

Sygn. akt V Pa 41/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 maja 2017 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSO Jacek Wilga (spr.)

Sędziowie SSO Krzysztof Głowczyński, SSO Andrzej Marek

Protokolant star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 25 maja 2017 r. *w Legnicy*

na rozprawie

sprawy z powództwa D. M.

przeciwko M. P.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji powoda i pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Lubinie IV Wydziału Pracy

z dnia 20 grudnia 2016 r.

sygn. akt IV P 49/16

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I, III i IV w ten sposób, iż powództwo oddala i nie obciążając powoda kosztami zastępstwa prawnego należnymi pozwanej, kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa,

II. oddala apelację powoda,

III. nie obciąża powoda kosztami postępowania apelacyjnego należnymi pozwanej, a nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga SSO Krzysztof Głowczyński

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 20 grudnia 2016 r. Sąd Rejonowy w Lubinie ustalił,

że powoda D. M. i pozwaną M. P.

w okresie od 1 czerwca 2015 r. do 27 sierpnia 2015 r. łączył stosunek pracy (pkt I), w pozostałym zakresie powództwo oddalił (pkt II) oraz orzekł o kosztach zastępstwa procesowego oraz kosztach sądowych (pkt III i IV).

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana M. P. prowadziła działalność gospodarczą pod nazwą Zakład (...) M. P., świadcząc usługi w zakresie gospodarki leśnej. W okresie

od 1 czerwca 2015 r. do 27 sierpnia 2015 r. pozwana zatrudniała powoda D. M. na podstawie ustnej umowy o pracę.

Do obowiązków powoda należało cięcie drzew, gałęzi, składanie drewna, kopanie dołków na pędraki. Powód wykonywał pracę na rzecz pozwanej codziennie od poniedziałku do piątku od godz. 7:00 do godz. 14:00. Zdarzało się, że pracował również w soboty, wówczas wykonywał pracę od godz. 7:00 do godz. 12:00 - 13:00. Powód codziennie dowożony był do pracy samochodem osobowym przez syna pozwanej – R. P., wyjeżdżał

do pracy o godz. 5:30. Wraz z innymi pracownikami zatrudnionymi przez pozwaną przywożony był do określonego rejonu leśnego, gdzie firma pozwanej miała wykonywać prace leśne. Leśniczy wskazywał firmie pozwanej obszar i zakres prac leśnych, a mąż pozwanej – W. P. rozdzielał zadania poszczególnym pracownikom, w tym powodowi. Pozwana zapewniała swoim pracownikom kaski, kamizelki odblaskowe, rękawice ochronne oraz niezbędny sprzęt, taki jak: piły spalinowe, siekierki, szpadle. Powód wykonywał prace leśne na rzecz pozwanej przy pomocy własnej piły spalinowej, którą zabierał codziennie do pracy. Piłę tę ostrzył i naprawiał u pozwanej. W trakcie pracy powód wykonywał polecenia R. P. i W. P.. Przynajmniej raz dziennie leśniczy kontrolował poprawność pozyskiwania drewna przez firmę pozwanej.

Pod koniec dnia pracy W. P. sprawdzał efekty pracy wykonanej przez pracowników, a leśniczy rozliczał wykonanie zadania na danej powierzchni leśnej. Powód po pracy był odwożony samochodem do domu,

w zwykłe dni tygodnia wracał w godzinach 15:00 – 16:00, a w soboty

w godzinach 13:00 – 14:00. Wynagrodzenie powoda uzależnione było

od ilości ułożonych metrów sześciennych – ilości zebranego drzewa – 10 zł za metr sześcienny. Wynagrodzenie było wypłacane powodowi przez pozwaną comiesięcznie. W okresie zatrudnienia powoda nie było przerw spowodowanych brakiem zleceń dla firmy pozwanej. Powód nie miał przeprowadzonych badań lekarskich, nie miał szkolenia BHP, nie przeszedł kursów szkoleniowych, nie miał uprawnień pilarza, nie podpisał instruktażu stanowiskowego.

