

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 21 października 2020 r. w sprawie o sygn. akt X P 1099/19 Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo J. J. (1) przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o wynagrodzenie za pracę, ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i porze nocnej, odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, ekwiwalent za urlop (pkt 1 wyroku) oraz nie obciążył powódki J. J. (1) kosztami procesu (pkt 2 wyroku).

Powyższy wyrok zapadł w związku z ustaleniem następującego stanu faktycznego:

W dniu 24 lipca 2008 roku T. J. (1) nabył prawo do emerytury.

Umowa z dnia 14 sierpnia 2013 roku zawarta pomiędzy (...) Sp. z o.o. a Uniwersytetem (...) była podstawą świadczenia przez pozwaną usług ochroniarskich w budynkach Wydziału Prawa i Administracji oraz Wydziału Stosunków Międzynarodowych i Politologicznych. Przedmiotem umowy było świadczenie usługi stałej, bezpośredniej ochrony fizycznej osób i mienia należącego do zamawiającego połączonej z usługami portierskimi. Zgodnie z § 5 ust. 2 umowy wykonawca miał obowiązek wyposażyć portiernie i zapewnić staranne prowadzenie dokumentacji w postaci: 1) książki służby, 2) instrukcji współpracy z policją, jednostkami ochrony przeciwpożarowej, obrona cywilną i strażą miejską, 3) instrukcji postępowania pracowników ochrony w przypadku napadu włamania, pożaru, powodzi, awarii. Załącznik do umowy precyzował jakiego zakres usługi ochrony jest oczekiwany na poszczególnych obiektach. Pozwana przygotowała uwarunkowania szczególne ochrony obiektów (...), określając zadania służby ochrony i zasady jej pełnienia.

Powód T. J. (1) zawarł z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. w dniu 5 listopada 2013 roku umowę zlecenia, której przedmiotem był kolportaż ulotek i materiałów reklamowych Zleceniodawcy. Umowa zawarta była na czas nieokreślony. Wynagrodzenie za wykonanie umowy ustalono na kwotę 50 złotych brutto miesięcznie.

Strony zawarły w dniu 6 listopada 2013 roku umowę zlecenia na czas nieokreślony. Przedmiotem umowy było wykonywanie na rzecz Zleceniodawcy (pозwanej spółki) usług ochrony mienia klientów Zleceniodawcy przez Zleceniobiorcę (powoda).

Umowa zlecenia stanowiła, że Zleceniobiorca zobowiązuje się do wykonywania usługi ochrony mienia klientów Zleceniodawcy w dniach i godzinach ustalanych samodzielnie przez Zleceniobiorcę w formie harmonogramu na każdy kolejny miesiąc wykonywania umowy i przekazywanego zleceniodawcy do ostatniego dnia miesiąca poprzedzającego. Ust. 3 umowy regulował kwestie wynagrodzenia, i tak w zamian za należyte wykonanie umowy zlecenia Zleceniobiorca miał otrzymywać od Zleceniodawcy wynagrodzenie miesięczne ustalane z dołu w wysokości wynikającej z rachunku uwzględniającego nakład pracy, który Zleceniobiorca powinien przedstawić w terminie do 3 dnia miesiąca następującego po rozliczonym miesiącu. Wynagrodzenie miało być co do zasady wypłacane w terminie 25 dni od daty przedłożenia rachunku na wskazany przez Zleceniobiorcę rachunek bankowy. Zgodnie z ust. 5 w przypadku zaistnienia okoliczności uniemożliwiających Zleceniobiorcy osobiste objęcie służby Zleceniobiorca był obowiązany wyznaczyć zastępcę zawiadamiając o tych okolicznościach i osobie zastępcy, miejscu jego zamieszkania i telefonicznie kontaktowym z co najmniej trzydniowym wyprzedzeniem. Rozliczenie miało następować pomiędzy Zleceniobiorcą a zastępcą. Zleceniobiorca na podstawie ust. 6 odpowiadał za szkody przed Zleceniodawcą powstałe w wyniku niewykonania lub nienależytego wykonania usługi ochrony mienia. Ust. 8 umowy umożliwiał każdej ze stron jej wypowiedzenie z zachowaniem trzydniowego okresu wypowiedzenia. Ponad siedmiodniowa niezdolność Zleceniobiorcy do świadczenia usług ochrony mienia bez względu na jej przyczyny co do zasady powodowała wygaśnięcie umowy siódmego dnia tej nieobecności bez konieczności składania oświadczenia o jej wypowiedzeniu, chyba że Zleceniobiorca wskazał zastępcę (ust. 9).

Szczegółowe kwestie związane z zatrudnieniem regulował ponadto załącznik do umowy zlecenia. Zgodnie z pkt I:

- ust. 2 pracownik zobowiązany był do punktualnego rozpoczynania dyżuru i kończenia go po uzyskaniu zgody Dowódcy oraz pełnienia go w czystym i schludnym umundurowaniu z identyfikatorem osobistym. Konsekwencją nieprzestrzegania tego wymogu mogło być niedopuszczenie do służby i wyznaczenie zastępstwa na jego koszt;
- ust. 3-5 umundurowanie i identyfikator było dostarczane przez Zleceniodawcę, zaś obciążenie kosztami umundurowania pomniejszonymi o koszt amortyzacji następuje tylko w przypadku wcześniejszego rozwiązania umowy z winy Zleceniobiorcy;
- ust. 8 w razie braku możliwości wykonania usługi zgodnie z ustalonym grafikiem Zleceniodawca był uprawniony do zlecenia wykonania usługi w innym czasie i na innym miejscu;
- ust. 9 Zleceniobiorca był obowiązany powiadomić zleceniodawcę o niemożności stawienia się na dyżur z trzydniowym wyprzedzeniem;
- ust. 10 Zleceniobiorca mógł umówić zastępstwo z innym członkiem zespołu ochrony mienia – wówczas rozliczenie za zastępstwo następowało między nimi;
- ust. 11 łączny czas wykonywania usługi ochrony w miesiącu kalendarzowym nie był limitowany czasowo, a podstawą wycenienia był rzeczywiście przepracowany czas.

Zasady wynagradzania szczegółowo zostały uregulowane w pkt III Załącznika:

w przypadku nieuzasadnionego opuszczenia posterunku lub niezgłoszenia się do służby bez wskazania zastępstwa albo odstąpienia lub nieuzasadnionego uchylenia się od podjęcia interwencji i doprowadzenia przez to do powstania szkody lub możliwości powstania szkody Zleceniodawcy, Zleceniobiorca odpowiadał za nią materialnie w pełnej udokumentowanej przez zleceniodawcę wysokości.

W przypadku niepowiadomienia albo zbyt późnego powiadomienia o niemożności stawienia się na dyżur Zleceniodawca mógł być obciążony kosztami zastępstwa. Koszty zastępstwa pomniejszały wynagrodzenie także w przypadkach innych uchybień wskazanych w załączniku np. stawienie się do służby w stanie po użyciu alkoholu lub spanie na posterunku.

Przy okazji zawierania umów zlecenia z pozwaną powód podpisał oświadczenie, w którym przyznał, że jest emerytem; powód złożył również podanie

o powierzenie mu czynności ochrony mienia przez pozwaną spółkę, na podstawie cywilnoprawnej umowy zlecenia, wskazał, iż jest emerytem i poszukiwał dodatkowych możliwości uzyskania dochodów oraz, że ze względów osobistych nie był zainteresowany świadczeniem tych czynności na podstawie pracowniczego stosunku pracy i umowy o pracę.

Do umów zlecenia wystawiane były rachunki, na których powód kwitował otrzymanie kwot, wynikających z rachunku. W każdym miesiącu były wystawiane dwa rachunki; jeden z umowy dotyczącej ulotek na kwotę 50 zł, od której odprowadzane były składki i podatek; drugi od umowy dotyczącej usług ochrony, od której odprowadzana była składka zdrowotna i podatek.

W chwili zawierania umów z pozwaną powód wiedział, jaki był ich charakter.

T. J. był zatrudniony do uzupełnienia stanu ochrony na Wydziale Prawa i Administracji (...).

T. J. (1) nigdy nie roznosił ulotek, nikt też nie kazał mu tego robić.

Powód wykonywał zadania polegające na ochronie mienia na terenie Wydziału Prawa i Administracji (...).

Do ochrony (...) potrzebnych było 4 pracowników.

Kiedy powód mówił, że w (...) było dla niego za dużo pracy i chciałby być przeniesiony w spokojniejsze miejsce, pozwana przeniosła powoda na inny obiekt.

Początkowo powód pracował na (...), w marcu 2015 roku został przeniesiony na Wydział Politologii.

