

Sygn. akt VIII *Pa* 67/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 czerwca 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jolanta Łanowy
Sędziowie:	SSO Maria Gawlik (spr.) SSO Grażyna Łazowska
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 26 czerwca 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa Z. C. (C.)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce (...) we W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, o wynagrodzenie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 4 lutego 2014 r. **sygn. akt** VI P 343/13

- 1) zmienia zaskarżony wyrok w całości i oddala powództwo w całości;
- 2) odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Maria Gawlik (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 67/14

UZASADNIENIE

Powód Z. C. w pozwie skierowanym przeciwko pozwanej,

tj. (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki (...) we W. domagał się ustalenia, że w okresie od dnia 2 października 2012 roku do dnia 16 marca 2013 roku łączył go z pozwaną spółką stosunek pracy oraz zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej kwoty 1 600 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc luty 2013 roku, z ustawowymi odsetkami od dnia 31 marca 2013 roku do dnia zapłaty, i poniesione koszty zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko podniósł, że strony faktycznie łączył stosunek pracy, a pozwana nie wypłaciła wynagrodzenia za pracę za miesiąc luty 2013 roku. Powód wskazał, że interes prawny w ustaleniu stosunku pracy upatruje w przyszłych świadczeniach z ubezpieczenia społecznego oraz świadczeniach pracowniczych, uzależnionych od stażu pracy. Powód ustalił, że wartość przedmiotu sporu wynosi 3 600 zł, to jest 2 000 zł w zakresie ustalenia stosunku pracy i 1 600 zł w zakresie wynagrodzenia za pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenia od powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych. Podała, że powód świadczył usługi ochroniarskie na rzecz pozwanej, na podstawie umowy zlecenia w okresie od dnia 2 października 2012 roku do dnia 28 lutego 2013 roku. Wolą stron było zawarcie stosunku cywilno-prawnego, a nie umowy o pracę. Pozwana wskazała, że nie zostały spełnione przesłanki zawarte w art. 22 k.p., a w szczególności element podporządkowania pracowniczego.

Sąd Rejonowy w Gliwicach, wyrokiem z dnia 4 lutego 2014r. (sygn. akt VI P 343/13) uwzględnił powództwo w całości oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 450 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Nadto nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa-Kasa Sądu Rejonowego w Gliwicach kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem opłaty, od uiszczenia której powód był zwolniony

Rozstrzygnięcie to Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:

Sąd I instancji ustalił, że pozwana spółka świadczy między innymi usługi w zakresie ochrony mienia. Powód za pośrednictwem internetu znalazł ogłoszenie o możliwości zatrudnienia u pozwanej na stanowisku ochroniarza. Powód odbył rozmowę z przedstawicielem pozwanej G. W. na temat warunków zatrudnienia. G. W. przedstawił powodowi ofertę zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia. G. W. wskazał, że po tym okresie istnieje możliwość zawarcia umowy o pracę. Pozwana bowiem zatrudnia ochroniarzy na podstawie umowy o pracę lub na podstawie umowy zlecenia.

Ustalono, że powód podpisał umowę zlecenia na czas określony, to jest od dnia 2 października 2012 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku, która dopuszczała możliwość wcześniejszego rozwiązania za zachowaniem okresu wypowiedzenia. Podpisując umowę zlecenia, powód liczył na zawarcie umowy o pracę po okresie próby. Strony przewidziały w umowie zlecenia zapłatę w formie stawki godzinowej.

Sąd Rejonowy ustalił, że do podstawowych obowiązków powoda należało sprawowanie ochrony mienia na terenie obiektu S.w G.. Powód kontrolował pracę podległych mu ochroniarzy (między innymi, czy są trzeźwi, czy są na stanowisku pracy), prowadził książkę służby, listę obchodu obiektu. Powód miał obowiązek stawiać się w pracy zgodnie z ustalonym przez przełożonego G. W. harmonogramem służby. Powód świadczył pracę przez dwa dni po 12 godzin i kolejne dwa dni miał czas wolny. Powód musiał osobiście świadczyć pracę i przed rozpoczęciem oraz po zakończeniu pracy musiał podpisywać się na liście obecności za wskazaniem czasu pracy. Listy obecności nadzorował i zatwierdzał po zakończonym miesiącu pracy G. W., który był przełożonym powoda i nadzorował jego pracę.

Ustalono także, że w połowie lutego 2013 roku G. W. poinformował pracowników ochrony, w tym powoda, że z dniem 28 lutego 2013 roku pozwana kończy świadczenie usług na rzecz S. w G.. G. W. nie przedstawił powodowi oferty dalszej pracy i w związku z tym powód złożył mu oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku prawnego z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Powód wskazał, że skoro jego stosunek prawny jest oparty na umowie o pracę na czas określony, to obowiązuje go 14 dniowy okres wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 16 marca 2013 roku.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że G. W. odmówił przyjęcia oświadczenia woli, uzasadniając to brakiem pełnomocnictwa od pozwanej. Wówczas powód wysłał za pośrednictwem faxu oświadczenie woli do siedziby pozwanej spółki. Pozostali ochroniarze, którzy nie złożyli wypowiedzenia umowy, otrzymali wypowiedzenie stosunku prawnego od pracodawcy.

Ustalono, że po złożeniu przez powoda oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku prawnego, G. W. za pośrednictwem sms-a wskazał powodowi, że z dniem 1 marca 2013 roku jego miejscem pracy jest obiekt S. C.. Powód nie zgodził się na nowe miejsce pracy, bowiem było ono w znacznej odległości od miejsca zamieszkania.

Pozwana nie zgodziła się na wypowiedzenie umowy i wskazała, że stosunek prawny uległ rozwiązaniu z dniem 30 kwietnia 2013 roku.