Ustalając powyższe, Sąd I instancji ocenił, że łącząca strony umowa ustna, na podstawie której powód zobowiązał się świadczyć na rzecz pozwanej prace leśne, była w istocie umową o pracę, a nie – jak wskazywała pozwana – umową zlecenia. Zdaniem Sądu Rejonowego, świadczy o tym sposób wykonania stosunku prawnego, w szczególności fakt, że praca na rzecz pozwanej była wykonywana przez powoda osobiście, w sposób ciągły

i powtarzający się, pod kierownictwem W. P. i R. P., których określić można jako przełożonych powoda, w czasie i miejscu wskazanym przez pracodawcę. Sąd wskazał, że powód w trakcie pracy wykonywał polecenia powyższych osób, które wyznaczały mu zadania. Ponadto, powód pracował za wynagrodzeniem wypłacanym każdego miesiąca przez pozwaną. Wykonywał co prawda pracę przy użyciu własnej piły spalinowej, ale była ona ostrzona i naprawiana przez firmę pozwanej,

co – zdaniem Sądu – nie ma wpływu na zakwalifikowanie stosunku prawnego łączącego strony jako stosunku pracy, albowiem pozostałe wymienione cechy tego stosunku mają charakter zdecydowanie przeważający. Sąd I instancji uznał, że powoda i pozwaną łączył stosunek pracy w okresie od 1 czerwca 2015 r.

do 27 sierpnia 2015 r. W ocenie tego Sądu, nie było podstaw do ustalenia daty początkowej nawiązanego stosunku pracy na dzień 15 maja 2015 r., jak domagał się tego powód. Z zeznań świadków bowiem, w tym złożonych w trakcie postępowania przygotowawczego prowadzonego pod sygn. V Ds. 161/15 wynika, że powód zaczął pracować u pozwanej od czerwca 2015 r. Zresztą sam powód

w trakcie składanych zeznań nie potrafił konkretnie podać daty swojego zatrudnienia w maju 2015 r. Dlatego też Sąd uznał, że datą początkową zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę był dzień 1 czerwca 2015 r., natomiast datą zakończenia zatrudnienia był dzień wypadku powoda przy wykonywaniu pracy na rzecz pozwanej, tj. dzień 27 sierpnia 2015 r. Sąd Rejonowy nie uwzględnił również roszczenia powoda w zakresie ustalenia, że został on zatrudniony na stanowisku pilarza. Z zeznań świadków wynika,

że powód -oprócz ścinania drzew- wykonywał również inne prace leśne, tj. ścinał gałęzie, układał metry - układał drzewo, obcinał na wymiar ścięte drzewa, kopał dołki na pędraki. Powyższy zakres obowiązków powoda wykracza poza zakres zadań na stanowisku pilarza. Praca powoda –zdaniem Sądu– odpowiadała raczej szerszej pojmowanemu stanowisku pracownika leśnego. Z powyższych względów, Sąd I instancji powództwo D. M. w zakresie stanowiska pracy, jak i w zakresie daty początkowej nawiązania stosunku pracy, jako niezasadne oddalił.

Wyrok powyższy co do punktu I w części określającej termin zakończenia stosunku pracy oraz w całości co do punktu II oddalającego żądanie powoda ustalenia, że był zatrudniony na stanowisku pilarza, zaskarżył apelacją

powód. Zaskarżonemu orzeczeniu powód zarzucił naruszenie prawa procesowego poprzez ustalenie błędnego stanu faktycznego, a mianowicie błędne uznanie, że:

- stosunek pracy trwał od dnia 1 czerwca 2015 r. do dnia 27 sierpnia 2015r.,
- wypadek w pracy jest datą zakończenia stosunku pracy,
- powód nie był zatrudniony na stanowisku pilarza tylko na stanowisku pracownika leśnego.

Skarżący zarzucił też niewyjaśnienie i brak ustalenia charakteru zawartej umowy pomiędzy stronami, tj. czy była to umowa na czas określony

czy na okres stały oraz naruszenie zasady należytego uzasadniania wyroków sądowych poprzez niewyjaśnienie powodów ustalania przez Sąd

I instancji, iż stosunek pracy wygasł w dniu 27 sierpnia 2015 r. Apelujący podniósł też naruszenie prawa materialnego, a to art. 30 k.p. poprzez uznanie, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w dniu 27 sierpnia 2015 r. na skutek wypadku przy pracy, podczas gdy przepisy prawa pracy nie przewidują rozwiązania stosunku pracy na skutek wypadku pracownika.