T. J. (1) pracując u pozwanego na stanowisku ochroniarza pełnił dyżury 12 lub 24 godzinne. Takich dyżurów było około 20 w miesiącu. Za pracę otrzymywał raz w miesiącu wynagrodzenie przelewem na konto.

Powód i inne osoby z nim zatrudnione prosili o spotkanie z osobą z dyrekcji spółki celem podjęcia rozmów, ponieważ uważali, „że za mało zarabiają”. Spotkanie takie odbyło się, jednak stwierdzono, że spółka nie ma pieniędzy.

Do obowiązków pracowników ochrony należało pilnowanie, wydawanie kluczy, prowadzenie ksiąg wydania kluczy, sprawdzenie zamków drzwi i okien.

Z. L. (1) mówił co osoby wykonujące umowę mają robić. Z. L. też był łącznikiem pomiędzy osobami wykonującymi umowę i administracją (...).

Z. L. nadzorował pracę, sprawdzał czy były obchody, czy wszystko zostało wykonane. Z. L. jako jedyny miał licencję i pozwolenie na broń dlatego zrobiono go kierownikiem.

Z. L. początkowo był zatrudniony na umowie zlecenia, ale z racji na to, że nie przysługiwała mu emerytura zwrócił się do pozwanej i podpisano z nim umowę o pracę. Nie miał problemu z podpisaniem umowy o pracę.

Rola Z. L. polegała na tym, aby zabezpieczyć prawidłowe funkcjonowanie obiektu.

Z. L. nie był na służbie codziennie.

Pracownicy ochrony byli nadzorowani z ramienia (...) – zajmowali się tym kierownicy administracyjno-gospodarczy, to oni wydawali polecenia jak ma wyglądać praca. Sprawdzali, czy realizacja umowy przez pozwaną zgadza się z treścią kontraktu zawartego pomiędzy spółką i (...). Na (...) takim pracownikiem była K. N..

Przedstawiciele pozwanej spółki kontaktowali się z przedstawicielami ochranianego Wydziału, osoby te potwierdzały ilość przepracowanych godzin. Osoby z Wydziału na bieżąco przekazywały informacje co działo się na obiekcie.

Koordynator z firmy z różną częstotliwością pojawiał się na chronionym obiekcie, sprawdzał książkę służby, umundurowanie pracowników, stan trzeźwości, wizyty były krótkie. Kiedy nie było już miejsca na wpisy w książce służb koordynator z ramienia spółki przywoził nową książkę i zabierał starą, wypełnioną. Pracownicy nie wiedzieli konkretnie kto był koordynatorem, wiedzieli, że kontroluje ich „ktoś z pozwanej spółki”. Pracownicy ochranianych obiektów kontrolowali, czy obsada pracowników ochrony jest zgodna z umową. Mogli zgłaszać zastrzeżenia do pracy ochrony.

Pozwana nie prowadziła list obecności, były podpisywane książki służb.

Pracownicy mieli mundury i identyfikatory, wynikało to z wymogów (...).

Zestawienie ilości przepracowanych godzin robili sami pracownicy – koordynator później to weryfikował. Weryfikowane to również było z listą sporządzaną przez (...) na potrzeby rozliczenia z pozwaną z wykonania umowy ochrony.

Osoby wykonujące zadania ochrony same opracowywały grafiki na następny miesiąc, dostosowywali je do swoich potrzeb, zatwierdzał je Z. L., po konsultacji z pracownikami, czasami zmieniał je kilka razy. Generalnie było tak, że Z. L. dawał pracownikom puste grafiki i prosił, aby wpisali kiedy chcą pełnić dyżury.

Kiedy ktoś nie mógł przyjść, sam szukał zastępstwa, koordynator był o tym informowany, czasami on organizował zastępstwa.

Możliwe było zamienianie się dyżurami pomiędzy pracownikami.

Jeśli ktoś nie mógł przyjść danego dnia na dyżur, to nie było z tym problemów – ustalane było to z Z. L..

Możliwe było pełnienie dyżurów 12-godzinnych. Pracownicy nie musieli się godzić na dyżury 24-godzinne.

Osoby pełniące dyżury między sobą ustalały, co kto robił. Np. można było się porozumieć, że ktoś nie będzie pełnił dyżurów na parkingu Wydziału; umówić się, kto sprawdza, które piętra.

Pracownicy mieli instrukcję obsługi obiektu, otrzymywali również od przedstawicieli wydziału informacje, że np. będzie miała miejsce jakaś konferencja. Jednak poszczególne zadania pracownicy sami rozdzielali między sobą.

W przypadku zastępstwa przez osobę znaną spółce nie było problemu z zamianą dyżuru. W przypadku osoby z zewnątrz spółka musiała zawrzeć z nią umowę cywilnoprawną na ten dyżur – takie sytuacje się zdarzały.

Jak pracownicy się zastępowali, to wynagrodzenie otrzymywała osoba, która faktycznie pełniła służbę.

Zespół zatrudniony na podstawie umowy zlecenia sam ustalał ilość dyżurów, godziny pracy i dni wolne od pracy. Za dni wolne Zleceniobiorcy nie otrzymywali wynagrodzenia. Osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę miały płatne urlopy.

W przypadku osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę po 24 godzinnej służbie były 2 dni wolne. W przypadku osób zatrudnianych na umowach cywilnoprawnych ilość służb zależała od woli osób zatrudnionych. Jedna osoba mogła mieć 12 służb, inna 20.

Zasadą w pozwanej spółce było zatrudnianie na podstawie umowy o pracę. Jeśli ktoś był emerytem i nie chciał być zatrudniony na podstawie umowy o pracę, to był zatrudniany na podstawie umowy zlecenia.

Generalnie w spółce nie było problemów ze zmianą umowy zlecenia na umowę o pracę, trzeba było tylko zgłosić taką chęć.

W pozwanej spółce nikt nie wiedział, że powód chciał mieć zawartą umowę o pracę. T. J. nikomu tego nie zgłaszał.

Powód nie skarżył się na warunki pracy i płacy do Z. L..

Czynności wykonywane przez pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i przez osoby zatrudnione na umowę zlecenie były podobne, różnice wynikały ze specyfiki obiektów.

T. J. (1) zmarł w dniu 23 czerwca 2017 roku.

Decyzją z dnia 26 lipca 2017 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. wydał decyzję o przyznaniu renty rodzinnej po zmarłym J. J. (1), jako jedynej osobie uprawnionej do świadczenia.

Sąd Rejonowy dla Łodzi-Widzewa w Łodzi postanowieniem z dnia 3 października 2019 roku stwierdził, że spadek po T. J. (1) nabyli z mocy ustawy żona J. J. (1) oraz dzieci A. R. (1), J. J. (2) i A. R. (2) po 1/4 każde z nich.

Hipotetyczne wynagrodzenie powoda z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w spornym okresie wynosiło 25 250,84 złotych, zaś hipotetyczna wartość dodatku nocnego w tym okresie wynosiła 4 086,20 złotych. Hipotetyczna wartość wyrównania wynagrodzenia w spornym okresie wynosiła 36 751,60 złotych. Hipotetyczna wartość ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiła 7 577,36 złotych. Hipotetyczna wartość odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wynosiła 9 744,45 złotych.

Hipotetyczne wynagrodzenie powoda w spornym okresie wynosiło 66 088,64 złotych, po potrąceniu wypłaconego wynagrodzenia do wypłaty pozostawała kwota 39 181,11 złotych.

Ustalenia okoliczności przedmiotowej sprawy Sąd I instancji dokonał w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy, w szczególności zeznania świadków i dokumenty. W ocenie Sądu nie potwierdza on okoliczności podnoszonych przez powoda. Z tego względu część twierdzeń powoda należy uznać za skierowane wyłącznie na osiągnięcie celu postępowania i tym samym niewiarygodne, także w odniesieniu do pozostałego materiału dowodowego.