Pozwana nie wypłaciła powodowi wynagrodzenia za pracę.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy poczynił następujące rozważania:

Zdaniem Sądu Rejonowego roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie.

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 oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem; natomiast art. 22 § 1² KP stanowi, iż nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

Powód domagał się w pierwszej kolejności ustalenia stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c. Interes należy rozumieć jako potrzebę, interes prawny zaś jako potrzebę prawną, wynikającą z sytuacji prawnej, w jakiej się powód znajduje. Jeżeli z prawa przedmiotowego nie wynika, że ma on potrzebę ustalenia, wyrok ustalający jest zbyteczny. Wydanie wyroku ustalającego ma sens wtedy, gdy powstała sytuacja grożąca naruszeniem stosunku prawnego lub powstała wątpliwość jego istnienia. Interes prawny jest warunkiem umożliwiającym dalsze badanie w zakresie istnienia lub nieistnienia ustalonego prawa lub stosunku prawnego. Istnienie interesu prawnego powinno być wskazane przez powoda. On też obowiązany jest przytoczyć fakty uzasadniające ten interes, przy czym muszą być one udowodnione, a nie tylko uprawdopodobnione.

Sąd Rejonowy stoi na stanowisku, że strona powodowa posiada interes prawny, albowiem dotyczy on świadczeń przyszłych wynikających ze stosunku pracy, tak pracowniczych, jak i ubezpieczeniowych.

Sąd I instancji podniósł, iż rozróżnienie umowy o pracę i umowy cywilnej nie opiera się na kryterium rodzaju wykonywanych czynności, ponieważ te same czynności mogą być wykonywane w ramach różnych stosunków prawnych, lecz na sposobie ich wykonywania. Kwalifikacji umowy zawierającej zobowiązanie do świadczenia pracy dokonuje się przeto metodą typologiczną, polegającą na ilościowym porównaniu cech właściwych stosunkowi pracy oraz innym stosunkom prawnym.

Strony mogą decydować o rodzaju nawiązywanego stosunku prawnego, jednakże swoboda umów nie jest nieograniczona. Podstawowe zasady prawa cywilnego, oparte na art. 56 k.c., art. 58 k.c. oraz art. 353¹ k.c., nakazują stronom kształtować swoje zobowiązania zgodnie z ustawowym porządkiem prawnym. Jeżeli zobowiązanie stron byłoby sprzeczne z przepisami prawa, to prymat wiodą regulacje ustawowe nad umownymi.

Powód posiadał wiedzę, że pozwana zawrze z nim najpierw umowę zlecenie, a następnie umowę o pracę i godził się, aby tymczasowo świadczyć usługi na podstawie umowy zlecenie. W ocenie Sądu Rejonowego sposób wykonywanych czynności przez powoda na rzecz pozwanej odbiegał od zasad świadczenia usług na podstawie umowy zlecenia.

Stosunek pracy – to więź prawna o charakterze dobrowolnym, trwałym, łączącym pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierunkiem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umownej pracy i wypłacenia mu wynagrodzenia. Zatem do istotnych cech stosunku pracy należy osobiste i w sposób ciągły świadczenie przez pracownika pracy, a ponadto świadczenie jej za wynagrodzeniem oraz pod kierownictwem pracodawcy i na jego ryzyko.

Powód wykonywał swoje czynności osobiście i nie mógł powierzyć swoich obowiązków innej osobie. O czynnościach powoda - zakresie obowiązków, czasu pracy - decydował jego przełożony G. W., który nadzór sprawował osobiście. To G. W. organizował czas pracy powoda, ustalając harmonogram służby. Powód miał obowiązek przychodzić do pracy i świadczyć ją permanentnie przez 12 godzin przez kolejne dwa dni, a następnie przez kolejne dwa dni miał czas wolny, tak, aby nie przekroczyć normy czasu pracy. Powód wykonywał obowiązki, które dotyczyły ochrony mienia. Zdaniem Sądu I instancji trudno jest przyjąć, że przy tak szczególnych zadaniach, które wykonywał powód, klient pozwanej godziłby się, aby ryzyko pełnienia obowiązków pracownika ochrony obciążało powoda, a nie pozwaną. Powód za pełnienie obowiązków otrzymywał wynagrodzenie.

Sąd Rejonowy podniósł, że podporządkowanie pracownika może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody. Powód miał swobodę przy wykonywaniu powierzonych obowiązków, o czym świadczy materiał dowodowy, wskazujący, że powód miał wpływ na kreowanie grafiku służby. Natomiast w pozostałym zakresie na powodzie ciążył obowiązek wykonywania czynności pracowniczych w określonych godzinach. Nadto pozwana sprawowała nadzór w postaci posiadania właściwego, oznakowanego ubioru, dokumentów poświadczających kwalifikacje powoda w zakresie wykonywania czynności ochroniarza, obowiązku prowadzenia list obecności.

Sąd merytoryczny dodał, że istota ciągłości świadczenia pracy tkwi właśnie w stosunku pracy i polega na tym, że pracownik jest zobowiązany do nie jednorazowej czynności, czy zespołu składającego się na określony rezultat; lecz wiąże się z wykonywaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą (zobacz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 roku w sprawie I PKN 451/99, OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 10, poz. 337). Powód świadczył pracę na rzecz pozwanej ponad dwadzieścia trzy miesiące.

Sąd Rejonowy uznając, że przy wykonywaniu czynności przez powoda na rzecz pozwanej, należy brać pod uwagę rzeczywiste okoliczności wykonywania pracy, a nie samą treść zawartej pomiędzy stronami umowy, oraz że umowa nie może mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy zlecenie, ustalił na mocy art. 189 k.p.c. i art. 22 k.p., że powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę, na stanowisku pracownika ochrony, w pełnym wymiarze czasu pracy, w okresie od dnia 2 października 2012 roku do dnia 16 marca 2013 roku.