Wskazując na powyższe, powód wniósł o uchylenie wyroku

w zaskarżonej części, ewentualnie o jego zmianę w ten sposób, że w punkcie I sentencji Sąd ustali, że stosunek pracy trwa nadal, ewentualnie wygasł

z dniem 31 grudnia 2015 r. tj. z dniem wykonania umowy pomiędzy (...) L. a W. S.; a w punkcie II sentencji ustali, że powód był zatrudniony na stanowisku pilarza. Powód wniósł nadto

o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem II instancji wg norm przepisanych.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w Lubinie w zakresie punktów I, III

i IV wywiodła także pozwana, która zarzuciła sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, iż istnieją podstawy do uznania, że powoda i pozwaną łączył stosunek pracy w okresie do 1 czerwca 2015 r. do 27 sierpnia 2015 r. w sytuacji, gdy praca powoda u pozwanej miała wyłącznie charakter dorywczy i nie była świadczona w sposób ciągły, ale z przerwami i to w różnych miejscach oraz godzinach w zależności od aktualnych potrzeb pozwanej. Powód nie miał obowiązku stawiennictwa na każde wezwanie pozwanej, nie otrzymywał stałego wynagrodzenia, które było uzgadniane odrębnie i wypłacane w różnych kwotach w zależności od rodzaju wykonywanych prac, jak i w różnych terminach, nie miał możliwości korzystania z urlopów i nie zgłaszał zastrzeżeń co do charakteru pracy na podstawie ustnej umowy zlecenia, nie domagając się przy tym zawarcia umowy o pracę do dnia wypadku. Nadto z informacji Ośrodka Pomocy Społecznej w N. załączonej do akt sprawy karnej toczącej się przed Sądem Rejonowym w Lubinie, Wydział II Karny, sygn. akt II K 597/16, wynika, iż powód nie zgłaszał wraz z A. J.

w w/w okresie jakiegokolwiek zatrudnienia, w tym u pozwanej, nie uzyskując dodatkowych dochodów, które to okoliczności przemawiają za oddaleniem powództwa w całości z uwagi na brak podstaw do przyjęcia istnienia stosunku pracy.

Podnosząc powyższe, apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów procesu według norm przepisanych za I i II instancję, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego.

W odpowiedziach na apelację każda ze stron wniosła o oddalenie apelacji przeciwnika procesowego oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej była zasadna.

Apelacja powoda nie zasługiwała na uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie zasadniczą kwestią sporną był rodzaj stosunku prawnego łączącego strony w okresie od co najmniej 1 czerwca 2015 r. Powód utrzymywał, że z pozwaną łączyła go umowa o pracę. Pozwana twierdziła, że był to stosunek cywilnoprawny – umowa zlecenia.

Wątpliwości Sądu Okręgowego nie budzi, że praca może być przez daną osobę wykonywana zarówno w oparciu o pracowniczą podstawę zatrudnienia, jak i na podstawie umowy cywilnoprawnej. Warunki pracowniczego zatrudnienia określa przepis art. 22 § 1 k.p. W myśl tego przepisu, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Do istotnych cech umowy o pracę w myśl cyt. wyżej przepisu należą więc:

- obowiązek osobistego świadczenia pracy,
- wykonywanie pracy w czasie i miejscu wyznaczonym przez pracodawcę,
- wykonywanie pracy pod kierownictwem,
- dyspozycyjność pracownika i podporządkowanie,
- odpłatność pracy.

Równocześnie swoje miejsce w systemie prawa, w tym jako podstawa prawna pracy na rzecz zleceniodawcy, ma również umowa zlecenia (art. 750 k.c.). Stanowi ona samodzielny tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym (art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Zleceniobiorca podlega też ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 3 ust. 3

pkt 6 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych). A zatem, cyt. wyżej regulacja z art. 22 § 1 k.p. i dodatkowo z ust. 1¹ tego przepisu nie oznacza prawnego domniemania stosunku pracy.

W orzecznictwie sądowym przyjmuje się też zgodnie, że jeżeli zawarta przez strony umowa zawiera cechy (elementy) zarówno umowy o pracę oraz umowy cywilnej (w szczególności dotyczy to umowy zlecenia), to dla oceny uzgodnionego przez jej strony rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający, należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy. Nie bez znaczenie jest przy tym wola stron nawiązujących określony stosunek prawny (art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). W wyroku z dnia 26 marca 2008 r. (I UK 282/07, Legalis nr 180057) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że o rodzaju zawartej umowy decyduje nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron. O wyborze podstawy zatrudnienia decyduje bowiem przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron. Również w późniejszych orzeczeniach Sąd Najwyższy podkreślił rolę, jaką przy zawieraniu umowy (czy to cywilnoprawnej, czy to kreującej stosunek pracowniczy) odgrywa wola stron. W wyroku z dnia 27 maja 2010 r. (II PK 354/09) uznał m.in., że w razie ustalenia, iż zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygająca o jej typie powinna być in concreto wola stron. Art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza bowiem 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. W orzeczeniu z dnia 24 listopada 2011 r. (I PK 62/11) raz jeszcze podkreślił, że o tym, czy strony łączy umowa o pracę, czy też umowa cywilnoprawna, decyduje wola osób podpisujących takie kontrakty.