Sąd Rejonowy uznał, iż przede wszystkim nie znajduje potwierdzenia to, że powód musiał „słuchać się pana L.”, który nadzorował pracę. Przy czym powód nie potrafił wskazać ani jednego przykładu polecenia wydanego przez Z. L. (1), ani dowodu na sprawowanie przez niego nadzoru. Twierdzenia te są niewiarygodne zwłaszcza w kontekście zeznań B. D., która pracowała w powodem. Świadek zeznała bowiem, iż osoby świadczące usługi ochrony same dzieliły się obowiązkami i liczbą dyżurów. Świadek zeznała, że nie zgadzała się na dyżury 24 - godzinne, dlatego pracowała po 12 godzin. Świadek nie wychodziła na parking i z kolegami ustaliła, że tego obowiązku nie będzie wykonywać. Generalnie świadek stwierdziła, że „ustalaliśmy między sobą co robimy”. Świadek przyznała, że udział pana L. był tylko wtedy, gdy były jakieś problemy. Wynikał on z doświadczenia pana L. i tego, że był wyznaczoną osobą do kontaktu z pozwaną i przedstawicielami ochranianego obiektu. Pan L. nie był przełożonym w znaczeniu stosunku pracowniczego. Nie było także nadzoru ze strony pozwanej. Świadek zeznała bowiem: „koordynator z firmy się czasem pojawiał, sprawdzał naszą książkę, to były dość krótkie wizyty”. Zeznania świadka B. D. korespondują z zeznaniami Z. L. (1), który zeznał: „ja miałem jedyną licencję i pozwolenie na broń, dlatego zrobiono mnie takim kierownikiem”. Świadek mówił o nadzorze nad budynkiem, a nie pracownikami. Z. L. (1) dbał by ochrona na obiekcie prawidłowo funkcjonowała. Nie jest to jednoznaczne ze sprawowaniem kierownictwa nad pracownikami. Rola Z. L. (1) znajduje najlepsze odzwierciedlenie w kwestii sporządzania grafików. Wykonujący usługę ochrony samodzielnie wpisywali się w grafik, dzielili dyżurami, natomiast Z. L. (1) sprawdzał, czy ten podział odpowiada wymaganiom umowy ramowej, tzn. czy usługa ochrony jest zaplanowana w sposób, jaki oczekiwał tego kontrahent (właściwa ilościowa obsada dyżurów, „starałem się tak zabezpieczać aby mieć pełny skład osobowy” – k. 113). Świadek L. nie ingerował natomiast w te ustalenia między wykonawcami usług. Świadek B. D. zeznała: „opracowaliśmy sobie grafiki”, „gdy nie mogliśmy przyjść, to szukaliśmy zastępstwa, raczej informowaliśmy pana L.”. Świadek L. potwierdził: „dawałem pusty grafik i mówiłem wpiszcie się, oni wpisywali a ja poprawiałem i ustawiałem”. Sam zakres obowiązków wynikał z treści umowy zlecenia i załącznika do niej oraz specyfiki usług ochrony. Nikt nie musiał wydawać poleceń bo wiadomym było, co należy robić. A zdarzało się, że uwagi co do pracy ochrony zgłaszali pracownicy ochranianych obiektów. Gdyby z tym wiązać pracowniczy nadzór, kierownictwo, można by, jak słusznie podniósł pełnomocnik pozwanego, postawić tezę o pracowniczej zależności między powodem a Uniwersytetem (...). Nie zmienia tej oceny okoliczność, iż godziny pracy były sumowane, sprawdzane z wycieczkami administracji. Na tej podstawie było ustalane wynagrodzenie za realizację umowy, element kontroli był zatem niezbędny do ustalenia, czy umowa została zrealizowana i w jakiej wysokości należy wypłacić wynagrodzenie (za rezultat, co również odróżnia pracę wykonywaną przez powoda od stosunku pracowniczego). Dokumenty przesłane przez Wydział Prawa i Administracji (k. 140-156) potwierdzają powyższe. Grafiki były tworzone dla potrzeb rozliczeniowych, nie było natomiast list obecności jako potwierdzenia pozostawania w gotowości do świadczenia pracy (w dyspozycji pracodawcy). Zleceniodawcy stawiali się w dniach i godzinach, wcześniej przez siebie ustalonych, by świadczyć usługę ochrony, za którą oczekiwali wynagrodzenia (za rezultat tej pracy, a nie gotowość).

Sąd I instancji podkreślił, iż największy walor dowodowy mają zeznania B. D., Z. L. (1) i P. M., ponieważ te osoby pracowały bezpośrednio z powodem w okresie spornym, co wynika z grafików załączonych przy pozwie. Zwrócił uwagę na zeznania P. M., który w jednej strony wskazywał „pan L. mówił nam co mamy robić” (bez konkretyzacji poleceń), a z drugiej strony kontynuował „była książka, nie jedna, tam było wskazane co i jak mamy robić”, „to była instrukcja ochrony obiektu”, „kierowniczka administracji nakreślała nam plan co mamy zrobić”, „mówiła nam, że np. jest konferencja, czy jakieś zebranie i my zadania sobie rozdzielaliśmy”. Powyższe potwierdza, że należy odróżnić polecenia organizacyjne od kierownictwa. Wykonujący usługi bowiem sami rozdzielali zadania i wykonywali je zgodnie z instrukcją ochrony i ogólnymi zadaniami, przekazanymi przy zawieraniu umowy zlecenia. To podporządkowanie co

do czasu, miejsca i zadań, także jest elementem umowy zlecenia i nie świadczy tylko o pracowniczym charakterze węzła obligacyjnego. Świadek W. S. pracował z powodem trzy miesiące. On również potwierdził, że „nikt nam nie mówił, kto kiedy ma pracować” (k. 186/odwrot). Świadek jako osobę „kontrolującą” pracę wskazał pracownika (...) A. P., co również potwierdza, że była to kontrola organizacyjna (wykonania umowy ramowej zawartej między pozwaną a Uniwersytetem), a nie kontrola podporządkowania pracownika poleceniom pracodawcy.

Sąd I instancji w części pominął zeznania świadka A. F., ponieważ pracował on na innym obiekcie niż powód (świadek nie jest wpisany na żadnym z grafików załączonych przy pozwie). Twierdzenia świadka, które nie korespondują z materiałem dowodowym dotyczą innego obiektu, na którym być może były odmienne zasady („u mnie koordynator był 5 razy w tygodniu przez 10-15 minut, sprawdzał trzeźwość”, „trzeba było się odbić na czujce”). Nie znalazło potwierdzenia także ta część zeznań świadka, w której stwierdził: „powód rozmawiał z koordynatorami z Z. i B., że chciał umowę o pracę”. Zaprzeczyli temu sami zainteresowani. R. Z. (1) (koordynator, ale nie obiektu, na którym pracował powód) zeznał: „powoda nie znam, chyba go nigdy nie widziałem”. Świadek nie potwierdził by kiedykolwiek rozmawiał z powodem. Potwierdził natomiast zeznania Z. L. (1), który wskazał, że nie było problemu by zawrzeć umowę o pracę. Świadek zeznał: „ochronę rozpoczynaliśmy od września 2013 roku i wówczas osoby potrzebne do obsady stanowisk były zatrudniane na podstawie umowy o pracę. Oczywiście jeśli ktoś był emerytem i nie chciał umowy o pracę, to był zatrudniony na podstawie umowy zlecenia”. Natomiast świadek A. B. wprost zaprzeczył: „powód do mnie nie zgłaszał, że chce być zatrudniony na podstawie umowy o pracę” (k. 184). Zeznania obu świadków oraz świadków P. K. (koordynator na obiekcie politologii, także zaprzeczył by powód zgłaszał chęć zawarcia umowy o pracę), K. K. (pracownik ochrony, następnie koordynator, który potwierdził, że nie miał problemu z zamianą umowy zlecenia na umowę o pracę) były spójne co do organizacji pracy, charakteru nadzoru nad realizacją umów, kontroli godzin dla potrzeb rozliczeń z kontrahentem. Zeznania K. K. dotyczą ogólnej organizacji pracy u pozwanej, możliwości zatrudnienia i na umowie o pracę i umowie zlecenia. Świadek wyjaśniał, jakie są faktyczne różnice w organizacji pracy osób zatrudnionych na umowę o pracę i zleceniobiorców. Przy czym zeznania świadka mają ograniczony walor dowodowy jeżeli chodzi o godziny pracy i zasady tworzenia grafików na obiektach (...), ponieważ świadek nie pracował na tych obiektach. Podobny charakter mają zeznania świadka K. T., który również potwierdził możliwość zamiany umowy zlecenia na umowę o pracę i różnice w organizacji pracy, jaka się z tym wiąże.

Natomiast zeznania K. N. (2) (pracownik administracyjny Wydziału Prawa i Administracji) potwierdziły, że usługa ochrony była kontrolowana przez kontrahenta w zakresie jej zgodności z umową. Pracownicy ochraniających obiektów mogli zgłaszać uwagi co do jakości pracy pracowników ochrony. Świadek nie miała natomiast wiedzy na temat organizacji pracy powoda i rozliczeń stron.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy zważył, że powództwo należało oddalić jako bezzasadne.

