

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 4 sierpnia 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi -Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo Inspektora Pracy działającego na rzecz K. M. (1) oraz powództwo K. M. (1) przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o ustalenie istnienia stosunku pracy (pkt 1 wyroku), nie obciążył strony powodowej kosztami procesu (pkt 2).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

K. M. (1) był zatrudniony w pozwanej spółce od 4 marca 2013 r. do 9 maja 2014 r. Podstawą prawną zatrudnienia powoda była umowa zlecenia zawarta z pozwaną spółką w dniu 4 marca 2013 r., na mocy której jako zleceniobiorca zobowiązał się wykonywać usługi ochrony mienia klientów zleceniodawcy w dniach i godzinach ustalanych samodzielnie, w formie harmonogramu na każdy kolejny miesiąc wykonywania niniejszej umowy, przekazywanych zleceniodawcy do ostatniego dnia miesiąca poprzedzającego. Zleceniobiorca zobowiązywał się wykonać usługi stanowiące przedmiot umowy, zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz Zasadami Świadczenia Usług Ochrony Mienia, które zostały mu doręczone przed przystąpieniem do realizacji niniejszego zlecenia. Tytułem wynagrodzenia zleceniodawca zobowiązał się płacić zleceniobiorcy wynagrodzenie miesięczne ustalane z dołu w wysokości wynikającej z rachunku uwzględniającego nakład pracy. Zleceniobiorca miał przedstawiać zleceniodawcy stosowny rachunek w terminie do 3 dnia miesiąca następującego po rozliczonym miesiącu. Zleceniodawca miał wypłacać zleceniobiorcy wynagrodzenie po weryfikacji prawidłowego wykonania usług oraz danych przedstawionych w rachunku przez zleceniobiorcę. Strony ustaliły, że jeżeli rachunek zostanie wystawiony przez zleceniobiorcę prawidłowo, wynagrodzenie za dany miesiąc zostanie wypłacone przez zleceniodawcę na rachunek bankowy wskazany przez zleceniobiorcę w terminie 20 dni od daty przedłożenia rachunku. W innym przypadku miało zostać ono wypłacone w terminie 3 dni od akceptacji skorygowanego rachunku zleceniobiorcy przez zleceniodawcę. W przypadku zaistnienia okoliczności uniemożliwiających zleceniobiorcy osobiste objęcie służby zleceniobiorca był obowiązany wyznaczyć zastępcę zawiadamiając o tych okolicznościach oraz o osobie zastępcy, miejscu jego zamieszkania i telefonie kontaktowym osoby wskazanej przez zleceniodawcę, z co najmniej trzydniowym wyprzedzeniem. Rozliczenie z zastępcą następowało między zleceniobiorcą a zastępcą staraniem zleceniobiorcy. Zleceniobiorca odpowiadał wobec zleceniodawcy za szkody poniesione przez zleceniodawcę w wyniku niewykonania lub nienależytego wykonania usług ochrony mienia przez zleceniobiorcę. Umowa została zawarta na czas nieokreślony. Strony umówiły się że każda z nich może ją wypowiedzieć za trzydniowym wypowiedzeniem. Strony umówiły się że ponad siedmiodniowa niezdolność zleceniobiorcy do świadczenia usług ochrony mienia bez względu na jej przyczyny powoduje wygaśnięcie umowy siódmego dnia tej nieobecności bez potrzeby składania oświadczenia o jej wypowiedzeniu w przypadku nie wskazania przez zleceniobiorcę zastępcy oraz w przypadku, gdyby wskazany zastępca odmówił wykonywania lub nie wykonywał usług ochrony mienia na rzecz zleceniodawcy .

W treści umowy nie określono wymiaru czasu pracy, wysokości wynagrodzenia za pracę i nie wskazano miejsca świadczenia.

Powód złożył ponadto oświadczenie, że zawierając umowę zlecenie jest zobowiązany do należytej staranności, w przypadku jej niedopełnienia lub niewykonania zobowiązania, mimo woli, będzie ponosił pełną odpowiedzialność odszkodowawczą za wyrządzone straty rzeczywiste i utracone korzyści zleceniodawcy, na podstawie art. 471 kc .

