

*Sygn. akt* V Pa 49/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia** 2 czerwca 2016 r.

**Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy**

**w składzie następującym:**

**Przewodniczący** SSO Andrzej Marek (spr.)

**Sędziowie** SSO Krzysztof Głowczyński, SSO Jacek Wilga

**Protokolant** star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

**po rozpoznaniu w dniu** 2 czerwca 2016 r. **w Legnicy**

**na rozprawie**

**sprawy z powództwa** S. Ś.

**przeciwko** A. W.

**przy udziale** Prokuratora Prokuratury Okręgowej w L.

o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie

**na skutek apelacji** powoda i Prokuratora Prokuratury Okręgowej w L.

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Legnicy IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

**z dnia** 15 marca 2016 r.

**sygn. akt** IV P 205/15

I. oddala apelację,

II. nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego należnymi pozwanemu w postępowaniu apelacyjnym.

SSO Krzysztof Głowczyński SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 15 marca 2016 r. Sąd Rejonowy w Legnicy oddalił powództwo S. Ś. o ustalenie, że od 1 stycznia 2012 r. łączy

go z pozwanym A. W., prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą Zakład (...) w L., stosunek pracy

na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz jego roszczenie

o zapłatę wynagrodzenia w kwocie 29.790 zł, stanowiącej różnicę pomiędzy wynagrodzeniem otrzymanym w okresie od 1 lipca 2012 r. do 30 czerwca 2015 r.

a wynagrodzeniem minimalnym z tego okresu. W dalszej części wyroku Sąd orzekł

o kosztach zastępstwa procesowego oraz o kosztach sądowych.

Przedmiotem rozpoznania i oceny Sądu I instancji były faktyczne warunki wykonywania przez powoda na rzecz pozwanego usług dozoru począwszy

od 1 stycznia 2012 r. oraz kwalifikacja tych czynności z punktu widzenia pracowniczego bądź niepracowniczego charakteru zatrudnienia.

Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego oraz po analizie wyników tego postępowania Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że w okresie od 1 stycznia 2012 r. do 30 czerwca 2015 r. strony nie były związane stosunkiem pracy nawiązanym na podstawie umowy o pracę, a umowami o charakterze cywilnoprawnym. Rozważając elementy charakterystyczne dla każdej z ww. umów

i zestawiając je z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, Sąd I instancji uznał, że w przypadku powoda jedynymi cechami wspólnymi umowy o pracę i umowy zlecenia było to, że powód swoje obowiązki wykonywał samodzielnie oraz że za ich wykonanie otrzymywał wynagrodzenie. Sąd Rejonowy podkreślił jednak, że ww. elementy –jako że są charakterystyczne zarówno dla stosunku pracy, jak i dla umowy prawa cywilnego – nie mogą same w sobie przesądzać o istnieniu między stronami w spornym okresie stosunku pracy, nawet jeśli do dnia 31 grudnia 2011 r. powoda i pozwanego łączyła umowa o pracę. Sąd Rejonowy –analizując dalsze elementy umowy o pracę wynikające z art. 22 § 1 k.p.– nie dopatrywał się w stosunku prawnym łączącym strony w spornym okresie cech charakterystycznych dla umowy o pracę, tj. typowego dla tej umowy nadzoru i kierownictwa pracodawcy. Sąd meriti ustalił i uznał, że powód na obiekcie, który miał za zadanie chronić, wykonywał zadania samodzielnie, bez konieczności wydawania mu poleceń i bieżącego nadzoru