Sąd I instancji wskazał, iż roszczeniem podstawowym tej sprawy było ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie współpracy stron na podstawie zawartej umowy zlecenia. Pozostałe dwa roszczenia – wyrównanie do wynagrodzenia minimalnego, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i porze nocnej, odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy i roszczenie o zapłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy – są roszczeniami pochodnymi, uzależnionymi od ustalenia istnienia stosunku pracy.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy dokonał oceny zawartych przez powoda umów. Dokonanie bowiem negatywnego bądź pozytywnego ustalenia w tym zakresie stanowiło bowiem podstawę do dalszych rozstrzygnięć w sprawie.

Na podstawie regulacji zawartej w art. 189 k.p.c. żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku prawnego lub prawa może osoba, która ma w tym interes prawny, który zachodzi, gdy skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni ochronę prawnie chronionych interesów i definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu sporu w przyszłości.

Interes prawny zachodzi, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie

zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości. Mając na uwadze konstytucyjnie gwarantowane prawo do sądu, zawsze konieczna jest ocena istnienia interesu prawnego do wytoczenia powództwa o ustalenie na tle okoliczności faktycznych konkretnej sprawy. Wobec tego należy dodać, że przyjmuje się istnienie interesu prawnego zawsze, gdy ma miejsce niepewność stanu prawnego lub gdy strona nie może dochodzić swoich roszczeń na drodze procesu o świadczenie, a strona przeciwna kwestionuje jej prawo lub stosunek prawny.

Zgodnie z ustalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, co do zasady, 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 rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość (wyrok SN z dnia 2 czerwca 2006 roku w sprawie I PK 250/05, M.P.Pr. (...); wyrok SN z dnia 5 grudnia 2002 roku w sprawie I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194; wyrok SN z dnia 29 marca 2001 roku w sprawie I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12).

Sąd Rejonowy przypomniał, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (wyrok SN z dnia 9 grudnia 1999 roku w sprawie I PKN 432/99, Prawo Pracy 2000/4/31). Przepis art.353¹ k.c. daje stronom możliwość decydowania o rodzaju stosunku prawnego, a art.22 § 1¹ k.p. nie wprowadza ani domniemania zawarcia umowy o pracę ani fikcji prawnej zawarcia umowy tego rodzaju. Nie ogranicza zatem woli stron w wyborze podstawy zatrudnienia, choć z pewnością daje pierwszeństwo zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę.

Zgodnie z art. 22 §1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (§11). Przepis ten dotyczy zagadnienia, jakie znaczenie dla określenia charakteru umowy ma jej nazwa. Wynika z niego, że nazwa umowy (np. umowa o dzieło) nie ma decydującego znaczenia dla oceny, czy jest to umowa o dzieło. Zawsze należy uznać, że jest to stosunek pracy, jeżeli praca jest wykonywana w warunkach §1. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 roku (I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417), nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 §1 k.p.

Do najbardziej istotnych elementów stosunku pracy należą więc: dobrowolność zobowiązania, obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę, ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę, staranne działanie w procesie pracy. Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć realizacji czynności, jakie wynikają z umowy o pracę osobom trzecim. Brak bezwzględnie obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (tak SN w wyroku z dnia 28.10.1998 r, I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 775). Pracownik otrzymuje wynagrodzenie za wykonywanie pracy, a nie rezultat pracy. Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest też możliwość wymierzania kar w ramach odpowiedzialności porządkowej

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.

Stosunek pracy można 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 w sprawie I. A. 10/96, Apel. Lub. 1997, nr 2, poz. 10).

Umowa zlecenia, uregulowana jest z kolei w art. 734 i nast. k.c. Zgodnie z tą regulacją przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Nadto do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio, na podstawie odesłania zawartego w art. 750 k.c., przepisy o zleceniu. Przy umowie zlecenia zasadą jest, że zleceniobiorca wykonuje powierzone mu zadanie osobiście, o czym stanowi treść art. 738 §1 zd. 1 k.c. Zleceniobiorca ma także na podstawie art. 740 k.c. obowiązek informowania zleceniodawcy o przebiegu sprawy a zleceniodawca może udzielać zleceniobiorcy wiążących wskazówek (art. 737 k.c.), a co za tym idzie kontrolować prawidłowość wywiązywania się ze zlecenia, wskazywać dni, godziny i sposób wykonania powierzonych czynności. Wydawanie takich poleceń może stwarzać pozory podporządkowania zleceniobiorcy w stosunku do zleceniodawcy. Zlecenie co do zasady jest umową odpłatną, o czym stanowi art. 735 §1 k.c.

Z powyższego wynika zatem, że umowa o pracę oraz umowa zlecenia są ze sobą zbieżne w wielu cechach, podobny jest także ich sposób wykonania. Zatem dopiero całościowa analiza postanowień umowy i sposobu jej wykonania oraz wykładnia oświadczeń woli stron a także zgodny zamiar zawarcia konkretnego rodzaju umowy, dają pełną podstawę do zakwalifikowania danej umowy jako umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej. O ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych (wyrok SN z dnia 7 października 2009 roku w sprawie III PK 38/09, LEX 560867).

Sąd I instancji przywołał stanowisko judykatury, iż decydujące znaczenie w definicji stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.) ma dyspozycyjność pracownika i jego podporządkowanie kierownictwu pracodawcy-podporządkowanie to pozwala na odróżnienie stosunku pracy (np. umowy o pracę) od stosunku cywilnego (np. umowy o świadczenie usług, umowy zlecenia) (wyrok SN z dnia 18 września 2019 roku w sprawie I PK 142/18, OSNP 2020/9/88).

Niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (tak SN w wyroku z dnia 25 kwietnia 1997 roku w sprawie II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz.57). 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 w sprawie I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449; wyrok SN z dnia 27 maja 2010 roku w sprawie II PK 354/09, LEX nr 598002).

W niniejszej sprawie powód zatrudniony był na podstawie umowy cywilnoprawnej – umowy zlecenia. Wykonywał on na tej podstawie czynności związane z ochroną budynków (...) – Wydziału Prawa i Administracji, następnie Wydziału Politologii. Umowa była realizowana przez cały okres współpracy stron.

Z materiału dowodowego, przede wszystkim oświadczeń złożonych na piśmie przez T. J. przy zawarciu umowy, wynika, że T. J. (1) zawarł z pozwaną umowę zlecenia, bowiem chciał dorobić do otrzymywanej emerytury. Wynika to wprost także z zeznań powoda złożonych w toku postępowania. Z chwilą podpisywania umowy cywilnoprawnej powód już miał ustalone prawo do emerytury i jak sam przyznał nie zależało mu na podpisaniu umowy o pracę. Treść zawartych umów w sposób kompleksowy regulowała obowiązki i prawa stron, podkreślając cywilnoprawny ich charakter. Szereg postanowień umowy dotyczy kwestii należących tylko do umów cywilnoprawnych, ich realizacja byłaby niedopuszczalna na gruncie prawa pracy. Podkreślenia wymaga jeszcze fakt, iż co prawda powód zgłaszał pozwanej pewne pretensje związane z wykonywaną przez niego umową. Uwagi te dotyczyły jednak tylko otrzymywanego przez T. J. wynagrodzenia – chciał on zarabiać więcej, otrzymywać wyższe uposażenie. W tym celu zorganizowane było spotkanie, w którym uczestniczył m.in. powód z przedstawicielami pozwanej. W toku tego spotkania nie doszło do porozumienia, bowiem pozwana twierdziła, że nie ma środków finansowych na zapewnienie wyższych wynagrodzeń. Jednakże zgłaszane roszczenia o podwyższenie otrzymywanego wynagrodzenia nie implikują stwierdzenia, że powód chciał, aby pozwana zawarła z nim umowę o pracę.

Sąd I instancji zważył, iż jak wynika z zeznań powołanych w sprawie świadków – w szczególności R. Z., K. K., K. T. – możliwe było zawarcie z pozwaną umowy o pracę. Możliwe było również zamienienie umowy zlecenia na umowę o pracę, jeśli ktoś tak chciał. Powód nikomu w pozwanej spółce nie zgłaszał, że chciałby być zatrudniony na podstawie umowy o pracę. W razie bowiem zgłoszenia takiej okoliczności do pozwanej spółki zazwyczaj nie było problemu ze zmianą podstawy zatrudnienia. Pozwana niejako automatycznie proponowała osobom, które miały ustalone prawo do emerytury zawarcie umowy zlecenia.

