z tym zawarcie umów zlecenia o charakterze uzupełniającym stosunek pracy z podmiotem trzecim, uznać należy za bezwzględnie nieważne na podstawie art. 58 kc w zw. z 300 kp. Zważywszy zaś na to, że charakter zatrudnienia w (...) spółką z o.o. od początku nosił znamiona stosunku pracy, zasadnym było zdaniem strony skarżącej, ustalenie istnienia tego stosunku już od grudnia 2009 r. i przyznanie wynagrodzenia także za nadgodziny za cały czas jego trwania.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż zarzut naruszenia art. 58 kc. nie może przynieść spodziewanego przez skarżącego skutku.

Przepis ten stanowi, iż czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednio przepisy ustawy.

Wobec powyższego – w rozumieniu powoływanego przepisu – umową mającą na celu obejście prawa jest umowa, której treść z formalnego punktu widzenia nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane np. gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i z tylko takim zamiarem została dokonana (por. np. wyrok SN z 1.06.2010 r. II UK 34/10, lex nr 61939 i powołane w nim orzecznictwo).

Znamiennym jest jednak, że nieważność, o której stanowi art. 58 kc dotyczy czynności prawnej (oświadczenia woli, umowy) stanowiącej podstawę powstania określonego stosunku prawnego i jest nieważnością bezwzględną co oznacza, że nieważna czynność prawna nie wywołuje i nie może wywołać żadnych skutków prawnych objętych wolą stron. Nieważność ta powstaje z mocy prawa i datuje się od samego początku (ex tunc), to znaczy od chwili dokonania nieważnej czynności prawnej. Inaczej rzecz ujmując, dotknięta bezwzględną nieważnością umowa nie może wywołać skutku w postaci nawiązania między jej stronami stosunku prawnego i wynikających z niego konsekwencji, nawet jeżeli jest przez strony wykonywana (por wyrok SN z 7.04.2010 r., II UK 357/09, OSNP 2011 nr 19-20, poz 258).

Apelujący podniósł, że spośród łączących powoda umów - pierwotnie zlecenia i o pracę z pozwaną Spółką oraz równocześnie zawartych umów zlecenia z (...) Ochrona spółką z o.o., te ostatnie były nieważne, jako zawarte z zamiarem obejścia prawa. Uszło jednak uwadze skarżącego, że umowa zlecenia z (...) Ochrona spółką z o.o. została zawarta w grudniu 2009 r., a więc wcześniej niż umowa o pracę, na podstawie której powód został zatrudniony

dopiero od 1 listopada 2011 r. Istotnie umowa o pracę poprzedzona była zawartą pomiędzy powodem a stroną pozwaną umową zlecenia z dnia 6 grudnia 2009 r., jednakże powstanie na jej podstawie między stronami stosunku o charakterze cywilnoprawnym na chwilę obecną nie zostało skutecznie zakwestionowane. W tej sytuacji jednoznaczna ocena, że łączące powoda z (...) Ochrona spółką z o.o. umowy zlecenia były bezwzględnie nieważne ex punc, z uwagi na ich zawarcie w celu obejścia przepisów o normach czasu pracy, a w rezultacie wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych, jest nieuprawniona. W konsekwencji umowy te nie mogły również stać się nieważne w trakcie powstałego na ich podstawie stosunku prawnego i doprowadzić do jego ustania z powodu zdarzenia, jakim było zawarcie przez powoda z pozwaną Spółką umowy o pracę z dnia 1 listopada 2010 r. Niezależnie od tego, wątpliwości budzi sama możliwość uznania za bezwzględnie nieważną, umowy zawartej – jak wynika z niekwestionowanych ustaleń- z odrębnym od pracodawcy podmiotem. Nie można przy tym uznać, na co wskazywał Sąd Rejonowy, jakoby w przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia okolicznościach faktycznych możliwe było jedynie ustalenie, że sposób wykonywania łączącej powoda (...) Ochrona spółką z o.o. umów zlecenia wskazuje na ich pracowniczy charakter w rozumieniu art. 22 § 1¹ kp. Jak wyżej podniesiono, istnieje możliwość ustalenia pracowniczego charakteru również umowy zlecenia z dnia 6 grudnia 2009 r., łączącej powoda z pozwaną Spółką, a okoliczność ta ma znaczenie dla oceny, czy łącząca powoda z (...) Ochrona spółką z o.o. umowa zlecenia z grudnia 2009 r. była w ogóle wykonywana, a jeśli tak to w jakim okresie. Tym samym brak uwzględnienia zarzutu naruszenia art. 58 § 1 kc nie oznacza bezzasadności żądań powoda.