w rozumieniu nadzoru pracodawcy nad pracownikiem. Czynności wykonywane

w stosunku do powoda i pilnowanego obiektu przez członków grupy interwencyjnej nie przekraczały bowiem zakresu nadzoru zleceniodawcy nad wykonaniem zlecenia przez zleceniobiorcę, którego obowiązkiem jest działać starannie. Grupa interwencyjna kontaktowała się z powodem celem sprawdzenia, czy nie śpi, czy nie jest pod wpływem alkoholu, a zatem, czy wykonuje zlecenie ochrony obiektu. W tym celu sprawdzane były też zapisy w książce dyżurów. Zapisy czynione przez powoda w książce dyżurów, a także informacje przekazywane przez powoda pracownikom pozwanego – w ocenie Sądu Rejonowego – wypełniały dyspozycję art. 740 k.c. Nadto, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie wykazał też, żeby pozwany wydawał powodowi na bieżąco polecenia związane z wykonywaną pracą. Powód bowiem –po przeszkoleniu na początku pracy– sam wiedział, co i jak powinien robić, wykonując zlecenie ochrony obiektu. Sąd Rejonowy, odnosząc się do zarzutu pozorności zapisu § 6 każdej z umów zlecenia, przewidującego możliwość wykonywania pracy przez osobę trzecią, uznał, że zarzutu takiego pozwanemu postawić nie można

z uwagi na aktualną niemożliwość zweryfikowania tej okoliczności. Powód bowiem nigdy nie występował do pozwanego z wnioskiem o wyrażenie zgody na zastąpienie go przez wskazaną osobę, stąd też nie można stwierdzić, jaka byłaby reakcja pozwanego na taką prośbę. Analizując niniejszą sprawę, Sąd I instancji oceniał też wolę stron nawiązujących kwestionowany stosunek prawny i woli tej przypisał istotną rolę. Uznał mianowicie, że wolą stron w niniejszej sprawie było zawarcie od dnia 1 stycznia 2012 r. umowy zlecenia, a nie umowy o pracę. Zdaniem Sądu, świadczy o tym fakt, że pozwany od samego początku wskazywał powodowi, na jakich warunkach ma się odbywać ich współpraca począwszy od 1 stycznia 2012 r. i po tej dacie nie miał zamiaru zawierać z powodem umowy o pracę, o czym powód był poinformowany. Przyznał to również powód, który zeznał, iż wiedział, że po dniu 31 grudnia 2011 r. osoba z lekkim stopniem niepełnosprawności nie ma możliwości zatrudnienia się u pozwanego na podstawie umowy o pracę, a jedyną formą nawiązania współpracy jest umowa zlecenia. Zdaniem Sądu Rejonowego, powód miał świadomość, jakiego typu stosunek prawny nawiązuje. Wiedział też o tym, jakie konsekwencje wiążą się z zawarciem umowy zlecenia i czym się ta umowa różni od umowy o pracę. Skorzystał np. z możliwości rezygnacji

z dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Ani przed zawarciem umowy

ze stycznia 2012 r., ani w późniejszym okresie powód nie rozmawiał też z pozwanym na temat możliwości zawarcia umowy o pracę. Nikt mu takiej umowy nie proponował,

ani powód się jej nie domagał. Nie miał także podstaw, by przypuszczać, że umowa

o pracę zostanie z nim przez pozwanego zawarta. Wiedział, że jeśli nie zgodzi się

na umowę zlecenia, nie zostanie z nim zawarta żadna inna umowa. Mimo to powód zdecydował się przyjąć propozycję zawarcia umowy zlecenia i zawarł tę umowę

z pozwanym 44 razy, nigdy nie kwestionując ani jej treści, ani faktu, że jest to umowa zlecenia, a nie umowa o pracę. Tym samym powód wielokrotnie oświadczył, że chce wykonywać usługę ochrony mienia na podstawie umowy zlecenia i nigdy nie uchylił się od skutków prawnych żadnego ze składanych w tej mierze oświadczeń. Z treści zaś zawartych umów zlecenia nie wynika zamiar stron zawarcia umowy o pracę. Nie można zatem w niniejszej sprawie domniemywać

takiej woli stron. W tym stanie rzeczy, Sąd Rejonowy uznał, że z uwagi na brak zgodnego zamiaru stron kreującego stosunek pracowniczy, jak i niespełnienie wszystkich przesłanek z art. 22 k.p., żądanie ustalenia w spornym okresie stosunku pracy było bezzasadne. Konsekwencją powyższego uznania było też oddalenie roszczenia powoda o wyrównanie wynagrodzenia.