Podkreślił jeszcze, iż powód przy okazji zawierania umowy zlecenia podpisał szereg dokumentów, m. in. oświadczenie o tym, iż miał pełną świadomość charakteru zawieranej umowy, wiedział, iż nie była ona umową o pracę i w związku z tym nie przysługiwały mu uprawnienia wynikające ze stosunku pracy. W toku składania zeznań natomiast powód nie wskazywał, iż był przymuszony do zawarcia takiej umowy i do podpisania dodatkowo wymaganych oświadczeń. Powodowi nie postawiono ultimatum, iż podpisanie oświadczeń jest warunkiem zawarcia umowy zlecenia. Zatem – jak wynika z powyższego powód nie został w żaden sposób „przymuszony” do zawarcia umowy cywilnoprawnej. T. J. wiedział jaki będzie charakter zawartej umowy i akceptował te okoliczności. Sąd uznał, iż skoro zawarcie umowy o pracę było w interesie powoda, to powinien się on starać o zawarcie takiej umowy. W pozwanej spółce natomiast nikt nie wiedział, że powód miał taką wolę. Jak trafnie podkreślał pełnomocnik pozwanego, powód ujawnił wolę zawarcia umowy o pracę, gdy zakończyła się współpraca między stronami.

Na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd Rejonowy ustalił, że w pozwanej spółce do wykonywania czynności takich, jakie wykonywał powód zatrudniane były osoby zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej. Osoby te pracowały razem, wykonywały te same czynności. Jednocześnie istniały pomiędzy tymi osobami odrębności w zakresie sposobu organizacji ich pracy.

W szczególności należy stwierdzić, że osoby zatrudnione w oparciu o umowę o pracę miały grafiki układane zgodnie z zasadami obowiązującymi w Kodeksie pracy w zakresie liczby godzin pracy i koniecznego odpoczynku. W przypadku zaś Zleceniobiorców otrzymywali oni pusty grafik na kolejny miesiąc i sami wpisywali ile kto chce pracować. Nie obowiązywały ich normy godzin pracy. Co więcej – pracownicy sami mogli decydować, czy ich dyżury będą trwały 12 czy 24 godziny. Zleceniodawca nie narzucał żadnych sztywnych ram w tym zakresie.

W zakresie podnoszonych przez stronę powodową elementów świadczących o tym, że wykonywana przez powoda umowa była faktycznie umową o pracę, Sąd I instancji uznał, iż argumentacja ta nie zasługuje na uwzględnienie.

Jak już wskazano – zatrudnienie nie musi mieć formy pracowniczej. Wykonywanie pracy, jakichkolwiek czynności na rzecz drugiego podmiotu nie musiało wynikać z umowy o pracę. Strony stosunku prawnego miały w tym zakresie dowolność, mogły dowolnie kształtować relacje między nimi.

Pozwana wykonywała szczególne usługi wobec (...) polegające na ochronie mienia i osób. Usługi te wykonywane były na podstawie zawartej umowy, której właściwą realizacją zainteresowane były obie jej strony. Wykonywanie tych usług wiązało się z koniecznością zapewnienia odpowiedniego zespołu osób, który gwarantował prawidłowość i sprawność przebiegu podejmowanych czynności. Niemożliwe było, w ocenie Sądu, aby w tak dużym obiekcie jak Wydział Prawa i Administracji UŁ usługi ochrony sprawowała jedna osoba. W związku z powyższym konieczne było skoordynowanie pracy wszystkich podmiotów wykonujących dane czynności – stąd nadzór Z. L.. Powyższe nie stoi w sprzeczności z indywidualizacją poszczególnych stosunków, łączących Zleceniobiorców z pozwaną. Kwestie związane z koordynacją wykonywanych czynności przejawiały się w organizacji pracy – konieczności tworzenia grafików, w nadzorze nad wykonywanymi czynnościami – czy jest odpowiednia obsada, czy dobrze realizuje powierzone obowiązki, w kwestiach związanych z planowaniem – konieczność zapewnienia odpowiedniej obsady, w razie absencji któregoś ze Zleceniobiorców – w konsekwencji konieczność zgłaszania nieobecności. Wszystkie te elementy występują również w stosunku pracowniczym opartym na kodeksie pracy. Jednakże mają one wówczas inne nasilenie. W przypadku stosunku pracy są to uprawnienia pracodawcy wobec pracowników. W przedmiotowej sprawie natomiast wszystkie te elementy wynikały nie tyle z podstawy stosunku prawnego, ile z konieczności skoordynowania działań

i pracy osób wykonujących powierzone czynności. W przypadku bowiem kilkuosobowego zespołu musiała być wyznaczona jedna, która „spinałaby” grafik, zapewniała odpowiednie wykonywanie powierzonych zadań.

Jednocześnie o pracowniczym charakterze stosunku łączącego powoda i pozwaną nie świadczy fakt, iż miały w spornym okresie miejsce kontrole koordynatorów z pozwanej spółki. W pierwszej kolejności okoliczności powołane w poprzednim akapicie są aktualne również w zakresie koordynacji zadań powoda przez osobę z ramienia pozwanej spółki. Nadmienić trzeba jeszcze, iż pozwana odpowiadała bezpośrednio przed władzami Wydziału za odpowiednie wykonanie umowy, zatem aby mieć wiedzę, czy rzeczywiście wszystko jest dobrze, musiała kierować kogoś, kto na miejscu weryfikował sytuację. Podobnie rzecz ma się w zakresie nadzorowania pracy powoda bezpośrednio przez osoby z ramienia pozwanej i wydawanie przez nie ewentualnych poleceń. Osoby te były na miejscu, znały standardy ochrony ustalone pomiędzy pozwaną i Uniwersytetem, wiedziały czego w ramach zawartej umowy o ochronę mogły oczekiwać i wymagać. Zatem wydawanie takich poleceń, zwracanie uwagi stanowiło tylko wykonywanie swoich uprawnień z umowy ochrony, nie powodowało zaś automatycznie powstania stosunku pracy.

Sąd I instancji zauważył, że zleceniodawca ma prawo do kontrolowania wykonania zlecenia przez zleceniodawcę, skoro może pozbawić go częściowo wynagrodzenia za niewłaściwe wykonanie zlecenia, dlatego ocena prawidłowości wykonanej usługi przewidziana jest także dla stosunków cywilnoprawnych. W umowie zastrzeżono także karę umowną i odszkodowanie w przypadku nie dotrzymania terminu realizacji umowy w sposób rażący lub możliwość odstąpienia od jej realizacji, co nie jest charakterystyczne dla stosunku pracy.

Kolejną cechą zaprzeczającą możliwości uznania pracowniczego charakteru zatrudnienia, jest brak obowiązku osobistego wykonywania czynności. W umowie zastrzeżono bowiem, że zleceniobiorca może powierzyć wykonanie przedmiotu umowy zlecenia osobie trzeciej, posiadającej wymagane uprawnienia, za zgodą zleceniodawcy wystawioną na piśmie. Zleceniobiorca odpowiadał za działania i zaniechania zastępcy jak za swoje własne, co przesądza, że ryzyko gospodarcze nie obciąża wyłącznie pozwanej, ale także powoda, co przemawia za niepracowniczym charakterem zatrudnienia. W przedmiotowej sprawie ustalono, że nie istniały żadne problemy ze strony pozwanej w sytuacji, kiedy pracownicy chcieli zamienić się służbami lub też, kiedy konieczne było zastępstwo za kogoś. W takiej sytuacji dopuszczalne było nawet poproszenie o zastępstwo osoby z zewnątrz – pozwana musiała wówczas zawrzeć z taką osobą umowę cywilnoprawną. Jednak okoliczności takie miały miejsce i nie było z tym problemu.

Dla ustalenia pracowniczego charakteru stosunku łączącego strony, w ocenie Sądu nie ma znaczenia, iż powód wykonywał swoje czynności w umundurowaniu dostarczonym mu przez pozwaną i że umundurowanie to różniło się od tego, jakie nosiły osoby zatrudnione na umowie o pracę. Wszyscy pracownicy ochrony działali z ramienia jednej i tej samej spółki. Sam fakt noszenia munduru natomiast był wynikiem wymagań jakie wobec pozwanej stawiał (...).

Jednocześnie Sąd I instancji podniósł, iż wynagrodzenie powoda nie było określone w stałej wysokości, a było uzależnione od ilości przepracowanych godzin, zatem był wynagradzany za rezultat – po wskazaniu przepracowanej liczby godzin, co także przemawia za niepracowniczym charakterem zatrudnienia. Nadto powód podpisywał comiesięcznie rachunki stanowiące podstawę wypłaty wynagrodzenia z umów.