Sąd Rejonowy, przyznając rację powodowi i uznając, że łącząca

go z pozwaną umowa była umową o pracę, uznał, że w rozpoznawanej sprawie przeważający charakter miały cechy zatrudnienia pracowniczego. Zdaniem tego Sądu, strony wiązał stosunek pracy dlatego, że powód wykonywał pracę osobiście, w sposób ciągły i powtarzający się,

pod kierownictwem działających w imieniu pracodawcy W. P. i R. P. (męża i syna pozwanej), w czasie i miejscu wskazanym przez pracodawcę. Znaczącą rolę Sąd I instancji nadał przy tym podporządkowanemu charakterowi pracy powoda. Z powyższymi twierdzeniami nie sposób się jednak bezwarunkowo zgodzić. Przede wszystkim podkreślenia wymaga, że praca może być świadczona osobiście nie tylko na podstawie umowy o pracę, ale także na podstawie umowy cywilnoprawnej. Nie ma też przeszkód, aby umowa cywilnoprawna wykonywana była w miejscu i czasie wskazanym przez zleceniodawcę. Zresztą, przeważnie tak się dzieje. Zgodnie zaś z aktualnym orzecznictwem, również przesłanka podporządkowania nie jest zarezerwowana wyłącznie

dla stosunku pracy. W wyroku z dnia 11 września 2013 r. (II PK 372/12, OSNAPiUS 2014/6/80) Sąd Najwyższy uznał bowiem, że również w umowie zlecenia mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, a praca organizowana przez zatrudniającego, nawet pod jego kierownictwem

i kontrolą, nie jest właściwa tylko stosunkowi pracy, dlatego nie bez znaczenia w wyborze podstawy zatrudnienia jest wola stron, która nie może być pomijana w sporze o kwalifikację zatrudnienia.

W rozpoznawanej sprawie, na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu I – instancyjnym, w szczególności

na podstawie zeznań świadków i przesłuchania stron, nie można jednoznacznie stwierdzić, aby elementy właściwe stosunkowi pracy miały charakter przeważający. Przeciwnie – w ocenie Sądu Okręgowego – zawarta przez strony umowa zawierała cechy zarówno umowy o pracę, jak i umowy cywilnej, i miały one charakter równoważący się. Dlatego, zdaniem tut. Sądu, przy ocenie stosunku prawnego łączącego strony, nie można było pominąć woli stron wyrażonej przy zawieraniu umowy. Ze stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy wynika, że powód przed podjęciem pracy u pozwanej był osobą bezrobotną, nigdy nie był zatrudniony na pełny etat, a znajdował się w takiej sytuacji życiowej, że potrzebował pracy, jakiegokolwiek dochodu, zaś w okolicy, w której mieszkał, trudno było o stałą posadę. O możliwości podjęcia pracy u pozwanej powód dowiedział się od znajomego – J. J., który – co istotne – nigdy nie był u pozwanej zatrudniony w oparciu o umowę o pracę, mimo nawet tego, że była ona jego ciotką. Jak podał ww. świadek, umówił się on z pozwaną ustnie na prace dorywcze – składanie metrów (a więc na taką samą pracę, jaką później wykonywał powód)

i początkowo nie miał żadnej pisemnej umowy na wykonanie ww. prac, później zaś zawarł z pozwaną umowę zlecenia. Skoro wyżej wymieniony nie był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę, to o takim charakterze zatrudnienia nie mógł też mówić powodowi. Przedstawił mu zatem takie warunki, na jakich sam świadczył pracę, a więc warunki co najwyżej ustnej umowy zlecenia. A skoro powód szukał i oczekiwał jakiegokolwiek zatrudnienia, które przyniosłoby dochód jemu i jego rodzinie, trudno przyjąć, że w momencie zawierania z pozwaną ustnej umowy obejmował swoją wolą