Sąd I instancji zauważył, że strony łączyła umowa o pracę na czas określony i strony przewidziały możliwość wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Powód wskazał, że godził się na 14 dniowy okres wypowiedzenia, bowiem chciał znaleźć nową pracę w pobliżu miejsca zamieszkania. Okres wypowiedzenia upłynął z dniem 16 marca 2013 roku. W ocenie Sądu Rejonowego G. W. mógł przyjąć oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, bowiem był przełożonym powoda, łącznikiem między pracownikiem, a pracodawcą. Zeznania G. W. w zakresie niemożności przyjęcia oświadczenia woli powoda, w ocenie Sądu I instancji nie zasługują na aprobatę. Sąd merytoryczny nie zgodził się z tym, że G. W. nie może przyjąć oświadczenia woli pracownika i przekazać go pracodawcy, ale może wydać polecenie służbowe o zmianie miejsca świadczenia pracy.

Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, iż skoro strony łączył stosunek pracy i powód przepracował miesiąc luty 2013 roku, to pozwana ma obowiązek wypłacić powodowi wynagrodzenie za pracę na mocy art. 78 § 1 k.p. oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 14 września 2012 roku w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2013 roku (Dz.U. z 2012 roku, poz. 1026) w wysokości 1 600zł.

Na podstawie art. 481 k.c. przy zastosowaniu art. 300 k.p. i art. 85 k.p. Sąd orzekł o odsetkach ustawowych, przyjmując iż 10-tego dnia każdego miesiąca następującego po miesiącu pracy pracodawca winien wypłacić pracownikowi wynagrodzenie za pracę.

W dalszej kolejności Sąd I instancji uzasadnił orzeczenie o kosztach postępowania.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości.

Na podstawie art. 368 § 1 pkt 2 k.p.c. zaskarżonemu wyrokowi apelująca zarzuciła:

1. naruszenie prawa materialnego, tj. przepisu art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21 poz. 94 ze zm., zwana dalej k.p.), w zw. z art. 22 § 1¹ k.p. oraz art. 22 § 1² k.p., poprzez błędną wykładnię, wyrażającą się w nieprawidłowym uznaniu przez Sąd, że sposób wykonywania przez powoda czynności na rzecz pozwanej odbiegał od zasad świadczenia usług na podstawie umowy zlecenia oraz błędne uznanie, że powód na podstawie umowy zlecenie z dnia 2 października 2012 r. nawiązał z pozwaną stosunek pracy, a wykonywane przez niego czynności spełniały wszelkie kryteria właściwe dla uznania, iż powód świadczył swe usługi w warunkach właściwych dla świadczenia pracy na podstawie stosunku pracy, a w szczególności uznanie, że czynności wykonywane przez powoda na podstawie umowy zlecenie z dnia 2 października 2012 r. spełniały kryteria określone w art. 22 § 1 k.p., tj. miały charakter czynności wykonywanych w warunkach zobowiązania do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, za wynagrodzeniem, a ponadto osobiście, w sposób ciągły i na ryzyko pozwanej, podczas gdy zlecenie wykonywane przez powoda nie miało cech stosunku pracy, a w szczególności:

a) brak było elementu podporządkowania powoda kierownictwu pozwanej, albowiem strony w zawartej umowie zlecenie uzgodniły, że powód (zleceniobiorca) wykonywać będzie czynności w zakresie pilnowania, ochrony i strzeżenia obiektu wskazanego przez pozwaną (zleceniodawcę) oraz znajdującego się w nim mienia, a specyfika czynności wykonywanych w ramach usług ochroniarskich umożliwia ściśle określenie tych czynności z góry jak również określenie działań zleceniobiorcy; powód nie otrzymywał poleceń służbowych; miał wpływ na ustalanie grafiku/harmonogramu służby, a w konsekwencji na kształtowanie czasu wykonywania świadczonych usług; nie obowiązywały go ograniczenia wynikające z norm dotyczących czasu świadczonych usług; nie ciążył na nim obowiązek wykonywania czynności w określonych godzinach, a dokument zawierający podsumowanie godzin świadczonych usług powoda służył wyłącznie jako podstawa naliczenia wynagrodzenia, albowiem wynagrodzenie powoda określone było stawką godzinową, ponadto powód nie był także objęty regulaminem pracy, a odpowiedzialność za powierzone mienie ponosił na podstawie przepisów kodeksu postępowania cywilnego,

b) nie istniał przymus osobistego wypełniania obowiązków przez powoda, albowiem zgodnie z postanowieniami umowy zlecenie (§ 2 ust. 3) powód mógł powierzyć wykonywanie swoich obowiązków osobie trzeciej,

c) pozwana nie ponosiła ryzyka związanego z pełnieniem przez powoda obowiązków, albowiem pozwany odpowiadał samodzielnie za mienie powierzone na podstawie przepisów kodeksu cywilnego oraz umowy zlecenie, a ponadto powód otrzymywał wynagrodzenie jedynie za rzeczywiście wykonane usługi, nie przysługiwało mu wynagrodzenie za czas przestoju, bądź zwolnień chorobowych, tak jak ma to miejsce przy stosunku pracy;

d) zgodnie z art. 735 § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 121 ze zm., zwana dalej k.c.) w zw. z art. 750 k.c., umowa zlecenie ma charakter odpłatny, jeżeli ani z umowy, ani z okoliczności nie wynika co innego, a strony przewidziały w § 5 ust. 1 i 2 umowy zlecenie z dnia 2 października 2012 r. wynagrodzenie określone stawką godzinową oraz ekwiwalent za pranie i konserwację ubioru;

d) powód nie świadczył usług w sposób ciągły, albowiem zgodnie z zawartą umową zlecenie, powód obowiązany był również do podejmowania wszelkich czynności niezbędnych do prawidłowego i starannego wykonania przedmiotu umowy w zakresie pilnowania, ochrony i strzeżenia obiektu, a zatem przyjąć należy, że wykonywał pewien zespół czynności składających się na określony rezultat w postaci zapewnienia ochrony osób i mienia, co nie jest pracą wykonywaną w sposób ciągły, a ponadto okoliczność wykonywania świadczonych usług w sposób ciągły nie przesądza o istnieniu stosunku pracy;

a w konsekwencji ich zastosowanie w warunkach, które nie odpowiadały cechom stosunku pracy określonym w art. 22 § 1 k.p.; a umowa zawarta pomiędzy powodem, a pozwaną była umową zlecenia, uregulowaną przez ustawodawcę przepisami kodeksu cywilnego, które winny w niniejszym postępowaniu znaleźć zastosowanie;

2. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 353¹ ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 121 ze zm., zwana dalej k.c.), w zw. z art. 56 k.c. i w zw. z art. 58 k.c., poprzez błędną wykładnię i uznanie przez Sąd, iż strony nie mogły dowolnie ustalić zasad łączącego ich stosunku prawnego, a w konsekwencji zawrzeć umowy zlecenie w zakresie pilnowania, ochrony i strzeżenia obiektu wskazanego przez pozwaną oraz błędne uznanie, że zawarta przez strony umowa zlecenie spełnia kryteria, umożliwiające zakwalifikowanie jej jako sprzecznej z ustawą i zasadami współżycia społecznego, a co za tym idzie bezzasadne wkraczanie w uprawnienie Stron do ułożenia stosunku prawnego wedle swego uznania i zawarcia przez Strony umowy zlecenia, na podstawie której powód świadczył usługi na rzecz pozwanej, co w konsekwencji stanowi nieuprawnioną ingerencję Sądu w zasadę swobody umów;

3. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 58 k.c. poprzez błędną wykładnię, wyrażającą się w nieprawidłowej ocenie oświadczenia woli powoda i ustaleniu, że wyraźne oświadczenie w przedmiocie zawarcia umowy cywilnoprawnej zawarte w § 9 umowy zlecenie, w jej nazwie oraz w pozostałych postanowieniach umownych, może być uznane za nieważne, mimo niewystąpienia przesłanek powodujących taką nieważność, przy równoczesnym wyraźnym oświadczeniu woli powoda mającego pełną zdolność do czynności prawnych i przy wyraźnym zamiarze co do zawarcia umowy zlecenia i jej wykonywania;

4. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 85 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie, w sytuacji, gdy powód jako osoba zatrudniona na podstawie umowy zlecenia nie podlegał terminom wypłaty wynagrodzenia wskazanym w kodeksie pracy, a ponadto biorąc pod uwagę § 5 ust. 3 i 5 umowy zlecenie przyjąć należy, że momentem, od którego najwcześniej można zasądzić odsetki na rzecz powoda jest 21 dzień miesiąca, albowiem pozwana była obowiązana do wypłaty wynagrodzenia w terminie 20 dni od dnia przedłożenia rachunku, który powód winien przedkładać na koniec każdego miesiąca, przy czym bez znaczenia dla wskazania terminu wymagalności odsetek jest fakt czy rachunek taki powód rzeczywiście przedłożył, albowiem 21 dzień miesiąca jest najwcześniejszą datą od jakiego żądać można byłoby odsetek od wynagrodzenia;

5. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 33 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, a w konsekwencji dowolne uznanie, że powód miał możliwość wypowiedzenia umowy zlecenie z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, podczas gdy nawet gdyby przyjąć, że strony łączyła umowa o pracę, czemu pozwana zaprzecza, strony w umowie ustaliły jednomiesięczny okres wypowiedzenia, a zatem nie sposób uznać ustaleń sądu pierwszej instancji za prawidłowe w tym zakresie, że powód godził się na 14-dniowy okres wypowiedzenia, bowiem przeczy temu treść zawartej umowy;

6. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 232 k.p.c. w zw. z art. 3 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. poprzez przyjęcie, że powód wywiązał się z obowiązku udowodnienia okoliczności, z której wywodzi skutki prawne, tj. z obowiązku wykazania, że łączący jego i pozwaną stosunek zobowiązaniowy był stosunkiem pracy, podczas gdy powód sam wskazał, że łącząca strony umowa była umową zlecenie, z czego zdawał sobie sprawę i taką umowę miał zamiar zawrzeć, a bez znaczenia pozostaje fakt, na zawarcie jakiej umowy powód liczył w przyszłości, ponadto powód nie przedstawił dowodów na to, by wbrew postanowieniom umownym, a zgodnie z jego twierdzeniami nie mógł powierzyć wykonywania swoich czynności osobie trzeciej,

7. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 65 k.c. poprzez przekroczenie dyrektyw zasady swobody sędziowskiej w ocenie dowodu, tj. umowy z dnia 2 października 2012 r., skutkiem czego Sąd błędnie ustalił, że zawarta umowa ma charakter umowy o pracę, a nie umowy zlecenie, w szczególności sąd zaś pominął zgodny zamiar stron przy zawarciu umowy, pomijając przy tym również fakt, że ani z umowy zlecenia nie wynika okoliczność, że miała ona zostać zawarta jedynie na próbę, nie został wskazany również okres tej rzekomej próby, a powód zdawał sobie sprawę z tego, że zawarta przez niego umowa nie jest umową o pracę;