Wyrok powyższy w całości apelacją zaskarżył powód oraz – działający w jego imieniu – Prokurator Prokuratury Okręgowej w L.. Prokurator Okręgowy zarzucił wyrokowi:

1. naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c., polegające na tym, że Sąd Rejonowy nie ocenił zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wszechstronny i wyczerpujący, wskutek czego bezpodstawnie uznał, że powód wykonywał pracę samodzielnie, bez stałego nadzoru i podporządkowania pracodawcy, podczas gdy wnikliwa analiza dowodów zwłaszcza takich jak: przesłuchanie powoda, zeznania świadka A. Ł. oraz dokumentacji w postaci umów o pracę, umów zlecenia, umowy zamówienia publicznego nr(...) prowadzi do wniosku, że powód świadczył pracę osobiście, w sposób ciągły, powtarzający się, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę i pod jego kierownictwem,
2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 22 § 1 k.p., art. 22 § 1<sup>1</sup> kp i art. 22 § 1<sup>2</sup> k.p. poprzez ich niezastosowanie i art. 734 § 1 k.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że powód w okresie od 1.01.2012 r. do 30.06.2015 r. świadczył pracę na podstawie umowy zlecenia, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego w postaci przesłuchania powoda, zeznań świadka i innej dokumentacji pracowniczej wynika, że powód nawiązał z pozwanym stosunek prawny, który posiadał wszystkie cechy stosunku pracy w postaci konieczności osobistego wykonywania pracy w sposób ciągły i powtarzający się, w systemie podporządkowania pracodawcy co do czasu i miejsca świadczenia pracy oraz stosowania się do jego poleceń związanych z organizacją i przebiegiem pracy,
3. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez dokonanie błędnej wykładni oświadczenia woli powoda przyjmując, iż jego wolą było świadczenie usługi ochrony mienia u pozwanego na podstawie umowy zlecenia z pominięciem zasad współżycia społecznego i ogółu okoliczności towarzyszących złożeniu oświadczenia woli.

W apelacji własnej powód zarzucił, że Sąd I instancji pominął w swoich rozważaniach okoliczność, że zawarcie przez niego umowy zlecenia na takich samych zasadach jak poprzednio obowiązująca umowa o pracę odbyło się w obliczu możliwości utraty pracy. W sposobie wykonywania przez niego obowiązków służbowych nic nie uległo zmianie, a jedynym celem zmiany nazwy umowy była możliwość zmniejszenia stawek godzinowych, co w stosunku do pracownika byłoby niemożliwe lub co najmniej zdecydowanie utrudnione. Mimo że zmianie uległa nazwa umowy, nie spowodowało to żadnej zmiany w dotychczas wykonywanej przez niego pracy. Jeśli zaś chodzi o umowny zapis dotyczący możliwości zastępstwa jako typowy dla cywilnoprawnych umów zlecenia, powód podtrzymał swoje stanowisko, że miał on charakter czysto pozorny, by wykazać zmianę rodzaju umowy. Nie mógłby natomiast mieć zastosowania bowiem pozwany nie zgodziłby się na jakiegokolwiek zastępstwo przez nieznaną osobę trzecią.

Wskazując na powyższe, apelujący wnieśli o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi I instancji.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o ich oddalenie oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym wg norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacje nie były zasadne.

W ocenie Sądu Okręgowego, rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest trafne, a przy jego wydawaniu Sąd ten nie dopuścił się żadnych uchybień tak przepisom prawa materialnego, jak i procesowego.

Istota sporu sprowadzała się przede wszystkim do ustalenia, jaki stosunek prawny łączył strony sporu w okresie od 1 stycznia 2012 r. do 30 czerwca 2015 r.

W tym czasie bowiem strony faktycznie zawarły ze sobą kilkadziesiąt umów zlecenia, w których powód zobowiązał się do świadczenia za wynagrodzeniem na rzecz pozwanego usługi ochrony mienia. Powód dowodził jednak, iż pomimo zawarcia umów cywilnoprawnych faktycznie w spornym okresie łączył go z pozwanym stosunek pracy oparty na umowie o pracę. Sąd Rejonowy po przeprowadzeniu postępowania dowodowego nie zgodził się ze stanowiskiem powoda. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji należycie, tj. w sposób wszechstronny i wyczerpujący, rozważył materiał dowodowy zgromadzony w sprawie –wbrew odmiennemu stanowisku apelujących.