Strony zawarły również w dniu 1 marca 2013 r. umowę, mocą której zleceniobiorca zobowiązał się wykonać usługi kolportażu ulotek i materiałów reklamowych zleceniodawcy. Umowa zawarta została na czas nieokreślony. Każda ze Stron mogła ją wypowiedzieć z trzydniowym terminem wypowiedzenia. Za szkody powstałe po odebraniu ulotek i materiałów reklamowych, w tym zagubienie, zniszczenie, zmianę treści ulotek, odpowiedzialność materialną ponosił zleceniobiorca. Zleceniobiorca zobowiązany został do realizacji kolportażu z poszanowaniem przepisów prawa i obowiązujących zwyczajów, w szczególności z uwzględnieniem ustanawianych przez właścicieli i dysponentów

nieruchomości zakazów dostarczania nieadresowanych materiałów reklamowych. Strony ustaliły wynagrodzenie za wykonanie niniejszej umowy w wysokości 220 zł brutto miesięcznie. Wynagrodzenie przysługiwało za prawidłowo wykonane zlecenie. Zleceniobiorca upoważnił zleceniodawcę do wystawiania rachunków raz w miesiącu, zgodnie z umową. Płatność miała nastąpić w terminie do 20 dnia miesiąca następującego, po miesiącu rozliczeniowym. Strony ustaliły zasady kontroli należytego wykonania kolportażu przez zleceniobiorcę, wskazały, że wszelkie zmiany umowy będą wymagały formy pisemnej pod rygorem nieważności, a w sprawach nie uregulowanych zastosowanie będą miały przepisy kc. Umowa ta nie była wykonywana.

Powód został zatrudniony na stanowisku dowódcy zmiany w (...) w Ł. w P. H. przy ul. (...), z którym pozwaną spółkę w spornym okresie łączyła umowa o świadczenie usług ochrony osób i mienia. Powód pracował w systemie 12 godzinnych dyżurów.

W obiekcie tym pracowali pracownicy ochrony fizycznej z licencją I i II stopnia w ramach specjalistycznej uzbrojonej formacji ochronnej. Formacja ta była jednolicie umundurowana panowały w niej ściśle określone zasady posługiwania się bronią. Powyższe wynikało z ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia z dnia 5 czerwca 2014 r. (Dz.U. z 2014 r. poz. 1099) ustawy z dnia 21 maja 1999 r. (Dz.U. Nr 53, poz. 549) o broni i amunicji tj. z dnia 24 kwietnia 2012 r. (Dz.U. z 2012 r. poz. 576) oraz wymogów z umowy jaką pozwana spółka zawarła ze swoim zleceniodawcą - (...) w Ł. na usługi polegające na ochronie osób i mienia we wszystkich obiektach muzeum m.in. w P. H. przy ul. (...) w Ł..

W okresie gdy pozwana spółka świadczyła usługi dla (...), nadzór nad ochroną fizyczną z ramienia muzeum sprawowała E. P. specjalista ds. zabezpieczeń, która wizytowała wszystkie obiekty na ulicach (...). Dokonywała wówczas przeglądania książki służby, książki broni, sprawdzała czy pracownicy ochrony wyposażeni są w identyfikatory, czy wykonują zadania wynikające z planu ochrony np., czy sprawdzają wystawiane przepustki. W ramach umowy z o współpracy z pozwana spółka, miała dostarczyć pracowników bez względu na podstawę ich zatrudnienia. Osoby, które miały świadczyć usługę ochrony osób i mienia były wskazane z imienia i nazwiska na listach przedstawionych przez pozwana spółkę. W tabelach były umieszczone imiona i nazwiska, numery licencji, wskazania adresu obiektu, na terenie którego osoba ta miała świadczyć usługi, poświadczenie, że dana osoba ma dostęp do broni. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości E. P. informowała koordynatora wskazanego w umowie, w drastycznych przypadkach na firmę ochraniającą była nakładana kara. E. P. kierowała również uwagi bezpośrednio do osób sprawdzanych na danym obiekcie, wskazując uchybienia i dając wskazówki jak należy poprawić pracę.

Rozmowę kwalifikacyjną z powodem przeprowadzał R. Z. (1) koordynator do spraw ochrony wykonujący w pozwanej spółce umowę o dzieło. Do jego obowiązków należała organizacja pracy i zapewnienie ciągłości dyżurów pracowników ochrony w obiektach (...). Zajmował się on kontrolą realizacji planu ochrony. Plan ochrony realizowany był zarówno przez zleceniobiorców jak i pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Plan ochrony był niezależny od rodzaju zawartej umowy, uzgadniany z Komendantem Wojewódzkim Policji. W planie ochrony winien być wskazany szef ochrony z imienia i nazwiska. Każde odstępstwo od planu ochrony obiektów obowiązkowo chronionych na których pracował K. M. (1) winno być uzgodnione z Komendantem Wojewódzkim Policji. Plan ochrony obligował R. Z. (1) do przeprowadzania kontroli, której przebieg opisywał w książce kontroli.

Podczas rekrutacji powód nie rozmawiał z R. Z. (1) o zawarciu umowy o pracę. W okresie kiedy K. M. (1) poszukiwał pracy, zainteresowany był każdą formą zatrudnienia byleby uzyskać jakiegokolwiek wynagrodzenie. R. Z. (1) nie miał uprawnień do zawierania z zatrudnianymi umów o pracę.