Reasumując w ocenie Sądu Rejonowego stosunek łączący powoda i pozwaną spółkę nie miał charakteru pracowniczego, niemożliwe było zatem ustalenie istnienia między stronami stosunku pracy. Składane oświadczenia zleceniobiorcy o tym, że jest świadom rodzaju zawartej umowy, o tym, że nie rodzi ona uprawnień pracowniczych, w ocenie Sądu jest wystarczającym argumentem, by przyjąć, że powód zawierając umowę miał pełną świadomość jakiego rodzaju umowę zawiera. Nie ma przy tym znaczenia, że oświadczenie było składane na podstawie wzoru przedstawionego przez pozwaną spółkę. Powód nie wykazał jakiegokolwiek wady oświadczenia woli, która podważałaby ważność i skuteczność złożonego oświadczenia, o czym była mowa wyżej.

Podsumowując, w ocenie Sądu I instancji stosunek prawny, który łączył strony niniejszego procesu wykazuje cechy zarówno umowy o pracę – w niewielkim zakresie, jak i umowy cywilno – prawnej. Trzeba więc przy jej kwalifikacji uwzględnić okoliczności istniejące przy jej zawarciu. Wykładając oświadczenie woli kontrahentów nie można odmówić nazwie czynności prawnej jakiegokolwiek znaczenia, zwłaszcza, gdy strony mają świadomość co do rodzaju zawieranej

umowy, potwierdzoną jej postanowieniami (tak SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 18.06.1998 r). W rozpoznawanej sprawie jest niewątpliwe, że powód miał pełną świadomość jakiego typu stosunek prawny nawiązuje. Powód mógłby uchylić się od skutków swojego oświadczenia woli tylko wówczas, gdyby oświadczenie to było dotknięte wadą. Nie wykazano istnienia żadnej wady oświadczenia woli.

Po stronie pozwanej brak było woli nawiązania stosunku pracy. Wola stron przy zawieraniu umów była niewątpliwa. W ocenie Sądu należy także sprzeciwić się praktykom, gdy strona godząc się na określone warunki umowy, mając świadomość jej charakteru, kontynuuje współpracę tylko po to by korzystając z kolejnych umów, wywodzić roszczenia, sprzeciwiające się pierwotnie wyrażonej woli stron. Umowy zlecenia nie były zawierane celem obejścia przepisów prawa pracy np. z zakresie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Powód był wynagradzany za wykonaną usługę na warunkach ustalonych w umowie. Nikt z zeznających nie zarzucał, by otrzymywane wynagrodzenie nie odpowiadało wykonanej pracy. Z ustaleń wynika, że to od zleceniobiorców zależało ile będą pracować, jeżeli zgłaszali, że nie będą wykonywać czynności w określonym czasie, było to akceptowane. Zatem nie musieli „pracować w godzinach nadliczbowych”.

Sąd Rejonowy przypomniał, że nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę), niż tę którą zawarły (umowę zlecenia), a skutkami wynikającymi z określonego stosunku prawnego nie można manipulować koniunkturalnie i przyjmować tylko takie, które w danym momencie są najbardziej korzystne (por. SN w uzasadnieniu do wyroku z dnia 5 września 1997 r, I PKN 229/98, OSNP 1998/11/329).

Z powyższych względów Sąd I instancji oddalił powództwo o ustalenie stosunku pracy na podstawie art. 22 k.p. w zw. z art. 477 § 1 pkt. 11 k.p.c.

Na marginesie wskazał, iż ocena charakteru stosunku prawnego łączącego pozwaną (...) Sp. z o.o. w W. z innymi zleceniobiorcami była już przedmiotem oceny Sądu w sprawach o sygn. akt VII Pa 295/15 (powództwo Inspektora Pracy działającego na rzecz K. M. – wskazany na grafiku załączonym przez T. J. (1) k. 17, 18), w sprawie VIII Pa 48/18 (z powództwa J. D.) oraz w sprawie o sygn. akt XP 618/18 (z powództwa R. D. – wskazany na grafiku załączonym przez T. J. (1) k. 13). We wszystkich sprawach powództwo zostało oddalone.

Wobec powyższego Sąd I instancji uznał, iż brak podstaw do uwzględnienia roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, czyni niezasadnym dalsze roszczenia oparte na ustaleniu stosunku pracowniczego. W związku z czym, powództwo w całości podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu, w tym kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. Powołany przepis pozwala Sądowi na zasądzenie od strony przegrywającej tylko części kosztów albo nie obciążania jej w ogóle kosztami w szczególnie uzasadnionym przypadku.

Podkreślił, że przywołany przepis stanowi wyjątek od zasady odpowiedzialności za wynik sprawy i jest rozwiązaniem szczególnym. Ustawodawca w treści tego przepisu nie określił kryteriów, którymi Sąd winien się kierować dokonując oceny czy zachodzi „wypadek szczególnie uzasadniony”. W orzecznictwie sądowym i doktrynie ugruntowane jest jednak stanowisko, że do kręgu „wypadków szczególnie uzasadnionych” należą zarówno okoliczności związane z samym przebiegiem procesu, jak i leżące na zewnątrz (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974 roku w sprawie II CZ 223/73, Legalis 17661). Zastosowanie art. 102 k.p.c. powinno być przy tym oceniane w całokształcie okoliczności danej sprawy, które uzasadniałyby odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Z tego względu ocena stanów faktycznych pod kątem dopuszczalności zastosowania zasady słuszności odnośnie do obowiązku zwrotu kosztów procesu pozostawiona została sądowi, który powinien kierować się w tym zakresie własnym poczuciem sprawiedliwości z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 27 kwietnia 2012 roku w sprawie V CZ 2/12, Legalis 496909 oraz z dnia 1 grudnia 2011 roku w sprawie I CZ 26/11, LEX 496820). Ocena sądu, czy zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w art. 102 k.p.c., ma charakter dyskrecyjny i jest oparta na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem oraz oceną okoliczności rozpoznawanej sprawy, w związku z czym w zasadzie nie podlega

kontroli instancyjnej i może być podważona przez sąd odwoławczy tylko wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa. Ingerencja w to uprawnienie jurysdykcyjne, w ramach rozpoznawania środka zaskarżenia, może być usprawiedliwiona jedynie w razie stwierdzenia, że dokonana w zaskarżonym postanowieniu ocena jest dowolna, oczywiście pozbawiona uzasadnionych podstaw (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2012 roku w sprawie III CZ 10/12, Legalis 464036). Wskazać tu jeszcze należy na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 1970 roku w sprawie III PRN 83/70, którym Sąd ten właśnie mając na uwadze charakter dochodzonych przez powoda świadczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę i jego subiektywne przekonanie o zasadności żądań odstąpił od obciążenia kosztami procesu za wszystkie instancje (Legalis 14920).

Przenosząc powyższe rozważania prawne na stan istniejący w przedmiotowej sprawie, Sąd I instancji nie obciążył powódki J. J. (1) kosztami procesu biorąc pod uwagę jego przebieg, charakter roszczeń, a zwłaszcza fakt następstwa prawnego po stronie powodowej. Znaczenie miała także sytuacja osobista i majątkowa powódki wynikająca ze złożonego oświadczenia o stanie majątku, dochodach i rodzinie oraz okoliczność przewagi ekonomicznej strony pozwanej, zlecającej stałą obsługę prawną.

Powyższe orzeczenie zaskarżył w zakresie punktu 1 wyroku pełnomocnik powódki i wniósł o:

a) zmianę zaskarżonego wyroku w zakresie punktu I poprzez ustalenie, iż strony łączył stosunek pracy w okresie od 5 listopada 2013 r. do 22 sierpnia 2015 r. oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki następujących kwot:

- 50.617,18 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej za miesiące listopad 2013 roku - sierpień 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami od 11 dnia miesiąca następującego po danym miesiącu do dnia zapłaty;

- 7.577,36 złotych tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za okres zatrudnienia powoda wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2015 r.