8. naruszenie art. 233 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału w celu ustalenia faktów mających znaczenie dla sprawy, a w szczególności poprzez:

a) błędne uznanie, wbrew zgromadzonemu w sprawie materiałowi dowodowemu, iż powoda i pozwaną łączył stosunek pracy w okresie od dnia 2 października 2012 r. do dnia 16 marca 2013 r. podczas, w okresie tym powód zatrudniony był u pozwanej na podstawie umowy zlecenie z dnia 2 października 2012 r. i bez znaczenia pozostaje tutaj fakt, że powód liczył w przyszłości na zawarcie umowy o pracę albowiem, wiedział on, że jest zatrudniony na podstawie umowy zlecenie;

b) błędną ocenę stosunku zobowiązaniowego łączącego powoda z pozwaną, poprzez uznanie, że w stosunku tym przeważają cechy właściwe dla stosunku pracy, nad cechami właściwymi dla stosunku cywilnoprawnego, a w konsekwencji błędne zakwalifikowanie umowy zlecenie z dnia 2 października 2012 r. jako umowy o pracę, podczas, gdy w łączącym strony stosunku prawnym brak m.in. elementu podporządkowania, osobistego świadczenia pracy, wykonywania pracy na ryzyko pracodawcy, a zatem nie sposób uznać, że pomiędzy stronami został nawiązany stosunek pracy lub stosunek, w którym elementy właściwe umowie o pracę przeważają nad elementami właściwymi dla umowy zlecenie;

c) błędną wykładnię postanowień umowy zlecenie z dnia 2 października 2012 r. - § 10 ust. 1 umowy zlecenie poprzez uznanie, że powód miał możliwość wypowiedzenia umowy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia podczas, gdy zgodnie z postanowieniem umownym powoda obowiązywał jednomiesięczny okres wypowiedzenia,

d) błędną wykładnię postanowień umowy zlecenie z dnia 2 października 2012 r. oraz dowolną a nie swobodną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w szczególności niezasadne pominięcie treści postanowień umowy zlecenie zawartej z powodem, a zwłaszcza § 9 umowy zlecenie świadczącego o tym, że strony zdawały sobie sprawę, iż zawarta pomiędzy nimi umowa jest umową zlecenie oraz podlega pod reżim przepisów kodeksu cywilnego, a nie kodeksu pracy oraz § 1 ust. 3 umowy zlecenie, w którym wskazano czas trwania ww. umowy, co jednoznacznie zaprzecza, iż umowa ta została zawarta na okres próbny, albo że strony miały zamiar zawrzeć umowę o pracę, skoro powód zgodził się na zawarcie kontraktu cywilnoprawnego na okres ponad jednego roku;

e) błędne ustalenie, iż powód nie mógł powierzyć wykonywania swoich czynności (zlecenia) osobie trzeciej (zastępcy) i mógł je wykonywać wyłącznie osobiście, podczas gdy zgodnie z § 2 ust. 3 umowy zlecenie z dnia 2 października 2012 r. powód posiadał taką możliwość i wykonywane przez niego obowiązki mógł powierzyć osobie trzeciej, a w konsekwencji łączący go z pozwaną stosunek zobowiązaniowy nie posiadał istotnej cechy stosunku pracy jakim jest osobiste wykonywanie pracy, przy czym powód nie przedstawił dowodów, z których wynikałoby, iż nie mógł wyznaczyć zastępcy na swoje miejsce, przy czym pozwana wskazuje, że zapisu § 2 ust. 3 umowy zlecenie nie można traktować jako „zapisu pustego”, bowiem procedury związane z wyborem zastępcy są konieczne przy typie usług jakie świadczy pozwana i nie mogą być rozpatrywane jako uniemożliwiające powierzenie wykonywania zlecenia innemu podmiotowi lecz, należy je rozpatrywać jako gwarancję należytego wykonania przedmiotu umowy,

f) błędne uznanie przez Sąd, że czynności świadczone przez powoda miały charakter ciągły, podczas gdy zgodnie z zawartą umową zlecenie powód obowiązany był wykonywać pewien zespół czynności, składających się na określony rezultat w postaci zapewnienia ochrony osób i mienia, co nie jest „pracą” wykonywaną w sposób ciągły;

g) sformułowanie z zebranego materiału dowodowego, wniosków zeń niewynikających, a mianowicie uznanie, że powód posiadał wiedzę, że pozwana zawrze z nim najpierw umowę zlecenia, a następnie umowę o pracę, podczas, gdy ani z zeznań świadka G. W., ani z treści zawartej pomiędzy stronami umowy zlecenia nie wynika, by miała ona charakter umowy zawartej na okres próbny, oraz by pozwana obiecała powodowi zawarcie jakiegokolwiek umowy o pracę, przy czym za niesporny uznać należy fakt, że powód wiedział, iż umowa na podstawie, której jest zatrudniony stanowi umowę zlecenie, a nie umowę o pracę, a w konsekwencji uznać należy, że powód orientował się czym różnią się obydwie umowy; Sąd pierwszej instancji dokonał również dowolnej oceny zeznań świadka G. W., albowiem zeznał on, że firma zatrudnia osoby na umowy zlecenie i umowy o pracę, a nie - jak ustalił Sąd, że powodowi zagwarantowano zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, a zawarta umowa miała jedynie charakter zatrudnienia na okres próbny,

przy czym świadek nie zeznawał na okoliczności dotyczące obowiązków osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę, w jaki sposób wykonują swoje obowiązki oraz jakie dokładnie osoby są zatrudniane na umowę o pracę;

h) błędne uznanie, że powód wykonywał pracę w ramach podporządkowania oraz na ryzyko pozwanej, podczas gdy powód nie otrzymywał od pozwanej poleceń dotyczących świadczenia usług, nie podlegał regulaminowi pracy, miał wpływ na ustalanie grafiku/harmonogramu służby, a w konsekwencji na kształtowanie czasu świadczenia usług, przy czym pozwana wskazuje, że w sytuacji gdy powód z tego uprawnienia nie korzystał i nie przedstawił na okoliczność podjęcia próby skorzystania z tych uprawnień żadnych dowodów, nie sposób uznać, by ustalenie przez pozwaną harmonogramu wykonywania usługi można byłoby uznać za przejaw stosunku podporządkowania pracownika względem przełożonego, bowiem brak podjęcia przez pozwaną działań skutkowałby powstaniem chaosu;