W pozwanej spółce pracownicy ochrony zatrudnieni byli zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i umów o charakterze cywilnoprawnym. Pracownikami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę byli K.T. i A. W. . Taka forma zatrudnienia wynikała z woli zawarcia umowy o pracę przez tych pracowników.

Warunki pracy były zróżnicowane w zależności od formy zatrudnienia. Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę podpisywali listę obecności, kwestie udzielenia urlopu pracownik musieli uzgadniać w formie pisemnej z

dyrektorem przedstawicielstwa M. D.. R. Z. (1) pełnił wówczas wyłącznie funkcję pośrednika dostarczał dokumenty, ewentualnie mógł przekazać decyzję przełożonej. Pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę w trakcie urlopu bądź zwolnienia otrzymywali stosowne wynagrodzenie. Wynagrodzenie płatne było miesięcznie, stawka ustalana była każdorazowo za dany obiekt.

Wykonując pracę na podstawie umowy zlecenia pracownicy ochrony nie podpisywali list obecności, mieli dużą samodzielność i sami wskazywali kiedy mogą świadczyć usługi. Grafiki współpracownicy ci ustalali między sobą, uwzględniając ilość godzin pracy wyznaczonych planem ochrony. Nie informowano dowódcy zmiany o konkretnych godzinach pracy danego pracownika. Godziny pracy ustalane w grafikach były zgodne z godzinami wykazanymi w kartach pracy na koniec miesiąca. Kwestie zastępstwa zleceniobiorcy ustalali wzajemnie z innymi współpracownikami o czym informowali dowódcę zmiany. Zdarzało się również przypadki że ustalenia co do zastępstw między współpracownikami dotyczyły też wyższej stawki wynagrodzenia.

R. Z. (1) nie ingerował w sposób ustalenia harmonogramu pracy między zleceniobiorcami. Jego zadaniem było zagwarantowanie pełnej obsady według liczby godzin przedstawionej przez zamawiającego tj. (...) w Ł..

Były sytuacje kiedy K. M. (1) nie mógł stawić się na dyżur, wówczas R. Z. (1) organizował zastępstwo. K. M. (1) uzgadniał swoje nieobecności telefonicznie, zdarzało się również, że kwestie zastępstw uzgadniał z pracownikami ochrony w ramach obiektu.

Na koniec miesiąc zleceniobiorcy zliczali swoje godziny pracy i te wyliczenia przedstawiali w wydziale kadr lub koordynatorowi. Wyliczenia te stanowiły podstawę do wypłaty wynagrodzenia.

W dniu 10 czerwca 2013 r., powód złożył rachunek za wykonanie usługi ochrony mienia na kwotę 2542,03 zł, dniu 10 lipca 2013 r., powód złożył rachunek za wykonanie usługi ochrony mienia na kwotę 2315,65 zł, W dniu 10 sierpnia 2013 r, powód złożył rachunek za wykonanie usługi ochrony mienia na kwotę 2428,46 zł, W dniu 10 września 2013 r, powód złożył rachunek za wykonanie usługi ochrony mienia na kwotę 2314,56 zł, W dniu 10 października 2013 r., powód złożył rachunek za wykonanie usługi ochrony mienia na kwotę 2427,74 zł, W dniu 10 listopada 2013 r, powód złożył rachunek za wykonanie usługi ochrony mienia na kwotę 2428,84 zł.

W dniu 6 maja 2014 r. pozwana spółka rozwiązała z K. M. (1) umowy na świadczenie usług ochrony mienia zawartą w dniu 04 marca 2013 r. oraz umowę na kolportaż ulotek i materiałów reklamowych zawartą w dniu 01 marca 2013 r. z zachowaniem 3-dniowego okresu wypowiedzenia tych umów, który upłynął w dniu 9 maja 2014 r.

W toku kontroli Państwowej Inspekcji Pracy ustalono iż K. M. (1) świadczył pracę na podstawie umowy zlecenia od dnia 04 marca 2013r. do 09 maja 2014r., która została wypowiedziana przez zleceniodawcę.

Powyższy stan faktyczny, Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron. Zasadnicze dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy ustalenia, charakter pracy powoda u pozwanej, kwestie organizacji pracy, sposób rozliczania pracowników z wykonywanej pracy oraz zasady i sposób sprawowania przez pozwaną nadzoru nad wykonywaniem pracy Sąd poczynił w oparciu o zeznania świadków: R. Z. (1), K. K., K. T. i E. P., uznając je za logiczne, spójne, wzajemnie się uzupełniające i znajdujące potwierdzenie w zgromadzonych dokumentach.