W uzasadnieniu wyroku z dnia 5 listopada 2013 r. w sprawie II PK 50/13 (LEX nr 1408889) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, w myśl którego zawarta umowa zlecenia nie rodzi trwałego stosunku obligacyjnego przez sam fakt jej spisania, w sytuacji gdy nie jest realizowana, a więc nie są wykonywane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na rzecz owego zleceniodawcy obowiązki zleceniobiorcy, a praca o której mowa w umowie zlecenia (jej przedmiot) jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. W takim przypadku nie ma potrzeby weryfikowania umowy zlecenia zawartej z odrębnym podmiotem z punktu widzenia jej skuteczności (ważności). Odnosi się to do sytuacji, gdy praca jest de facto wykonywana stale pod kierunkiem i na zlecenie podmiotu będącego pracodawcą, przez niego oceniana, co do ilości i sumowana, zaś podmiot ten stale pełni funkcje kierownicze i nadzorcze wobec pracujących. Przypisywanie tej pracy innemu podmiotowi, gdy jej ilość przekracza normalny czas pracy, stanowi wyłącznie czynność techniczno – organizacyjną. Wtedy właśnie – ex post- dochodzi do obciążenia tą pracą podmiotu niebędącego pracodawcą, w czym pracownik nie uczestniczył czynnie i o czym nie wiedział w momencie zawierania zlecenia z innym podmiotem. O wypełnianiu takiej umowy konkretnymi zleceniami (poleceniami) uruchamiającymi stosunek zlecenia, nie świadczy ani następcze rozliczanie pracy, ani rozłożenie zapłaty wynagrodzenia na dwa podmioty, gdy ta sama praca jest organizowana i wykonywana na rzecz jednego podmiotu, a wszystkie czynności kierownicze oraz zależność od czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy, de facto następują w ramach więzi między podmiotem będącym pracodawcą i jego pracownikami. Taka zaś więź musi być oceniona jako stosunek pracy, skoro pracownik stale wykonuje tą sama pracę zlecaną przez jeden podmiot będący pracodawcą, przy jednakowej organizacji pracy i osobie pracę tę nadzorującej. Taki faktyczny układ stosunków zatrudnienia wskazuje, że praca stale jest wykonywana na rzecz jednego podmiotu (pracodawcy), a zawarta umowa zlecenia nie jest wypełniana konkretną treścią, ale jej charakter pozostaje ramowy. (por. też wyrok SN z 5. 11.2013 r. II PK 50/13 LEX 140889 i uzasadnienie wyroku SN z dnia 01.04. 2014 r. I PK 241/13 opubl. www. sn.pl).

Na gruncie niniejszej sprawy niejasnym jest, czym w spornych okresach u pozwanego różniło się wykonywanie pracy w ramach umowy o pracę, od wykonywania pracy w ramach umowy cywilno – prawnej. Brak jest ustaleń, co do tego czy w okresie od 6 grudnia 2009 r. do 1 listopada 2010 r. wykonywana przez powoda praca nosiła znamiona stosunku pracy określone w art. 22 kp i na rzecz, którego z podmiotów praca ta była faktycznie wykonywana. W oparciu o materiał sprawy nie sposób też wywieść, czy w okresie tym, jak i od listopada 2010 roku, w całości praca powoda była faktycznie wykonywana pod kierownictwem i nadzorem pozwanego, przez kogo była organizowana, oceniana i rozliczana, a związku z tym czy umowy zlecenia zawarte z innym podmiotem (...) Ochrona spółką z o.o., wypełniane były konkretną treścią czy też nie. Tym samym nie rozstrzygnięto rodzaju stosunku prawnego łączącego strony i nie rozpoznano istoty sprawy. Na tym etapie postępowania, w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie sposób więc

ostatecznie rozstrzygnąć, w jakim okresie powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w pozwanej Spółce i czy świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, za którą ewentualnie przysługiwałoby mu stosowane wynagrodzenie.