i) błędne uznanie, że ogólna kontrola, czy też nadzór jak wskazano w uzasadnieniu wyroku, wykonywany przez pozwaną w stosunku do osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia, dokonywany przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności, świadczy o podporządkowaniu pracowniczemu, podczas gdy czymś wszechobecnym przy umowie cywilnoprawnej jest to, że ktoś sprawuje kontrolę nad działaniami osób podległych mu w zakresie wykonywania przez nich obowiązków;

j) błędne uznanie, w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy, że Pan G. W. decydował o czynnościach powoda, w szczególności organizował czas wykonywania usług przez powoda ustalając harmonogram służby, decydował o zakresie obowiązków, sprawował osobisty nadzór nad jego czynnościami, co świadczy o tym, że powód podlegał kierownictwu pozwanej, podczas gdy zakres obowiązków powoda wynikał z umowy zlecenie zawartej z powodem, powód nie otrzymywał poleceń służbowych, miał wpływ na ustalenie grafiku/harmonogramu służby,

k) błędne uznanie, w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy, że podporządkowanie powoda pozwanej przejawiało się w tym, że pozwana nadzorowała posiadanie przez powoda właściwego, oznakowanego ubioru, dokumentów poświadczających kwalifikacje powoda w zakresie wykonywania czynności ochroniarza, obowiązku prowadzenia list obecności, podczas gdy wskazane okoliczności nie świadczą o tym, że powód pozostawał w stosunku podporządkowania, albowiem właściwe są także dla umów cywilnoprawnych, gdyż zarówno umundurowanie jak i posiadanie dokumentów poświadczających kwalifikacje powoda w zakresie ochrony umożliwia odróżnienie powoda od innych osób przebywających w chronionym obiekcie oraz ułatwia wykonywanie mu jego obowiązków, a ponadto obowiązek taki wynikał z postanowień umowy zawartej przez powoda, na które to warunki się zgodził, w zakresie zaś dokumentu zawierającego podsumowanie godzin pracy powoda to jego prowadzenie umożliwiało weryfikację rzeczywistego czasu pracy powoda i służyło do naliczania wynagrodzenia;

l) błędne wyprowadzenie wniosków, że powód podlegał normom czasu pracy określonym w kodeksie pracy właściwym dla wykonywanych czynności w zakresie ochrony osób i mienia, z faktu, że powód świadczył usługi przez 12 godzin przez dwa dni, a następnie przez kolejne dwa dni miał czas wolny, tak aby nie przekroczyć normy czasu pracy, podczas gdy taki sposób wykonywania zlecenia wynikał z ustaleń poczynionych przez powoda z pozwaną, a nie z faktu, że takie normy obowiązywały, a ponadto powyższa sytuacja nie odpowiada nawet normom czasu pracy przewidzianym w kodeksie pracy właściwym dla charakteru czynności świadczonych przez powoda w zakresie ochrony osób i mienia;

m) błędne ustalenie, że świadek G. W. mógł przyjąć od powoda oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę jako jego przełożony, podczas gdy pomiędzy stronami nie zawarto umowy o pracę, a zatem nie sposób uznać, by G. W. jako przedstawiciel pozwanej, a również osoba przez nią „zatrudniana” mógł takie oświadczenie przyjąć;

9. naruszenie przepisu art. 328 § 2 k.p.c. poprzez zaniechanie przez Sąd pierwszej instancji sporządzenia uzasadnienia odpowiadającego określonym w tym przepisie wymogom, a w szczególności zaniechanie przez Sąd pierwszej instancji wskazania dowodów, na których się oparł wydając zaskarżone orzeczenie, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, a ponadto sprzeczność w samych ustaleniach poczynionych przez sąd pierwszej instancji w zakresie choćby wpływu powoda na kształtowanie grafiku/harmonogramu służby, albowiem w jednym miejscu sąd wskazuje, że harmonogram ustalał G. W., a w innym, że powód miał wpływ na kreowanie grafiku

służby, co oznacza, że sąd powyższy fakt rozumiał każdorazowo inaczej, w zależności od tego, co w danym momencie przemawiało za uznaniem stosunku zlecenia za stosunek pracy;

10. naruszenie art. 78 § 1 k.p. w zw. z § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 14 września 2012 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2013 r. (Dz. U. z 012 r., poz. 1026) poprzez ich niewłaściwe zastosowanie, w sytuacji gdy stosunek łączący powoda i pozwaną nie był stosunkiem pracy i jako taki nie podlegał reżimowi kodeksu pracy i aktów wykonawczych wydanych na jego podstawie, a kwestie wynagrodzenia regulowała umowa zlecenie z dnia 2 października 2012 r., w której to umowie przewidziano wynagrodzenie określone stawką godzinową;

11. naruszenie § 5 ust. 7 lit. c) umowy zlecenie poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że powodowi przysługiwało roszczenie o wypłatę wynagrodzenia, podczas gdy powód w sposób nieuzasadniony uchylił się od czynności, poprzez niestawienie się w obiekcie wskazanym przez pracownika pozwanej, celem wykonania przedmiotu umowy, a w konsekwencji z uwagi na nienależyte wykonanie przedmiotu umowy nie nabył prawa do wynagrodzenia.

W oparciu o tak postawione zarzuty apelujący na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. w zw. z art. 368 § 1 pkt 5 k.p.c. wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, zawieszenie rygoru natychmiastowej wykonalności nadanego wyrokowi sądu I instancji co do punktu drugiego.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o oddalenie apelacji w całości, jak również o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje.

Apelacja pozwanej zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok Sądu I instancji nie jest słuszny, gdyż nie odpowiada prawu.