Zdaniem Sądu z zeznań tych jednoznacznie wynika iż powoda K. M. z pozwaną spółką łączył stosunek o charakterze cywilnoprawnym. O powyższym świadczy przede wszystkim brak konieczności osobistego świadczenia pracy i możliwość zorganizowania zastępstwa, w przypadku niemożności świadczenia usługi w danym dniu, znaczna samodzielność zleceniodawców w ustalaniu harmonogramu pracy na dany miesiąc, w co koordynator w żadnym wypadku nie ingerował a jedynie przyjmował do wiadomości, oraz brak kierownictwa pozwanej w stosunku do pracy powoda.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda ani A. K. (1), iż R. Z. (1) sprawował ściśle kierownictwo nad pracownikami ochrony. Wskazał, iż z zeznań samego powoda wynika iż koordynator zwracał się do niego jedynie z informacjami np. o planowanych kontrolach, lub szkoleniu i nie wydawał w tym zakresie wiążących poleceń. Natomiast z zeznań R. Z. (1), K. K. i K. T., E. P. wynikało, iż z uwagi na specyfikę wykonywanej pracy czynności pracownika ochrony musiały być kontrolowane pod kątem zgodności z planem ochrony i z wymogami ustawowymi w tym zakresie, co jednak nie rozdziło między stronami pracowniczego stosunku nadrzędności i podporządkowania.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jest niezasadne i nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie rozważań Sąd w pełni podzielił utrwaloną linię orzecznictwa w myśl której pracownik ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy choćby z tego powodu, że ustalenie takie warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także wpływa poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość (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 rezultacie Sąd uznał, iż powód K. M. miał interes prawny, aby dochodzić ustalenia istnienia stosunku pracy, zgodnie z ogólną regulacją, wynikającą z art. 189 k.p.c.

Przechodząc do merytorycznych rozważań nad zasadnością powództwa Sąd wskazał, iż stosownie do treści art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonania 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. Zgodnie z treścią art. 22 § 11 k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 art. 22 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

W przepisie tym zawarte są najbardziej istotne elementy stosunku pracy, a więc obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany (pod kierownictwem) poleceniom pracodawcy, który jest zobowiązany do wynagradzania pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę.

Stosunek pracy można zatem scharakteryzować jako „więź prawną o charakterze dobrowolnym i trwałym, łączącą pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 26 czerwca 1996 roku, III Apr 10/96 - Apel. Lub. 1997, nr 2, poz. 10).

Sąd podniósł, iż szczególnie istotnym elementem odróżniającym umowę o pracę od innych stosunków zobowiązaniowych, w ramach których istnieje obowiązek świadczenia pracy, jest podporządkowanie pracownika pracodawcy. Dotyczy ono sposobu, miejsca i czasu wykonywania przez pracownika pracy, a także innych jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy. W ramach podporządkowania pracownika mieści się możliwość żądania przestrzegania ustalonych przez pracodawcę (zwłaszcza w ramach regulaminu pracy) reguł porządkowych oraz poddania się jego władztwu dyscyplinarnemu.

Ponadto Sąd podkreślił, że jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawarcia (wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 roku, I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449). Wskazał, że przepis art. 22 § 11 k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę, ani też nie pozbawia stron swobody decydowania o treści i charakterze łączącego je stosunku prawnego (wyrok SN z dnia 23 września 1998 roku, II UKN 229/98 – OSNAP 1999, nr 19, poz. 627). Zatrudnienie nie musi mieć zatem charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. Zgodnie z dyspozycją przepisu art. 353¹ k.c. strony mogą decydować o rodzaju nawiązywanego stosunku prawnego. Zasada swobody umów 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 (wyrok SN z dnia 9 grudnia 1999 roku, akt I PKN 432/99, OSNP 2001/9/310; wyrok SN z dnia 7 marca 2006 roku, I PK 146/05, OSNP 2007/5-6/67).

Wykonywanie takich samych czynności może występować w ramach umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. Cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, gdyż powyższe może występować również w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 roku, I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26, wyrok SN z dnia 15 października 1999 r., I PKN 307/99, OSNP 2001/7/214).

W ocenie Sądu Rejonowego z ustaleń poczynionych w niniejszym postępowaniu wynika, iż powód przystępując do pracy nie był zainteresowany zawarciem umowy o pracę z pozwaną. Powód, podejmując pracę u pozwanej, chciał uzyskać jakikolwiek wynagrodzenie niezależnie od formy prawnej zatrudnienia. Sąd zaznaczył, iż wbrew twierdzeniom powoda z zebranego w sprawie materiału dowodowego w postaci zeznań R. Z. wynika, iż w trakcie okresu zatrudnienia powód również nie wyrażał woli zmiany podstawy zatrudnienia. Sąd podkreślił, iż pozwana spółka wykazywała w tym zakresie stosowną inicjatywę bowiem z zeznań K. T., czy A. W. wynikało iż nie mieli oni żadnych problemów z zawarciem z pozwaną umowy o pracę. W konsekwencji Sąd przyjął, że już od momentu nawiązania stosunku prawnego wolą stron był wybór umów zlecenia jako podstawy wykonywania obowiązków ochrony.