Reasumując, w świetle powyższych rozważań uznać należy, iż Sąd I instancji dopuścił się dowolnej oceny materiału dowodowego, gdyż wbrew zasadom logiki i bez poczynienia wszystkich niezbędnych ustaleń arbitralnie przyjął, że umowy zlecenia łączące powoda z (...) Ochrona spółką z o.o. były wykonywane, a zatem twierdzenia powoda co do świadczenia pracy w oparciu o stosunek pracy w całym spornym okresie tylko i wyłącznie na rzecz (...) spółka z o.o. nie mają racji bytu. Jak zasadnie podnosi apelujący dopuścił się tym samym obrazy przepisów art. 233 kpc i w konsekwencji przepisu art. 22§1 i §1¹ kp . Również jak wykazano wyżej uchybił przepisom art. 189 kpc. Konsekwencją poczynionych uchybień jest zaś brak możliwości instancyjnej kontroli poprawności wydanego ostatecznie rozstrzygnięcia.

W takiej sytuacji w ocenie Sądu Okręgowego konieczne jest wydanie orzeczenia kasatoryjnego, to jest uchylenie wyroku Sądu I instancji. Przeprowadzenie postępowania dowodowego w celu wyjaśnienia wskazanych wyżej niejasności przez sąd odwoławczy i - po dokonaniu jego oceny - wydanie orzeczenia co do istoty sprawy, faktycznie ograniczyłoby bowiem merytoryczne rozpoznanie sprawy do jednej instancji oraz w konsekwencji prowadziłyby do pozbawienia stron prawa do dwuinstancyjnego, merytorycznego postępowania.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 4 k. p. c. uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, pozostawiając temu Sądowi w myśl art. 108 § 2 k. p. c. rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu za drugą instancję.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd I instancji winien ustalić czym u pozwanego różniło się wykonywanie pracy w ramach umowy o pracę od jej wykonywania w ramach umowy cywilno – prawnej. W oparciu o te ustalenia Sąd Rejonowy wyjaśni czy w okresie od 6 grudnia 2009 r. do 1 listopada 2010 r. praca wykonywana przez powoda na rzecz pozwanego nosiła faktycznie znamiona stosunku pracy określone w art. 22 kp, niezależnie od formalnych zapisów w umowie zlecenia. Koniecznym jest przy tym ustalenie czy w okresie do listopada 2010 roku, jak i od listopada 2010 w całości praca powoda była faktycznie wykonywana pod kierownictwem i nadzorem pozwanego, przez kogo była organizowana, oceniana, sumowana i rozliczana, a związku z tym czy umowy zlecenia zawarte z innym podmiotem (...) Ochrona spółką z o.o., wypełnione były konkretną treścią czy też nie. Pomocnym do ustalenia powyższego może być również ewentualne ustalenie (w zależności od przebiegu procesu) czyją własność stanowiły umundurowanie, samochody, broń i inne przedmioty niezbędne do wykonywania zadań, z którym z podmiotów klienci, których obsługiwał powód, mieli podpisane umowy o ochronę, w którym z podmiotów były zatrudnione osoby nadzorujące pracę powoda, jak i osoby ją rozdzielające, dyspozytorzy itp. W tym celu Sąd I instancji przede wszystkim uzupełni zeznania przesłuchiwanych już w procesie świadków, zdecyduje o zasadności zgłaszanych przez strony wniosków dowodowych o dopuszczeniu dowodów z dokumentów, przesłucha strony na wskazane wyżej okoliczności oraz mając na uwadze obowiązującą w procesie zasadę kontradiktoryjności, zobowiąże pełnomocników stron do złożenia ewentualnych dodatkowych wniosków dowodowych.

Po dokonaniu powyższych ustaleń Sąd oceni, w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, czy praca wykonywana przez powoda na rzecz pozwanego w okresie do listopada 2010 r. wykazywała cechy stosunku pracy w rozumieniu art. 22 kp., czy umowy zlecenia zawarte na rzecz innych podmiotów w całym okresie spornym, były faktycznie wykonywane czy też nie. W oparciu o powyższe Sąd oceni również czy powód w związku z tym, w całym okresie spornym, świadczył pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanego, uwzględniając okoliczność, na rzecz którego z podmiotów praca była faktycznie świadczona. Następnie Sąd w zależności od wyniku postępowania podejmie decyzję w zakresie wniosku strony powodowej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego księgowego, celem wyliczenia należnego powodowi ewentualnego wynagrodzenia za pracę, świadczoną na rzecz pozwanej, w godzinach nadliczbowych. Dopiero bowiem ustalenie tych okoliczności pozwoli na rzetelną ocenę materiału dowodowego i orzeczenie co do istoty sporu, Sądowi II instancji pozwoli zaś na kontrolę instancyjną wydanego orzeczenia.