Należy podkreślić, że Sąd II instancji ma nie tylko uprawnienie ale i obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny.

Sąd Okręgowy dokonał własnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego przed Sądem I instancji i ustalił, co następuje.

Powód, emeryt wojskowy, nie był zainteresowany umową o pracę. Nadto pozwany nie był zainteresowany zawarciem z powodem umowy o pracę.

Ustalono, że strony w dniu 2 października 2012r. zgodnie zawarły umowę zlecenia na okres do 31 grudnia 2013r. W ramach tej umowy zleceniodawca zlecił wykonanie czynności w zakresie pilnowania, ochrony i strzeżenia obiektu, wskazanego przez zleceniodawcę oraz znajdującego się w nim mienia, a w szczególności:

- prowadzenia obserwacji i obchodów terenu obiektu, podczas których sprawdzeniu podlegają zamknięcia do pomieszczeń, okna, kraty, kłódki, plomby i stan ogrodzenia,
- monitorowanie ruchu osobowego, a w szczególności nie wpuszczanie na teren obiektu osób nieuprawnionych,
- monitorowanie ruchu towarowego,
- wykonanie innych czynności niezbędnych do prawidłowego i starannego wykonania przedmiotu umowy.

Zleceniobiorca oświadczył, że przyjmuje do wykonania zleconą usługę, zgodnie z treścią umowy, jak również, że zlecone usługi będzie wykonywał z należytą starannością, chroniąc interesy zleceniodawcy, w zakresie powierzonych mu czynności.

Należy podkreślić, że w§ 9 umowy strony zamieściły oświadczenie, że zawierają umowę dobrowolnie, mając pełną świadomość, że nie jest to umowa o pracę i nie rodzi ona żadnych skutków w zakresie uprawnień pracowniczych i jest ona regulowana przepisami kodeksu cywilnego dotyczącymi zlecenia.

Zgodnie z zasadą prawa pracy zawartą w art. 11 k.p. nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

Należy pamiętać, że wola stron może być wyrażona w dowolny sposób, a do zawarcia stosunku prawnego może dojść również w drodze czynności konkludentnych obydwu stron.

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 oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Po myśli § 1¹ tego przepisu zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Natomiast zgodnie z treścią § 1² nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

Praca może być świadczona również na podstawie umów cywilnoprawnych. Zasada swobody umów, obowiązująca w prawie pracy zgodnie z art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. pozwala stronom swobodnie kształtować stosunek prawny, w obrębie którego ma być wykonywana praca.

Generalnie zatem o rodzaju zawartej umowy rozstrzyga przede wszystkim zgodna wola stron, gdyż art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. „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 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.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2010r., II PK 354/09, LEX nr 59800, por także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998r., II UKN 229/98, OSNP 1999/19/627).

Nie można jednak zapominać, że przepisy prawa pracy mają charakter szczególny, a wiele z nich ma gwarancyjny i ochronny charakter dla pracownika. Natomiast z uwagi na treść art. 300 k.p. przepisy kodeksu cywilnego stosuje się odpowiednio, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

Taki gwarancyjny charakter mają § 1¹ i 1² art. 22 k.p., których wprowadzenie miało na celu zapobieganie obchodzeniu przepisów prawa pracy i zawieraniu umów cywilnoprawnych w sytuacji, kiedy stosunek łączący strony nosił wszystkie cechy stosunku pracy. Zawieranie umów cywilnoprawnych było bowiem często niekorzystne dla pracownika, gdyż pozbawiało go szeregu praw jakie wynikałyby z przepisów prawa pracy.

Cytowany wyżej art. 22 k.p. wymienia podstawowe i charakterystyczne cechy stosunku pracy, do których należą: podporządkowanie pracownika pracodawcy, wymóg osobistego świadczenia pracy i działanie na ryzyko pracodawcy.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy, w ocenie Sądu II instancji wskazuje na to, iż strony łączył stosunek prawny nawiązany na podstawie umowy zlecenia z dnia 2 października 2012r. w ramach, którego powód świadczył na rzecz pozwanej usługi w zakresie pilnowania, ochrony i strzeżenia obiektu wskazanego przez pozwaną.

W rozpoznawanej sprawie istniała zgodna wola stron, co do zawarcia umowy zlecenia.

Zdaniem Sądu II instancji Sąd Rejonowy dokonał błędnej oceny stosunku prawnego łączącego powoda i pozwaną kwalifikując umowę na podstawie, której stosunek ten został nawiązany jako umowę o pracę, podczas wolą stron była zawarcie umowa umowy cywilnoprawnej – umowy zlecenia

Nadto w ocenie Sądu II instancji sposób w jaki powód wykonywał swoje obowiązki zawierał elementy obce stosunkowi pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że warunki oraz sposób w jaki powód wykonywał usługi na rzecz pozwanej na podstawie umowy zlecenie nie zawierały elementów charakterystycznych dla stosunku pracy wskazanych w art. 22 § 1 k.p.

W szczególności w stosunkach powoda z pozwaną brak było elementu podporządkowania powoda kierownictwu pozwanej. Powód nie otrzymywał poleceń służbowych od pozwanej, nie podlegał też karom porządkowym, ani regulaminowi pracy. Zakres czynności powoda oraz jego działań określony został z góry w zawartej przez niego umowie zlecenie.

Powód miał wpływ na ustalanie grafiku/harmonogramu służby, a w konsekwencji na kształtowanie czasu pracy. Zgodnie z § 3 ust. 2 umowy zlecenie powód obowiązany był do opracowania Planu/Harmonogramu Wykonania Usługi i przedstawienia go Zleceniodawcy. Powód zatem miał wpływ na kształtowanie harmonogramu/grafiku wykonywania usług.

Sposób wykonywania zlecenia wynikał z Planu/Harmonogramu Wykonania Usługi obejmującego rytm wykonania zlecenia, zmiany i formę pełnionych dyżurów.

Pozwana nie ponosiła ryzyka związanego z pełnieniem przez powoda obowiązków.

Nadto powód nie był zobowiązany do osobistego świadczenia pracy. Zgodnie z postanowienia umowy - § 2 ust. 3 –był on uprawniony do wyznaczenia, za zgodą zleceniodawcy, swojego zastępcy, w przypadku choroby lub innej niemożności wykonywania zlecenia.

Zdaniem Sądu II instancji łączący pozwanego z powodem stosunek prawny był stosunkiem cywilnoprawnym, a nie stosunkiem pracy, albowiem brak było w nim cech charakterystycznych dla stosunku pracy.

Sąd Okręgowy wskazuje, że wobec ustalenia, że strony łączyła umowa cywilnoprawna – umowa zlecenia, a nie umowa o pracę, w przedmiotowej sprawie nie mają zastosowania postanowienia kodeksu pracy dotyczące wysokości oraz terminu wypłaty wynagrodzenia i okresu wypowiedzenia. Kwestie te zostały uregulowane w zawartej umowie zlecenia. Odnosnie okresu wypowiedzenia należy wskazać, że strony w umowie ustaliły jednomiesięczny okres wypowiedzenia - § 10. Nadto umowa zawiera postanowienia dotyczące wynagrodzenia - § 5. Po myśli § 5 ust. 7 zleceniobiorca nie nabywa prawa do wynagrodzenia, jeżeli nastąpiło nienależyte wykonanie przedmiotu umowy.

Pracownik pozwanego G. W. w dniu 27 lutego 2013r. wysłał powodowi wiadomość tekstową (sms), iż od dnia 1 marca br. miejscem realizacji zlecenia będzie obiekt (...) w C. ul. (...). W dniu 1 marca od godz. 10.00 rozpocznie on szkolenie mające na celu zapoznanie z obiektem. Powód nie stawił się w obiekcie wskazanym przez pracownika pozwanej, celem wykonania przedmiotu umowy

Nadto w ocenie Sądu II instancji powód nie wypowiedział skutecznie umowy zlecenia, o czym świadczy m.in. zapis zawarty w pozwie z dnia 18 lipca 2013r., iż „umowa ta nie została jeszcze rozwiązana”. Wprawdzie w toku postępowania w dniu 4 lutego 2014r. przedłożył kopie pisma z dnia 26 lutego 2013r., w którym wypowiada umowę zlecenia z dniem 28 lutego 2013r. ale brak jakiegokolwiek dowodu, że pismo to zostało wysłane do pozwanej [raportem nadania faksem nie zawiera numeru adresat], pozwana nie przyznała aby pismo to zostało jej doręczone, a przede wszystkim pozostaje w sprzeczności z treścią pozwu. W ocenie Sądu Okręgowego, zarówno pozew jaki ww. pismo miały związek

z wezwaniem do zapłaty z dnia 25 marca 2013r. tytułem naruszenia postanowień umowy, a to § 6 ust. 3, skierowanym przez pozwanego do powoda.

W dalszej kolejności Sąd Okręgowy stwierdza, że pozwany słusznie zarzuca, iż Sąd Rejonowy sformułował z zebranego materiału dowodowego wnioski, które z niego nie wynikały. W szczególności, iż Sąd I instancji niezasadnie uznał, że powód posiadał wiedzę, iż pozwana zawrze z nim najpierw umowę zlecenia, a następnie umowę o pracę, podczas, gdy ani z zeznań świadka G. W., ani z treści zawartej pomiędzy stronami umowy zlecenia nie wynika, by miała ona charakter umowy zawartej na okres próbny oraz by pozwana obiecała powodowi zawarcie jakiegokolwiek umowy o pracę.

Zdaniem Sądu II instancji powód wiedział, iż umowa na podstawie, której został zatrudniony stanowiła umowę zlecenie.

Nadto w ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy dokonał również dowolnej oceny zeznań świadka G. W., ponieważ zeznał on, że firma zatrudnia osoby na umowy zlecenie i umowy o pracę, a nie - jak ustalił Sąd I instancji - że powodowi zagwarantowano zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, a zawarta umowa miała jedynie charakter zatrudnienia na okres próbny, przy czym świadek nie zeznawał na okoliczności dotyczące obowiązków osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę, w jaki sposób wykonują swoje obowiązki oraz jakie dokładnie osoby są zatrudniane na umowę o pracę.

Dodatkowo strona apelująca słusznie zarzuciła naruszenie przepisu art. 328 § 2 k.p.c. z uwagi na zaniechanie przez Sąd Rejonowy sporządzenia uzasadnienia odpowiadającego określonym w tym przepisie wymogom, a w szczególności zaniechanie przez Sąd I instancji wskazania dowodów, na których się oparł wydając zaskarżone orzeczenie, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, a nadto sprzeczność w samych ustaleniach poczynionych przez Sąd Rejonowy w zakresie choćby wpływu powoda na kształtowanie grafiku/harmonogramu służby, albowiem w jednym miejscu Sąd wskazuje, że harmonogram ustalał G. W., a w innym, że powód miał wpływ na kreowanie grafiku służby, co oznacza, że Sąd I instancji powyższy fakt rozumiał każdorazowo inaczej, w zależności od tego, co w danym momencie przemawiało za uznaniem stosunku zlecenia za stosunek pracy.

Mając na uwadze powyższe rozważania, należało uznać apelację pozwanej za uzasadnioną.

W konsekwencji Sąd Okręgowy – na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, iż oddalił powództwo w całości.

Nadto Sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSO Maria Gawlik SSO Jolanta Łanowy SSO Grażyna Łazowska

- Sędzia (spr.)- - Przewodniczący - - Sędzia -