i świadomością zawarcie właśnie umowy o pracę. Takiej woli zaś na pewno nie miała pozwana, która wprost i kategorycznie zaprzeczyła, aby chciała nawiązać z powodem stosunek pracy, w szczególności, że w swojej firmie nikogo na podstawie umowy o pracę nie zatrudnia, w tym nawet męża

czy syna. Sam powód podczas przesłuchania również przyznał, że w okresie, w którym pracował na rzecz pozwanej, pozwana nie zatrudniała nikogo

na podstawie umowy o pracę. W świetle zatem powyższych uwag, w ocenie Sądu Odwoławczego, brak jest podstaw do twierdzenia, aby wolą pozwanej było zatrudnienie powoda w oparciu o pracowniczą formę zatrudnienia, ale brak też jest podstaw do przyjęcia, by powód oczekiwał, że zostanie zatrudniony na umowę o pracę. Zdaniem Sądu, oczekiwał on jakiegokolwiek zatrudnienia, z którego miałby środki na utrzymanie rodziny, dlatego zgodził się na takie warunki, na jakich pracował m.in. świadek J. J.

i na jakich pozwana zatrudniała wszystkich swoich „pracowników”,

tj. w oparciu o niepracowniczą formę zatrudnienia. Wobec natomiast rozbieżnych zeznań przesłuchanych w sprawie świadków co do czasu świadczenia pracy przez powoda, tj. w jakie dni, w jakich godzinach,

czy w sposób ciągły, czy z przerwami, nie można –jak uczynił to Sąd Rejonowy– w sposób niebudzący wątpliwości ustalić, że powód świadczył pracę w sposób ciągły i zorganizowany. Przeciwnie, z zeznań świadków

nie wynika, aby godziny pracy powoda były stałe, jak i by stałe były dni świadczenia pracy, w tym, by nie było żadnych przerw w wykonywaniu pracy. Ponadto, nie bez znaczenia jest też okoliczność, że powód do cięcia drewna używał własnej piły, a nie sprzętu pozwanej, co bardziej wskazuje na istnienie pomiędzy stronami umowy cywilnoprawnej niż stosunku pracy, w którym

to zazwyczaj pracodawca zapewnia pracownikowi narzędzia pracy. Powyższe okoliczności jednak i tak nie mają większego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, albowiem –w ocenie Sądu– pomiędzy stronami od początku nie było woli zawarcia umowy o pracę. I ta okoliczność jest decydująca

dla uznania, że stron nie łączył stosunek pracy, a co najwyżej umowa zlecenia przy braku wystarczających przesłanek do przyjęcia, iż powód świadczył pracę w warunkach art. 22 §1 kp.

Mając powyższe na uwadze, Sąd II instancji –na podstawie art. 386 § 1 k.p.c.– zmienił zaskarżony wyrok w punktach I, III i IV w ten sposób, że oddalił powództwo D. M. oraz nie obciążył go kosztami zastępstwa procesowego należnymi pozwanej, a nieuiszczone koszty sądowe zaliczył na rachunek Skarbu Państwa. Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu I –instancyjnym zapadło na podstawie art. 102 k.p.c., przy uwzględnieniu trudnej sytuacji życiowej i materialnej powoda,

a orzeczenie o kosztach sądowych – na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy

z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.jedn.: Dz.U. z 2016 r., poz. 623).

Jako że apelacja pozwanej okazała się w pełni uzasadniona, a jej argumenty trafne i niepozwalające na przyjęcie istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami, merytorycznego odniesienia nie wymagały zarzuty apelującego powoda kwestionujące datę końcową stosunku pracy czy nazwę zajmowanego stanowiska. Skoro – w ocenie Sądu Okręgowego – stron nie łączyła umowa o pracę, apelacja powoda nie mogła podlegać uwzględnieniu (art. 385 k.p.c.).

Orzeczenie o należnych pozwanej kosztach zastępstwa procesowego

w postępowaniu II – instancyjnym Sąd Okręgowy oparł – podobnie jak rozstrzygnięcie o tych kosztach w postępowaniu przed Sądem Rejonowym– na podstawie art. 102 k.p.c. Powodem sięgnięcia do dyspozycji tego przepisu, w ocenie Sądu, były zaistniałe w niniejszej sprawie szczególne okoliczności związane z trudną sytuacją życiową i materialną powoda. Orzeczenie

o kosztach sądowych Sąd Odwoławczy oparł na art. 113 ust. 1 ww. ustawy

o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga SSO Krzysztof Głowczyński