Niezależnie od powyższego, zdaniem Sądu nie można także przyjąć, iż w przedmiotowej sprawie relacja, w jakiej znalazł się powód do pozwanej nosiła cechy stosunku pracy. Analizując wskazane wyżej cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, Sąd stwierdził, iż w niniejszej sprawie K. M. (1) nie był podporządkowany pozwanej w procesie świadczenia pracy, nie ciążyła na nim również konieczność osobistego świadczenia pracy. Wskazał, iż pracownicze podporządkowanie stanowi m.in. obowiązek osobistego wykonywania pracy w zespole zorganizowanym przez pracodawcę, w ściśle oznaczonym miejscu i czasie. Powód miał natomiast swobodę w zakresie ustalenia dni swoich dyżurów, grafik układał w porozumieniu z pozostałymi współpracownikami a o jego treści informował jedynie koordynatora, aby zweryfikować ustalenia z wymogami wynikającymi z planu ochrony obiektu przy ul. (...).

Sąd podkreślił, iż odwiedzając poszczególne obiekty R. Z. nie mógł wydawać poleceń osobom na umowie zlecenia, miał tylko zapewnić całość służby. Informował ich tylko, gdy np. zachowują się niezgodnie z regulaminem, informował, że muszą się zachować zgodnie z ustawą o ochronie osób i mienia albo mógł zwrócić uwagę, że ochroniarz jest nieregulaminowo ubrany. Powyższe świadczy o braku podstawowego elementu stosunku pracy w przedmiotowej sprawie.

Następnie Sąd wskazał na kolejną cechę pozwalającą na zakwalifikowanie umowy jako umowy o pracę tj. bezwzględna konieczność osobistego wykonywania pracy, której również nie ustalono. Brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku pracy jako umowy o pracę (wyr. SN z 28.10.1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 775). W umowie o pracę jest niedopuszczalne wprowadzenie klauzuli wykonywania usług przez osobę trzecią - zastępcę. Klauzulę taką można natomiast wprowadzić w umowach typu zlecenie (wyr. SN z 12.2.1998 r., I PKN 458/98, OSNAPiUS 2000, Nr 3, poz. 94). Sąd zważył, iż powód nie był zobligowany do zleconych czynności samodzielnie, mogły one być wykonywane przez osobę trzecią. Nadto nie podpisywał listy obecności, nie korzystał z urlopów wypoczynkowych. Obecność powoda u pozwanej w żaden sposób nie była ewidencjonowana. W razie niemożności pojawienia się na dyżurze mógł albo sam zorganizować zastępstwo albo powiadomić koordynatora, którego obowiązkiem było takie zastępstwo znaleźć.

Powołując się na przepis art. 6 kc Sąd przypomniał, iż ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. W przedmiotowej sprawie, to do obowiązków powoda należało wykazanie, iż pomiędzy stronami procesu istniał stosunek prawny, który miał cechy stosunku pracy. W ocenie Sądu ze zgromadzonego materiału dowodowego wnioski taki nie może być wyprowadzony.

Przedmiotem analizy w niniejszej sprawie był charakter pracy świadczonej na podstawie umowy zlecenia dotyczącej ochrony osób i mienia. Wobec dokonanych ustaleń Sąd nie badał celu dla którego była zawarta umowa zlecenia kolportażu ulotek ani faktu iż nie była ona w istocie wykonywana. Powyższe okoliczności w ocenie Sądu pozostają bez wpływu na istotę sporu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd uznał, iż nie można przyjąć, aby pomiędzy stronami procesu istniał stosunek pracy i oddalił powództwo.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. Wskazał, iż zgodnie z treścią wspomnianego artykułu w wypadkach szczególnie uzasadnionych, Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Artykuł 102 kpc jest przepisem wyjątkowym, wymagającym wystąpienia okoliczności szczególnych, jak np. dotyczących stanu majątkowego czy też sytuacji życiowej strony. Stanowi on swoistą możliwość, pozostawiając sądowi pewną swobodę w przyznawaniu zwrotu kosztów procesu, gdyby stosowanie zasady odpowiedzialności za wynik sprawy (art. 98 kpc) nie dało się pogodzić z zasadami słuszności. Zastosowanie art. 102 kpc nie wymaga przy tym odrębnego wniosku. Możliwość zastosowania powyższego przepisu powinna być oceniana w całokształcie okoliczności konkretnego przypadku, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974r. II CZ 223/73). W ocenie Sądu zasądzenie od K. M. zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w obecnej jego sytuacji majątkowej i rodzinnej byłoby nadmiernym obciążeniem. Biorąc pod uwagę okoliczności sprawy i argumenty podniesione wyżej, Sąd przyjął, iż zachodzi szczególnie uzasadniony wypadek w rozumieniu art. 102 k.p.c., w którym strona przegrywająca sprawę może być w ogóle nie obciążona kosztami zastępstwa procesowego.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona powodowa, zaskarżając wskazane orzeczenie w części oddalającej powództwo i zarzucając:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 22 Kodeksu pracy polegającą na uznaniu, że K. M. nie łączył stosunek pracy z pozwaną Spółką podczas, gdy prawidłowa wykładnia powinna prowadzić do zastosowania w/w przepisu w sprawie, a w konsekwencji do uznania, iż podstawą prawną zatrudnienia K. M. (1) w pozwanej Spółce w okresie od dnia 4 marca 2013 r. do dnia 9 maja 2014 r. była umowa o pracę

2. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ sprawy:

- art. 233 § 1 kpc poprzez pozbawienie wiarygodności zeznań K. M. (1), A. W. (2), W. S. (1), pomimo tego, że ich zeznania były logiczne, spójne i korelowały ze sobą w zakresie dotyczącym sposobu wykonywania pracy przez K. M. (1) na rzecz pozwanej Spółki i sprawowania nadzoru nad wykonywaną przez niego pracą,

- art. 233 § 1 kpc poprzez uznanie za wiarygodne w całości zeznań R. Z. (1) w sytuacji, gdy nie korespondowały one z zeznaniami powoda K. M. (1) oraz A. W. (2) i W. S. (1), w zakresie dotyczącym sprawowania nadzoru nad K. M. (1) w okresie świadczenia przez niego pracy na rzecz pozwanej Spółki,

- art. 233 § 1 kpc poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie poprzez pominięcie części zeznań A. W. (2), oraz całości zeznań W. S. (1), przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy, w zakresie dotyczącym ustalenia istnienia cech stosunku pracy w stosunku prawnym łączącym K. M. (1) z pozwaną Spółką, co w konsekwencji doprowadziło do uznania, że K. M. (1) nie łączył stosunek pracy w okresie od dnia 1 marca 2013r. do dnia 9 maja 2014 r.

W granicach tak określonych zarzutów apelacyjnych, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W dopowiedzi na powyższe strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za postępowanie przed Sądem II instancji.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, że 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.

Natomiast zgodnie z art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

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 zebraniem materiałem dowodowym. 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, OSNAPU*i*S 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.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.)

Analizując treść złożonej przez stronę powodową apelacji należy stwierdzić, iż skarżący nie zdołał skutecznie wykazać przyczyn, które dyskwalifikowałyby możliwość uznania dokonanej przez Sąd pierwszej instancji oceny materiału dowodowego za prawidłową. Procesowe zarzuty strony sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów przezeń dokonaną i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niego niewygodnych lub nie odpowiadających jego wersji zdarzeń. Tymczasem zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo zrealizowanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

W szczególności nie sposób przyjąć, jak chce strona skarżąca, iż Sąd w sposób nieuprawniony uznał za niewiarygodne zeznania powoda K. M. (1) oraz świadków A. W., W. S. dotyczące okoliczności wykonywania pracy przez powoda na rzecz pozwanej spółki, a przyjął za podstawę ustaleń w sprawie odmienne w tym przedmiocie wypowiedzi m. in. R. Z. (1).

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, że jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmienne okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie, oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nie przyznanie wiary drugim świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 k.p.c. a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując z jakich względów i w jakim zakresie zeznań powoda nie podzielił, oraz wskazując w jakim zakresie zeznania poszczególnych świadków uznał za wiarygodne. Ma to swoje odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego rozstrzygnięcia. Skarżący natomiast, podnosząc, iż Sąd działał w sposób stronniczy pomijając wybrane przez siebie okoliczności, nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny a wnioski Sądu wywiedzione w oparciu o wskazaną wyżej podstawę nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Podkreślenia wymaga, iż wbrew wywodom apelacji Sąd nie dał wiary jedynie zeznaniom powoda oraz A. K. w zakresie w jakim twierdzili, iż R. Z. sprawował ściśle kierownictwo nad pracownikami ochrony. W konsekwencji, Sąd oparł swoje rozstrzygnięcie na pozostałych przeprowadzonych w sprawie dowodach, ważąc ich moc i odnosząc do pozostałego materiału dowodowego. Natomiast skarżący na podstawie tych samych dowodów wyprowadza jedynie odmienne wnioski niż Sąd meriti, co nie jest jednoznaczne z dokonaniem błędnych ustaleń faktycznych, czy też nieprawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego.