- 9.744,45 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty;

b) ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpatrzenia;

- a nadto o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za I i II instancję, zważył, co następuje:

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na treść zaskarżonego orzeczenia poprzez naruszenie przez Sąd:

a) art. 233 § 1 k. p. c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów, dokonaną w sposób wybiórczy i polegającą na braku wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania, a w tym:

- błędne uznanie przez Sąd, iż powód nie przedstawił żadnego dowodu na sprawowanie nadzoru nad pracownikami przez Z. L. (1), podczas gdy świadek Z. L. (1) wprost wskazał, iż: „pełnił nadzór nad obiektem i nad pracownikami”

- protokół rozprawy z dnia 28 kwietnia 2020 r. 00:38:31, a niezależnie od powyższego nadzór nad pracownikami ochrony sprawowali koordynatorzy, o czym świadczą zeznania świadka Z. L. (1): „Kontrolowali nas koordynatorzy przez cały czas” - protokół rozprawy z dnia 28 kwietnia 2020 r. 00:57:06, „K. - Z.. Przyjeżdżali sprawdzić umundurowanie, czy wszyscy są i czy ktoś nie jest pijany” - protokół rozprawy z dnia 28 kwietnia 2020 r. 00:43:16. Mając na uwadze powyższe uchybienie, zaskarżonemu orzeczeniu zarzucam błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę powyższego rozstrzygnięcia, który miał istotny wpływ na treść wyroku, polegający na nieuzasadnionym

uznaniu przez Sąd, iż T. J. (1) nie świadczył pracy w sposób podporządkowany, podczas gdy z zeznań świadka wynika, iż T. J. (1) był nadzorowany przez Z. L. (1) oraz koordynatorów pozwanej spółki;

- dokonanie wybiórczej i fragmentarycznej oceny zeznań świadka B. D., a w konsekwencji błędne uznanie przez Sąd, iż T. J. (1) nie świadczył pracy pod nadzorem i w sposób podporządkowany, podczas gdy świadek B. D. wprost przyznała „Pan L. nadzorował naszą pracę, sprawdzał, czy byłam na obchodzie, czy zostało wszystko wykonane” – protokół rozprawy z dnia 28 kwietnia 2016 r. 00:20:34;

- błędne uznanie przez Sąd, iż T. J. (1), nie świadczył pracy w sposób podporządkowany, podczas gdy realizował on swoje obowiązki pracownicze zgodnie ze szczegółową „Instrukcją Ochrony” i właśnie te sztywno określone reguły ochrony danego budynku powodowały, że wykonując usługi ochroniarskie podporządkowany był pozwanej w zakresie czasu pracy i jego organizacji, co jest cechą charakterystyczną stosunku pracy;

- błędne uznanie przez Sąd, iż osoba, która sprawowała nadzór nad pracownikami tj. Z. L. (1), nie ingerował w ustalenia między nimi w zakresie sporządzania grafików pracy, a w konsekwencji bezpodstawne uznanie przez Sąd, iż T. J. (1) nie świadczył pracy w sposób podporządkowany, podczas gdy świadek Z. L. (1) wprost przyznał, iż: „Grafiki robiłem na prośby, ale ja ostatecznie je zatwierdzałem” - protokół rozprawy z dnia 28 kwietnia 2016 r. 00:39:33; bezpodstawne uznanie przez Sąd, iż T. J. (1) nie świadczył pracy w sposób podporządkowany, podczas gdy każdego dnia pracy musiał on rejestrować swoją obecność poprzez wpis w książce służb, pracował według grafiku zatwierdzanego przez Z. L. (1) z możliwością zastępstwa tylko za zgodą kierownika, w czasie godzin pracy pozostawał do dyspozycji pracodawcy i nie mógł samowolnie opuścić miejsca pracy;

- błędne uznanie przez Sąd, iż T. J. (1) nie miał obowiązku osobistego świadczenia pracy, co przejawiało się w pełnej swobodzie w zakresie możliwości skorzystania z zastępstwa w razie jego nieobecności, podczas gdy świadek Z. L. (1) zeznał: „Ja decydowałem o zastępstwach, pracownicy też się zamieniali, ale ja musiałem wyrazić na to zgodę. Ja miałem pełną odpowiedzialność za obsadę dyżurów” - protokół rozprawy z dnia 28 kwietnia 2016 r. 00:45:36.

- bezpodstawne przyjęcie przez Sąd, iż fakt, że powód był emerytem miałby determinować rodzaj stosunku łączącego strony oraz powodować, że wolą powoda nie było zawarcie umowy o pracę lecz umowy zlecenia, podczas gdy powód w swoich zeznaniach wprost wskazywał, że chciał on zamienić umowę zlecenia na umowę o pracę, co spotkało się z odmową ze strony pozwanej: „Uważaliśmy, że za taką pracę jaką wykonujemy powinniśmy więcej dostać i mieć umowę o pracę” - informacyjne wysłuchanie powoda protokół rozprawy z dnia 28 kwietnia 2016 r. 00:14:58;

- błędne uznanie przez Sąd, iż wolą powoda było zawarcie z pozwaną umowy zlecenia, o czym świadczy fakt podpisania przez niego szeregu dokumentów, m.in. oświadczenia, w którym przyznał że jest on emerytem oraz oświadczenia o tym, iż miał pełną świadomość charakteru zawieranej umowy, wiedział, iż nie była ona umową o pracę i w związku z tym nie przysługiwały mu uprawnienia wynikające ze stosunku pracy, podczas gdy powód zgodził się na ich podpisanie albowiem był to warunek konieczny zatrudnienia u pozwanej, która przy zawieraniu umowy zlecenia przedłożyła do powodowi do podpisu wskazane dokumenty, nie dając powodowi żadnego wyboru, przy czym winno zwrócić także uwagę Sądu, że powód oprócz umowy zlecenia na podstawie, której świadczył usługi ochroniarskie, zawarł z pozwaną również umowę zlecenia, której przedmiotem był kolportaż ulotek i materiałów reklamowych, których de facto powód nigdy nie roznosił, co wskazuje wprost, że tego rodzaju działania należy uznać za praktyki zmierzające do obejścia przepisów prawa pracy;

- błędne uznanie przez Sąd, iż T. J. (1) nie ujawnił woli zawarcia z pozwaną umowy o pracę, a także że pozwana nie sprzeciwiała się zmianie umowy zlecenia na umowę o pracę, a tym samym bezpodstawne pominięcie w tym zakresie zeznań świadków B. D., A. F. oraz P. M., którzy wprost zeznali: „ Każdemu z nas zależało na umowie o pracę, wiadomo było, że jest tylko umowa zlecenie, jak prosiliśmy mówiono nam, że nie ma takiej możliwości” - zeznania świadka B. D. protokół rozprawy z dnia 28 kwietnia 2016 r. 00:28:14 , „Powód rozmawiał z koordynatorami z Z. i B., że chciał umowę o pracę” – zeznania świadka A. F. protokół rozprawy z dnia 28 kwietnia 2016 r. 01:09:56” , „Mówiliśmy, że

chcemy mieć umowę o pracę, odpowiedź była nie" - zeznania świadka P. M. protokół rozprawy z dnia 28 kwietnia 2016 r. 01:18:45.

- błędne uznanie przez Sąd, iż dostarczanie przez pozwaną dla swoich pracowników specjalnego umundurowania oraz identyfikatorów nie ma znaczenia dla ustalenia pracowniczego charakteru stosunku łączącego strony, podczas gdy dostarczenie przez pracodawcę narzędzi niezbędnych do wykonywania pracy jest elementem charakterystycznym dla stosunku pracy;

- błędne uznanie przez Sąd, iż czynności podejmowane przez T. J. (1) w ramach obowiązków pracowniczych zmierzały do osiągnięcia określonego rezultatu, a w konsekwencji świadczył on pracę na podstawie umowy zlecenia, podczas gdy zobowiązanie powoda, w przeciwieństwie do zobowiązań podejmowanych przy zawieraniu umów cywilnoprawnych nie ograniczało się do czynności jednorazowej czy też wielu czynności zmierzających do osiągnięcia określonego rezultatu, lecz polegało na wykonywaniu czynności wynikających z powierzonej rodzajowo pracy w sposób mający cechy trwałości, a co za tym idzie wiązało się z wykonywaniem określonych czynności, powtarzających się w odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą;

- błędne uznanie przez Sąd, iż nadzór sprawowany nad pracownikami przez koordynatorów i kierowników zmiany nie był przejawem podporządkowania pracowniczego, a wynikał jedynie ze specyfiki ochraniającego obiektu, podczas gdy to nie rodzaj ochraniającego obiektu ani wola stron decyduje o wyborze podstawy zatrudnienia, ale faktyczne warunki świadczenia przez pracownika ochrony usług ochroniarskich.