Wskazać trzeba, że w wyroku z dnia 4 lutego 2011 r. (II PK 82/10) Sąd Najwyższy uznał, iż dozоровanie mienia może być wykonywane na podstawie umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.). Wykonywanie usług dozoru mienia nie musi odbywać się zatem wyłącznie w ramach stosunku pracy. Decydujące znaczenie

–przy ustaleniu podstawy normatywnej zatrudnienia osoby świadczącej takie usługi

– należy przypisać woli stron stosunku prawnego i okolicznościom towarzyszącym jego wykonywaniu. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (takie jak np. brak podporządkowania poleceniom służbowym przełożonego, możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią) nie jest możliwa ocena, że została zawarta umowa o pracę. W wyroku z dnia 27 maja 2010 r. (II PK 354/09) SN stwierdził natomiast, 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 § 1<sup>1</sup> 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., stosowanym tu poprzez art. 300 k.p.

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 §

1

1

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., stosowanym tu poprzez art. 300 k.p.. 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 § 1<sup>1</sup> KP 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 KC, stosowanym tu poprzez art. 300 KP.

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 §

1

1

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., stosowanym tu poprzez art. 300 k.p..

Jak z powyższego wynika, usługa ochrony mienia może być wykonywana zarówno w ramach łączącego strony stosunku pracy, jak i na podstawie umowy cywilnoprawnej. Niewątpliwie o tym, jaka umowa połączy strony decydują one same. A zatem fakt, że przed 1 stycznia 2012 r. powoda i pozwanego łączyła umowa

o pracę na stanowisku strażnika nie może mieć decydującego znaczenia dla ustalenia istnienia stosunku pracy także po tym dniu. Podkreślenia przy tym wymaga, że poprzednio łącząca strony umowa o pracę uległa definitywnemu rozwiązaniu, i to nie z powodu jej wypowiedzenia przez którąkolwiek ze stron, lecz

z powodu upływu czasu, na jaki została zawarta. Nie jest zatem uprawnione wywodzenie z faktu wcześniejszego wykonywania czynności strażnika na podstawie umowy o pracę, związania stron od dnia 1 stycznia 2012 r. także umową o pracę

w sytuacji, gdy strony od tego dnia podpisały umowę cywilnoprawną. Nie należy przy tym tracić z pola widzenia okoliczności, w jakich doszło do nawiązania współpracy stron w oparciu o umowę zlecenia, wiadomych obu stronom umowy, a dotyczących sytuacji prawnej i ekonomicznej, w jakiej znalazł się pozwany w związku ze zmianą przepisów dotyczących dofinansowania z PFRON i jednocześnie niepozwalających mu na dalsze zatrudnianie powoda w oparciu o pracowniczą formę zatrudnienia. Podkreślenia przy tym wymaga, że w sytuacji, gdy łącząca strony wcześniej umowa o pracę uległa rozwiązaniu na skutek upływu terminu, na jaki została zawarta, pozwany po dniu 31 grudnia 2011 r. w ogóle nie musiał nawiązywać z powodem jakiegokolwiek współpracy, i to nie tylko na podstawie umowy o pracę, lecz także

w oparciu o umowę zlecenia. W świetle tych okoliczności wątpliwości Sądu Okręgowego (podobnie jak wątpliwości Sądu Rejonowego) nie budziło, że pozwany po dniu 31 grudnia 2011 r. nie miał woli zawarcia z powodem umowy o pracę,

co jasno i wyraźnie mu zakomunikował, podając przyczyny takiej decyzji. Oceniając zaś zachowanie powoda w okresie od 1 stycznia 2012 r. do 30 czerwca 2015 r. –słusznie Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że i jego wolą było związanie

z pozwanym cywilnoprawną formą zatrudnienia. Powód bowiem wiedział, że po dniu 31 grudnia 2011 r. osoba z lekkim stopniem niepełnosprawności nie ma możliwości zatrudnienia się u pozwanego na podstawie umowy o pracę, a jedyną formą nawiązania współpracy może być umowa zlecenia. Miał świadomość, jakiego typu stosunek prawny nawiązuje. Wiedział też o tym, jakie konsekwencje wiążą się