W szczególności nie sposób zgodzić się ze skarżącym, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdza, że stosunek prawny łączący powoda z pozwaną spółką miał charakter umowy o pracę. Odnosząc się do powyższego wskazać należy przede wszystkim, jak słusznie wskazał Sąd I instancji, iż powód nie był podporządkowany stronie pozwanej w procesie świadczenia pracy. Świadczył pracę zgodnie z harmonogramem, który ustalali między sobą sami zleceniobiorcy, uwzględniając ilość godzin pracy wyznaczonych planem ochrony. Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków wynika wprost, iż osoby świadczące pracę na podstawie umowy zlecenia samodzielnie ustalały plan dyżurów, nie informując dowódcy zmiany o konkretnych godzinach pracy danego pracownika. Koordynator R. Z. do którego obowiązków należała organizacja pracy i zapewnienie ciągłości dyżurów pracowników ochrony na danym obiekcie informowany był o treści grafiku, jedynie w celu weryfikacji z wymogami wynikającymi z planu ochrony. Pracownicy podawali koordynatorowi tylko ogólną ilość przepracowanych godzin, która stanowiła podstawę rozliczenia dla zleceniobiorcy i wypłaty wynagrodzenia. Ponadto istotnym jest, iż powód nie był zobligowany do wykonywania zleconych czynności samodzielnie, mógł powierzyć je osobie trzeciej. Jak wynika z zeznań świadków powołanych w sprawie pracownicy sami organizowali sobie zastępstwo, ustalali między sobą kto obejmie w służbę

w zastępstwie - byleby została zapewniona ciągłość służby, zaś pozwana spółka w żaden sposób w tę kwestię nie ingerowała (K. T. k. 157 v.). Po uzgodnieniu zastępstwa z współpracownikiem jedynie informowali o tych ustaleniach dowódcę zmiany (K. K. K. 157). Natomiast w sytuacji, gdy pracownicy nie mogli znaleźć zastępstwa, koordynator był zobowiązany je zorganizować. Wówczas jak wskazał świadek A. W. mógł polecić świadczenie pracy w zastępstwie na innym obiekcie (k. 159). Niemniej jednak powyższe nie oznacza podporządkowanego charakteru pracy powoda w rozumieniu pracowniczym. Zapewnienie pełnej obsady według liczby godzin przedstawionej przez zleceniodawcę wynikało zwyczajnie z obowiązków koordynatora, a zatem zobligowany był także zastępstwo znaleźć. Natomiast poza kontrolą organizacji zastępstw, koordynator nie wydawał wiążących poleceń osobom świadczącym pracę w ramach zlecenia, w tym powodowi. Powód był pracownikiem wykwalifikowanym, posiadał określone licencje i wiedział jakie konkretnie obowiązki są z nią związane. Pozwana spółka szczegółowo nie precyzowała jakie konkretnie czynności w zależności od potrzeb ma wykonywać. W szczególności nie robił tego R. Z..

W ocenie Sądu II instancji w oparciu o wskazany materiał dowodowy nie sposób zatem wywieść, iż powód w zakresie podejmowanych czynności podlegał ścisłej i systematycznej kontroli ze strony przełożonych i nie miał żadnego wpływu w zakresie sprawowanej służby. Wskazać należy, iż miał pełną swobodę w organizowaniu sobie czasu pracy, mógł samodzielnie zmieniać dyżury i realizować powierzone zadania w czasie przez siebie dowolnie ustalonym. Był również uprawniony do samoistnego decydowania o powierzeniu wykonania zleconych zadań osobom trzecim. Nadto nie podpisywał list obecności, jego obecność nie była ewidencjonowana. Jak sam wskazał po każdej służbie notował jedynie faktyczną liczbę przepracowanych godzin, która była zgodna z godzinami wykazanymi w grafiku na koniec miesiąca. Powód nie wiedział ile w danym miesiącu, zarobi pieniędzy bowiem wysokość wynagrodzenia była uzależniona od ilości przepracowanych godzin. Powodowi nie udzielano także urlopów i nie płacono wynagrodzenia za czas niewykonywania zlecenia.

Tymczasem nie może budzić sporu fakt, iż do podstawowych cech charakterystycznych stosunku pracy należą osobiste świadczenie pracy, kierownictwo pracodawcy wyrażające się możliwością wydawania poleceń co do wykonywanej pracy, a więc podporządkowanie pracownika i świadczenie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Stosunek pracy wyróżnia się zatem koniecznością osobistego wykonywania pracy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko oraz odpłatnością pracy. Nadto 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).

W tak określonych przesłankach stosunku pracy, Sąd Okręgowy uznał, iż ustalenia i rozważania prawne Sądu I instancji co do charakteru łączącego strony stosunku prawnego były prawidłowe i oparte na wszechstronnie przeanalizowanym materiale dowodowym. Sąd Okręgowy - w ślad za Sądem pierwszej instancji - ustalił, że charakter stosunku prawnego łączącego powoda z ze stroną pozwaną potwierdza, iż strony łączyła umowa cywilnoprawna.

Niezależnie jednak od powyższego wskazać należy, iż art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. Nie wyłącza też ustalenia rodzaju zawartej umowy poprzez wykładnię oświadczeń woli wedle kryteriów podanych w art. 65 k.c. O rodzaju zawartej umowy decyduje więc nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron. Art. 353¹ k.c., skorygowany zasadą uprzywilejowania pracownika, odnosi się także do umowy o pracę. O wyborze podstawy zatrudnienia decyduje więc przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2010 r. II PK 354/09, LEX nr 598002).