- błędne przyjęcie przez Sąd, iż pracownik pozwanej otrzymywał wynagrodzenie za rezultat, podczas gdy wynagrodzenie wyliczane było na podstawie przepracowanych godzin, w oparciu o książki służb, w których odnotowywano obecność pracownika i liczbę przepracowanych przez niego godzin, co należy uznać za typowe dla stosunku pracy, gdzie pracownik jest rozliczany na podstawie ilości przepracowanych godzin, gdyż jest to umowa starannego działania a nie z wykonania poszczególnych zadań co typowe dla umów zlecenia;

- błędne uznanie przez Sąd, iż zatrudnienie T. J. (1) nie miało charakteru pracowniczego, podczas gdy stosunek prawny łączący strony posiadał wszelkie cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, w tym należy zaznaczyć, iż pozwana spółka ponosiła ryzyko gospodarcze związane ze świadczeniem usług przez powoda. To pozwana bowiem za pośrednictwem swojego przedstawiciela odpowiadała za obsadę pracowników świadczących ochronę, niemożność świadczenia pracy przez danego pracownika i konieczność zorganizowania w związku z tym zastępstwa, tak aby suma wypracowanych w danym miesiącu godzin odpowiadała tym przewidzianym w planie ochrony danego obiektu;

- bezpodstawne odmówienie wiarygodności części zeznaniom świadka A. F., z uwagi na fakt iż wykonywał on swoje obowiązki pracownicze w innym obiekcie, niż T. J. (1), podczas gdy świadek wprost zeznał, iż miał możliwość pracy z powodem w tym samym miejscu, przez pewien czas, co pozwala przyjąć, iż znał on standardy i zasady obowiązujące na terenie obiektu, ochraniającego przez T. J. (1);

b) naruszenie art. 11 k. p. c. poprzez bezpodstawne powołanie się przez Sąd w niniejszej sprawie na fakt, iż ocena charakteru stosunku prawnego łączącego pozwaną (...) Sp. z o. o. z siedzibą w W. z innymi zleceniobiorcami była już przedmiotem oceny Sądu i we wszystkich sprawach powództwo zostało oddalone, podczas gdy zgodnie z art. 11 k. p. c. tylko ustalenia wydane w postępowaniu karnym prawomocnego wyroku skazującego co do popełnienia przestępstwa wiążą sąd w postępowaniu cywilnym, a ponadto w toku postępowania nie został zgłoszony przez pozwaną wniosek o załączenie tychże akt, a zatem nie są znane przyczyny oddalenia niniejszych powództw. Wymaga podkreślenia, iż w powołanych przez Sąd sprawach materiał dowodowy w postaci zeznań świadków mógł być całkowicie różny.

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to:

a) art. 22 § 1 k. p. poprzez jego niewłaściwą wykładnię i uznanie, iż pomiędzy stronami nie nawiązano stosunku pracy, podczas gdy z zebranego w niniejszej sprawie materiału dowodowego oraz wszelkich okoliczności sprawy

jednoznacznie wynika, iż pomiędzy T. J. (1), a pozwaną (...) Sp. z o. o. z siedzibą w W. został nawiązany stosunek pracy, na podstawie którego praca była w rzeczywistości świadczona;

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych za postępowanie przed Sądem II instancji, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, którym je zasądzono do dnia zapłaty.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Zgodnie z ustawowo przyznaną kompetencją w wypadkach wskazanych w art. 387 § 2¹ KPC Sąd odwoławczy sporządza pisemne uzasadnienie orzeczenia w sposób uproszczony i może odstąpić od szczegółowego przedstawienia podstawy faktycznej, czy też wyczerpującej prezentacji oceny prawnej. Sąd Okręgowy w Łodzi podziela w całości i przyjmuje za własne prawidłowo poczynione przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne, jako znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak również akceptuje dokonaną przez tenże Sąd prawidłową ocenę prawną ustalonego stanu faktycznego bez konieczności ponownego przytaczania (art. 387 § 2¹ KPC). W ocenie Sądu odwoławczego zaskarżone orzeczenie jest prawidłowe i nie narusza dyspozycji powołanych przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego i procesowego.

Przechodząc do zarzutów apelacji wskazać należy, że wbrew zarzutom strony apelującej Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w oparciu o cały zgromadzony materiał dowodowy i nie naruszył dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c., który stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Natomiast skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych tj. w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego. Zatem dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości bowiem konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23.01.2001 r., sygn. akt IV CKN 970/00, niepubl., wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27.09.2002 r., sygn. akt II CKN 817/00).

Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń ((...) § 1 k.p.c.). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

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, 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.

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.)

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest - wbrew twierdzeniom apelującego - prawidłowa. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów i okoliczności sprawy. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący, przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, własną analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

W szczególności nie sposób przyjąć, jak chce strona skarżąca, iż Sąd w sposób nieuprawniony uznał za niewiarygodne zeznania powoda oraz świadka A. F. dotyczące okoliczności wykonywania pracy przez powoda na rzecz pozwanej spółki, a jako podstawę ustaleń w sprawie przyjął zeznania B. D., Z. L. (1) i P. M..

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, że jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmiennie 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. Skarżący na podstawie tych samych dowodów wyprowadza jedynie odmiennie 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 tak jak pozostali zleceniobiorcy tj. wpisywał w grafiku ile czasu i kiedy chce pracować, a nadto decydował, czy jego dyżury będą trwały 12, czy 24 godziny, a co ważne zleceniodawca nie narzucał żadnych sztywnych ram w tym zakresie. Nadto zleceniobiorcy mieli możliwość decydowania jaki był zakres ich obowiązków. Jak wskazuje materiał dowodowy jeden ze świadków nie chciał wykonywać obchodów parkingu i

obowiązki te zostały przejęte przez inne osoby, na skutek wyłącznie wewnętrznych ustaleń pomiędzy zleceniobiorcami. 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.

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.

Sąd I instancji nie dopuścił się więc uchybień procesowych, które miałyby wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, a zaskarżony wyrok odpowiada wskazanemu w jego uzasadnieniu prawu materialnemu i nie narusza żadnego ze wskazanych w apelacji strony pozwanej przepisów tego prawa. Dochodząc do poprawnych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy w konsekwencji dokonał prawidłowej subsumcji prawnej.

Apelacja sprowadza się zatem do nieskutecznej polemiki z trafnym stanowiskiem Sądu Rejonowego, prezentując odmienną ocenę materiału dowodowego, której Sąd II instancji nie podziela, akceptując stanowisko Sądu I instancji.

Odnosząc się do zarzutu dotyczącego braku odniesienia się przez sąd Instancji do zawartej przez strony umowy zlecenia dotyczącej roznoszenia ulotek, która nie była realizowana wskazać należy, iż zarzut ten jest o tyle prawidłowy, że stosowna ocena nie została istotnie dokonana. Podkreślić jednak należy, iż jej brak nie wpływa na ocenę, tak łączącego strony stosunku pracy jak i prawidłowości zaskarżonego wyroku. W szczególności w żaden sposób nie wskazuje na pracowniczy charakter zatrudnienia, a jeśli już to raczej potwierdza jego brak. W sprawie nie poczyniono żadnych ustaleń (strony nie zgłosiły w tym zakresie żadnych wniosków dowodowych) w zakresie przyczyn braku wykonania tej umowy. Faktem notoryjnym znanym przez sąd jest zawieranie takich umów w celu obejścia przepisów dotyczących wysokości składek opłacanych na ubezpieczenia społeczne. Winno to być jednak przedmiotem ewentualnej kontroli organu rentowego. Nie wpływa zaś na ocenę zawartej przez strony umowy, która była w rzeczywistości wykonywana. Dodać przy tym należy, iż Sąd Okręgowy nie sugeruje, w żaden sposób, wobec braku jakichkolwiek dowodów na przyczyny niewykonywania tej umowy, iż również w niniejszej sprawie celem zawarcia takiej umowy było obejście prawa.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy w Łodzi w oparciu o art. 385 KPC oddalił apelację jako bezzasadną.

Odnosząc się do kwestii kosztów za II instancję podnieść należy, iż zgodnie z art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis ten urzeczywistnia zasadę słuszności i stanowi wyłom w zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu.

W ocenie Sądu Okręgowego, powódka pomimo przegrania w postępowaniu apelacyjnym powinna skorzystać z dobrodziejstwa tego przepisu. Spór w przedmiotowej sprawie dotyczył sprawy ze stosunku pracy zmarłego męża i powódka była subiektywnie przekonana o zasadności jego roszczenia. Chciała w ten sposób uzyskać pewność co do prawidłowości orzeczenia Sądu Rejonowego kontynuując proces zapoczątkowany przez jej zmarłego męża. Jej

sytuacja materialna, opisana przez Sąd i instancji, jako wdowy daje zaś asumpt do zastosowania dobrodziejstwa przepisu art. 102 kpc. Zatem w ocenie Sądu Okręgowego nie ma podstaw do obciążenia powódki kosztami procesu.

Mając powyższe na uwadze, zdaniem Sądu Okręgowego należało odstąpić od obciążenia powódki kosztami postępowania za II instancję.

Przewodniczący: Sędziowie:

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powódki za pośrednictwem portalu orzeczeń.

8 VII 2021 roku.

S.B.