z zawarciem umowy zlecenia i czym ta umowa różni się od umowy o pracę, o czym świadczy chociażby fakt skorzystania przez niego z możliwości rezygnacji

z dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Ani przed zawarciem umowy ze stycznia 2012 r., ani w późniejszym okresie, powód nie rozmawiał też

z pozwanym na temat możliwości zawarcia umowy o pracę. Nikt mu takiej umowy nie proponował, ani powód się jej nie domagał. Powód przyjął propozycję zawarcia umowy zlecenia i zawarł tę umowę z pozwanym 44 razy, nigdy nie kwestionując ani jej treści, ani faktu, że jest to umowa zlecenia, a nie umowa o pracę. Tym samym powód wielokrotnie oświadczył, że chce wykonywać usługę ochrony mienia na podstawie umowy zlecenia i nigdy nie uchylił się od skutków prawnych żadnego ze składanych

w tej mierze oświadczeń. Ponadto, zamiar stron zawarcia umowy o pracę nie wynika też z treści zawartych umów zlecenia. W takiej sytuacji nie było podstaw, by przyjąć istnienie woli stron w zawarciu umowy o pracę, a domniemywać jej nie można. Powód

w zasadzie powyższych ustaleń nie kwestionował. Zarzucał jedynie, że pracodawca wykorzystał swoją pozycję dominującą i narzucił mu cywilnoprawną formą „zatrudnienia”, a on stał przed wyborem jej przyjęcia bądź całkowitej utraty pracy. Podał, że mimo formalnego podpisania wszystkich umów zlecenia, jego rzeczywista wola była inna. Z powyższym stanowiskiem nie sposób się zgodzić. Powód miał bowiem czas

ok. 3,5 roku na ujawnienie wobec pozwanego swojej –jak twierdzi – „rzeczywistej” woli, jednakże ani razu w ciągu tego okresu czasu innej woli niż wola związania umową zlecenia wobec zleceniodawcy nie ujawnił. Przeciwnie, w ww. okresie aż 44 razy złożył oświadczenie woli o zawarciu z pozwanym umowy cywilnoprawnej. W kontekście zarzucanego pozwanemu wymuszenia zawarcia umowy zlecenia, nie bez znaczenia pozostaje też okoliczność, że stosunek pracy powoda uległ rozwiązaniu w dniu

31 grudnia 2011 r. w sposób prawem przewidziany i pozwany po tej dacie nie musiał nawiązywać z powodem jakiegokolwiek współpracy. Okoliczność zaś, że zawarł z nim umowę zlecenia bezpośrednio po zakończeniu umowy o pracę nie może działać na jego niekorzyść. Powód zresztą –wbrew temu co twierdzi w apelacji– nie był w nad wyraz niekorzystnej sytuacji. W tym okresie bowiem pobierał świadczenie rentowe

– nie pozostawał więc całkowicie bez środków do życia, nawet gdyby propozycji pozwanego zawarcia umowy zlecenia nie przyjął.

Rozważania Sądu Rejonowego prowadzone w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w zakresie braku zgodnego zamiaru stron, który kreowałby stosunek pracowniczy po dniu 31 grudnia 2011 r., nie naruszają żadnych reguł logicznego rozumowania i nie są niezgodne z zasadami doświadczenia życiowego. Tym samym, w ocenie Sądu Okręgowego, nie można Sądowi Rejonowemu postawić zarzutu naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów ani naruszenia przepisów prawa materialnego, a to art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Również logiczna i zgodna z doświadczeniem życiowym jest dokonana przez Sąd I instancji ocena istnienia przesłanek z art. 22 k.p. Słusznie Sąd ten zauważył,

iż w zatrudnieniu powoda po 1 stycznia 2012 r. brak było przede wszystkim charakterystycznego dla umowy o pracę podporządkowania pracownika pracodawcy. Apelujący w imieniu powoda Prokurator zarzucał wprawdzie, że nadzór i podporządkowanie kierownicze w stosunku łączącym powoda i pozwanego po dniu 31 grudnia 2011 r. były i że wynikały one z roli, jaką u pozwanego odgrywała grupa interwencyjna, a nadto z faktu, że powód miał obowiązek co godzinę meldować się