W orzecznictwie przyjmuje się także, że dopuszczalne jest wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego o ile nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności (art. 353¹ 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2010 r., I PK 44/10, OSNP 2011, nr 23-24, poz. 294).

Zatrudnienie nie musi mieć zatem charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. Zgodnie z dyspozycją przepisu art. 353¹ k.c. strony mogą decydować o rodzaju nawiązywanego stosunku prawnego. Zasada swobody umów 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 (wyrok SN z dnia 9 grudnia 1999 roku, akt I PKN 432/99, OSNP 2001/9/310; wyrok SN z dnia 7 marca 2006 roku, I PK 146/05, OSNP 2007/5-6/67). Dokonując zaś wykładni oświadczeń woli kontrahentów nie można odmówić nazwie czynności prawnej jakiegokolwiek znaczenia, zwłaszcza, gdy strony mają świadomość co do rodzaju zawieranej umowy, potwierdzoną jej postanowieniami (uzasadnienie wyroku SN z dnia 18 czerwca 1998 roku w sprawie I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449). Nazwa umowy i odwołanie się w jej treści do przepisów Kodeksu cywilnego przemawiają przeciwko zakwalifikowaniu jej jako umowy o pracę (wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 roku, I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449; wyrok SN z dnia 6 października 1998 roku, I PKN 389/98, OSNP 1999/22/718).

W rozpoznawanej sprawie, jak ustalił Sąd I instancji pomiędzy powodem a stroną pozwaną doszło do zawarcia umowy zlecenia, co było zgodne z wolą stron. Z ustaleń w niniejszej sprawie wynika, iż powód podejmując pracę w pozwanej spółce nie był zainteresowany zawarciem umowy o pracę. Zeznania R. Z. potwierdzają, iż powód nigdy nie rozmawiał z nim na temat zawarcia umowy o pracę, ani przed nawiązaniem współpracy, ani w trakcie, mimo, iż w pozwanej spółce pracownicy ochrony zatrudniani są zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i umów o charakterze cywilnoprawnym. Powód poszukiwał pracy i zainteresowany był każdą formą zatrudnienia (k. 146). Również sam skarżący w toku postępowania przyznał, iż zawarł umowę zlecenia, która obejmowała ochronę mienia, a wniosek o przekształcenie umowy złożył dopiero po ustaniu współpracy (k.137). Bezopornym jest zatem, iż powód przez cały okres świadczenia usług nigdy nie zgłaszał pracodawcy konieczności zmiany zawartej umowy, poprzez zawarcie umowy o pracę. Z roszczeniami w tym przedmiocie powód wystąpił dopiero gdy pozwana Spółka zrezygnowała z dalszej z nim współpracy. Tymczasem z zeznań świadków powołanych w niniejszej sprawie K. T. oraz A. W. wynika wprost, iż nie było żadnego problemu ze zmianą podstawy zatrudnienia i zawarciem umowy o pracę (k. 158- 158 v). Dlatego trudno twierdzić, iż zgodny zamiar stron i cel zawartych pomiędzy stronami umów był inny niż ten, który bezpośrednio wynikał z jej treści. Słusznie przyjął Sąd I instancji, iż zgodną wolą stron było świadczenie pracy przez powoda powódki w oparciu o stosunek cywilnoprawny. Nie ulega wątpliwości, iż strony w pełni świadomie zdecydowały się na zatrudnienie o charakterze niepracowniczym, a także sposób realizacji zawartych przez nie umów nie świadczy o dorozumianym niejako przekształceniu łączącego ich stosunku prawnego w stosunek pracy.

Na marginesie wskazać jedynie należy, iż powyższemu można ewentualnie przeciwstawić tylko zarzut zawarcia umowy zlecenia w celu obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). To wymagałoby jednak wykazania przez powoda zamiaru pozwanej Spółki obejścia prawa i wskazania, które przepisy prawa pracodawca zamierzał obejść. Zarzutu takiego powód jednak nie podnosił na żadnym etapie postępowania.

Wobec powyższego zarzuty strony powodowej wskazujące zarówno na naruszenie prawa procesowego, jak i prawa materialnego nie mogły prowadzić do zmiany wydanego w sprawie rozstrzygnięcia.

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja w całości jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie i trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż strony łączyła ważna umowa zlecenia. Treść zawartej przez strony umowy i sposób jej realizacji nie pozwalała na ustalenie istnienia stosunku pracy powoda z (...) sp. z o.o. Powoduje to, że zgłoszone żądanie prawidłowo zostało oddalone.

Wyrok Sądu I instancji w pełni zatem odpowiada prawu.

Z tych też względów, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.