u dyspozytora za pomocą krótkofalówki oraz obowiązek dokonywania obchodu obiektu w godzinach ustalonych przez pracodawcę w regulaminie, to jednak

z twierdzeniami tymi nie sposób się zgodzić. Jak wynika bowiem z materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu I –instancyjnym, zadaniem grupy interwencyjnej był nadzór nad obiektem, a nie stricte nad pracownikiem. Grupa

ta podejmowała interwencję, gdy włączał się alarm. W wolnym czasie sprawdzała jedynie, czy pracownik ochrony nie śpi w czasie wykonywania swoich obowiązków, albo czy nie jest pod wpływem alkoholu, czy wykonuje zlecenie. W tym celu sprawdzane były też zapisy w książce dyżurów. Ani pracownicy grupy interwencyjnej ani dyspozytor, u którego „meldował” się powód, nie wydawali mu żadnych poleceń dotyczących sposobu wykonywania czynności ochrony, czasu i miejsca tej ochrony. Jego przełożony –szef ochrony na obiekcie dozorowanym przez powoda pojawiał się może 2 – 3 razy w roku. Powód zeznał, nie był też w stanie wskazać konkretnych poleceń dotyczących pracy, które od tych osób miałyby otrzymać, a które świadczyłyby o tym, że pozwany za pośrednictwem ww. osób czy nawet bezpośrednio sprawował nadzór pracowniczy nad wykonywaną przez niego pracą. Powyższe sprawia, że nie ma podstaw do uznania, że czynności wykonywane przez członków grupy interwencyjnej, jak i kontakt z dyspozytorem, przekraczały zakres nadzoru zleceniodawcy nad wykonaniem zlecenia przez zleceniobiorcę w rozumieniu art. 740 k.c. i świadczyły o podporządkowaniu pracowniczym w rozumieniu art. 22 k.p.

O pracowniczym charakterze zatrudnienia powoda nie świadczy też fakt,

że wykonywał czynności dozoru zgodnie z ustalonym grafikiem. Sam w sobie nie jest to element wyróżniający stosunek pracy, którego wystąpienie przesądza o konieczności zakwalifikowania łączącej strony umowy jako umowy o pracę.

O zatrudnieniu powoda po dniu 31 grudnia 2011 r. na podstawie pracowniczej formy zatrudnienia nie świadczy również fakt osobistego wykonywania przez powoda czynności dozoru mienia. Ta cecha konstrukcyjna umowy jest właściwa nie tylko umowie o pracę, ale także umowie zlecenia. Istotne natomiast znaczenie w sprawie powoda miał fakt, że strony w łączących je umowach zlecenia przewidziały zapis o możliwości zastąpienia powoda przez osobę trzecią. Powód i apelujący Prokurator co prawda podnosili, że ww. zapis w umowach był pozorny, jednakże –co zauważył też Sąd Rejonowy– powyższe twierdzenia pozostają bez pokrycia w materiale dowodowym sprawy. Jako że powód nigdy nie zwrócił się do pozwanego o zgodę na zastępstwo i nie poznał jego reakcji na taką prośbę, a aktualnie sprawdzić tego nie można, nie ma podstaw do stwierdzenia fikcyjności ww. zapisu.

W ocenie Sądu Okręgowego, suma powyższych uwag prowadzi do wniosku, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz prawidłowej wykładni prawa materialnego. Przyjęte metody wykładni uwzględniają utrwalone i zgodne w tym zakresie orzecznictwo Sądu Najwyższego, wydane na tle spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy. Apelacje złożone przez powoda i przez Prokuratora Okręgowego nie zdołały ww. ocen podważyć. Stąd też podlegały oddaleniu, na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., mając na uwadze – podobnie jak Sąd Rejonowy – sytuację materialną i osobistą powoda, a także charakter niniejszej sprawy.

SSO Krzysztof Głowczyński SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga