

*Sygn. VPa 101/14*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 27 listopada 2014 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz*

*Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska*

SSR del. Marzena Foltyn-Banaszczyk (spr.)

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 27 listopada 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa P. M.*

*przeciwko Agencji Ochrony Osób i Mienia (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.*

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie i odszkodowanie

*na skutek apelacji pozwanej Agencji Ochrony Osób i Mienia (...) Spółki*

*z ograniczoną odpowiedzialnością w K. od wyroku Sądu Rejonowego*

*w Radomsku IV Wydziału Pracy z dnia 4 marca 2014r. sygn. IV P 136/13*

*1. oddala apelację,*

*2. zasądza od pozwanej Agencji Ochrony Osób i Mienia (...) Spółki*

*z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz powoda P. M. kwotę 450,00 ( czterysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.*

Sygn. akt *V Pa 101/14*

## UZASADNIENIE

**Zaskarżonym wyrokiem** z dnia 4 marca 2014 roku wydanym w sprawie o sygn. akt IVP 136/13 Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w R. ustalił, że między powodem P. M. a pozwaną Agencją Ochrony Osób i Mienia (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w K. w okresie między 1 kwietnia 2013 roku a 31 marca 2014 roku został nawiązany stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony, zasądził od Agencji Ochrony Osób i Mienia (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz powoda P. M. kwotę 2.108.01 złotych tytułem wynagrodzenia z ustawowymi odsetkami:- od dnia 11 maja 2013 roku do dnia zapłaty od kwoty 508,01 złotych,- od dnia 11 czerwca 2013 roku do dnia zapłaty od kwoty 1.600,00 złotych oraz kwotę 4.800,00 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 23 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania wobec naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę na czas określony. Wyrokowi w punkcie pierwszym Sąd Rejonowy nadał rygor natychmiastowej

wykonalności w stosunku do kwoty 1.600,00 złotych brutto oraz zasądził od Agencji Ochrony Osób i Mienia (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz powoda P. M. kwotę 900,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

***Podstawę powyższego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważana prawne Sądu Rejonowego:***

Powód P. M. zawarł z pozwaną spółką umowę zlecenia nr (...) w dniu 1 kwietnia 2013 roku na okres od 1 kwietnia 2013 roku do 31 marca 2014 roku. Powód rozpoczął pracę w dniu 3 kwietnia 2013 roku. Obowiązki swoje powód wykonywał w systemie 24 godzinnym na terenie zakładu (...) S.A. w M. położonego w R. przy ul. (...) od godziny siódmej rano do godziny siódmej następnego dnia, po czym miał trzy dni wolne. W czasie zmiany na obiekcie oprócz powoda pracował jeszcze jeden pracownik ochrony i kierownik zmiany. Obecność w pracy powód potwierdzał wpisem w książce służb, a ponadto między godziną siódmą a siódmą trzydzieści przez telefon podawał swój numer identyfikacyjny do siedziby pozwanego pracodawcy w K.. Do obowiązków powoda w czasie dyżuru należało: pełnienie służby w dyżurce, wydawanie przepustek, wypełnianie dokumentów WZ, dokumentów wjazdowych i wyjazdowych na portierni, dokonywanie obchodów zakładu co godzinę minut 40 ( obchody były jednoosobowe ) oraz odbijanie tzw. punktów (...) rozmieszczonych na terenie całego zakładu. Powód otrzymał od pozwanej odzież roboczą składającą się z pary spodni, dwóch koszul i jednego polaru.

Powód przepracował w kwietniu 9 dyżurów oraz w maju 7 dyżurów, ostatni w dniu 31 maja 2013 roku. W dniu 28 maja 2013 roku kierownik M. T. podpisał rachunki na wypłatę powodowi za miesiąc kwiecień i oświadczył, że powód zostaje zwolniony z końcem maja. Powodowi wypłacono łącznie kwotę 1.091,99 złotych, na którą składała się kwota 50,00 złotych z tytułu umowy zlecenia z dnia 1 kwietnia 2013 roku oraz kwota 1.041,99 złotych z tytułu umowy zlecenia z dnia 25 kwietnia 2013 roku, której powód nie podpisywał. Powód nie otrzymał wynagrodzenia za miesiąc maj 2013 roku. Pismem z dnia 17 czerwca 2013 roku pozwana spółka rozwiązała umowę zlecenia z dnia 25 kwietnia 2013 roku nr (...).

W oparciu o powyższe Sąd Rejonowy uznał roszczenia powoda za uzasadnione.

W ocenie Sądu Rejonowego ustalony niespornie stan faktyczny prowadzi do jednoznacznego wniosku, że między stronami została zawarta w rzeczywistości umowa o pracę. Wykonywane przez powoda obowiązki wynikające z zawartej umowy zlecenia w istocie zawierały najbardziej istotne cechy stosunku pracy.

Uzasadniając swoje stanowisko Sąd Rejonowy wskazał, że w prawnym stosunku pracy następuje włączenie pracownika do działalności pracodawcy i podporządkowanie go regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Pracownik zobowiązuje się przy tym do niewykonywania jakiegokolwiek konkretnego zadania, lecz do stałego wypełniania określonego rodzaju pracy związanej z określonym stanowiskiem, zawodem lub kwalifikacjami. Pracownik zobowiązany jest do przestrzegania ustalonej dla danej dziedziny pracy normy pracy w obowiązującej normie wydajności lub w obu tych miernikach równocześnie, co nie występuje w stosunkach cywilnych

Dalej Sąd Rejonowy podniósł, że artykuł 22 w brzmieniu nadanym nowelizacją z 2.2.1996 roku i z 26.7.2002 roku nie wyklucza możliwości zawierania umów cywilnoprawnych (agencji, o dzieło, zlecenia) w tych wszystkich przypadkach, gdy zgodne to jest z charakterem i celem świadczonej pracy. Nie stwarza również domniemania prawnego umowy o pracę (wyr. SN z 23.9.1998 r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999, Nr 19, poz. 627). Natomiast zadaniem jego jest przeciwstawienie się pojawieniu się praktyki zawierania pozornych umów prawa cywilnego w celu obejścia przepisów, w szczególności ochronnego ustawodawstwa pracy oraz opłacania składek na ubezpieczenie społeczne. Stosownie do funkcji ochronnej prawa pracy cywilistyczna zasada wolności umów w tym zakresie zostaje ograniczona i podporządkowana bezwzględnie obowiązującemu przepisowi ochronnemu prawa pracy i ogólnie obowiązującemu porządkowi prawnemu. Niezależnie od tego Sąd I instancji wskazał, że stosownie do art. 58 KC czynność prawna mająca na celu obejście ustawy jest nieważna.

Dlatego też w razie stwierdzenia, że umowa w istocie swej jest umową o pracę, wola stron nadania jej innego charakteru pozostaje bez znaczenia. Dlatego też stosownie do ochronnej funkcji prawa pracy umowa spełniająca warunki umowy o pracę musi być uznana za taką, nawet wbrew woli stron. W świetle art. 22 § 1 i 1<sup>1</sup> sąd może ustalić istnienie stosunku pracy także wówczas, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy (wyr. SN z 3.6.2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009, Nr 19-20, poz. 258).

Ustalenie, że umowa nazwana umową zlecenia spowodowała w istocie nawiązanie stosunku pracy (art. 189 KPC w zw. z art. 22 § 1 i 1<sup>1</sup> KP) służy ochronie osoby, która świadcząc pracę na warunkach umowy o pracę, została pozbawiona pracowniczego statusu wskutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej przewagi jej pracodawcy, a nie przełamaniu zasady pacta sunt servanda (wyr. SN z 3.6.1998 r., I PKN 170/98, OSNAPiUS 1999, Nr 11, poz. 369).

Kontynuując swój wywód Sąd Rejonowy podkreślił, że w orzecznictwie również szerzej przedstawiono charakterystykę stosunku pracy w stosunku do innych umów prawa cywilnego o świadczenie usług, wykorzystując w dużej mierze uznany dorobek, zwłaszcza niemieckiej nauki prawa. Stwierdzono więc, że w przypadku stosunku pracy opartym na umowie o pracę odbywa się praca skoooperowana. Pracownik zobowiązany jest pełnić pracę w zorganizowanym kolektywie pracowniczym, podporządkowanym kierownictwu podmiotu zatrudniającego w granicach wynikających z odpowiednio określonego rodzaju pracy, słusznych potrzeb pracodawcy i zastrzeżonych ustawowo praw pracownika. Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunków opartych na innych umowach o świadczenie usług. Obowiązek osobistego wykonywania pracy należy też do jednej z podstawowych cech stosunku pracy, chociaż znów nie jest to cecha wyłączna i decydująca. Cechą charakterystyczną dla stosunku opartego na umowie o pracę jest też to, że ryzyko przedsięwzięcia ciąży na podmiocie zatrudniającym. W konsekwencji skutki niemożności wykonywania pracy z przyczyn dotyczących podmiotu zatrudniającego nie pozbawiają pracownika roszczeń zarobkowych. Przy stosunku pracy opartym na umowie o pracę obowiązuje bezwzględna zasada odpłatności. W najogólniejszym znaczeniu umowa o pracę wyróżnia się spośród umów o świadczenie usług tym, że przy stosunku opartym na umowie o pracę więź między pracownikiem a pracodawcą jest znacznie ściślejsza, znacznie szerszy jest zakres wzajemnych praw i obowiązków, bardziej absorbujących pracownika, a z drugiej strony podmiot zatrudniający ma znacznie szersze obowiązki i to nie tylko uiszczenia wynagrodzenia za faktycznie wykonaną pracę, ale również np. spełnienia świadczeń niezajdujących równoważnika w faktycznie przez pracownika wykonanej pracy (w razie choroby, koniecznej opieki nad chorym członkiem rodziny, powołaniem do służby wojskowej itp.).

Nadto Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że w ramach stosunku pracy pracodawca może powierzyć pracownikowi wykonywanie czynności określonych w umowie o pracę na rzecz innego podmiotu, co nie oznacza, że wskutek tego pracownik staje się pracownikiem owego podmiotu i że od niego należy mu się wynagrodzenie za pracę.

Umowa zlecenia jest bowiem umową starannego działania podobnie jak umowa o pracę. Podstawową cechą odróżniającą ją od umowy o pracę jest brak elementu podporządkowania zleceniodawcy, brak wykonywania pracy pod jego kierownictwem. Praca w ramach umowy zlecenia może być świadczona również nieodpłatnie. Zamierzony wynik jest tylko możliwy i prawdopodobny, często niedający się z góry przewidzieć. Ryzyko przy zachowaniu należytej staranności przez wykonawcę ponosi zleceniodawca. Zlecenie dotyczy określonej lub określonych czynności, często występuje brak pewnej stałości lub ciągłości. W określonych przypadkach zachodzi możliwość posłużenia się podwykonawcą

Zdaniem Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie oczywistym jest, iż powód jako pracownik zobowiązany jest był pełnić pracę w zorganizowanym kolektywie pracowniczym, podporządkowanym kierownictwu podmiotu zatrudniającego w granicach wynikających z odpowiednio określonego rodzaju pracy, słusznych potrzeb pracodawcy i zastrzeżonych ustawowo praw pracownika, a ocenione przez Sąd I instancji jako niesporne ustalenia faktyczne wskazują że powód wykonywał prace pod kierownictwem dowódcy czy też kierownika zmiany oraz był nadzorowany przez kierowników koordynatorów. Ponadto w każdym dniu pracy telefonicznie informował siedzibę pozwanej spółki w K. o swojej obecności w pracy.

Mając powyższe ustalenia faktyczne na względzie Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, iż zawarte umowy cywilnoprawne były czynnościami prawnymi dla pozoru podjętymi w celu uniknięcia obciążeń fiskalnych i w rzeczywistości istnieją podstawy do ustalenia, że między stronami nawiązany został stosunek pracy na czas określony od 1 kwietnia 2013 roku do 31 marca 2014 roku.

W konsekwencji takiego ustalenia zasadnymi stały się wszystkie roszczenia dotyczące niewypłaconego wynagrodzenia zgłoszonego w pozwie oraz tj. kwota 508,01 złotych tytułem wyrównania wynagrodzenia do poziomu minimalne wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2013 roku oraz kwota 1.600 złotych tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za miesiąc maj 2013 roku oraz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia wobec wadliwego rozwiązania umowy o pracę na czas określony ( art. 50 § 4 k.p. )

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł stosownie z regułą odpowiedzialności za wynik procesu określoną w art. 98 § 1 k.p.c. i zasądził na rzecz powodów zwrot kosztów postępowania w kwocie po 900,00złoty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na podstawie § 12 pkt 2 w związku z § 6 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu z dnia 28 września 2002 r. (Dz.U. Nr 163, poz. 1348).

**Apelację** od powyższego wyroku wniosła pozwana Agencja Ochrony Osób i Mienia (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. zaskarżając wyrok w całości wnosząc o:

- uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz oddalenie powództwa w całości, a także

- o zasądzenie od powoda na rzecz, pozwanej Spółki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, według norm prawem przepisanych

ewentualnie

- o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego.

Zaskarżonemu wyrokowi pozwany zarzucił:

- naruszenie art. 233 kodeksu postępowania cywilnego przez dokonanie przez Sąd dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów zebranych w sprawie, a to przez ustalenie, iż powód wykonywał czynności zlecone przez pozwaną pod nadzorem i w warunkach umowy o pracę;
- naruszenie art. 233 kodeksu postępowania cywilnego przez dokonanie przez Sąd pominięcia ustaleń co do tego, które cechy charakterystyczne dla umowy zlecenia czy dla umowy o pracę przeważają w umowach łączących powoda z pozwaną Spółką;
- sprzeczność ustaleń Sądu ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym przez przyjęcie, iż powód musiał zgłaszać codziennie swoją obecność na chronionym obiekcie w centrali pozwanej, co jest całkowicie sprzeczne z faktycznym stanem sprawy gdyż to codziennie centrala pozwanej dzwoniła na obiekt celem sprawdzenia czy liczba obecnych zleceniobiorców jest zgodna z ustaleniami umowy łączącej pozwaną z właścicielem chronionego obiektu;
- sprzeczność ustaleń Sądu ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym przez przyjęcie, iż powód podlegał regulaminowi pracy, w sytuacji gdy na obiekcie na którym wykonywał zlecone mu czynności nie było jakiegokolwiek regulaminu pracy;
- sprzeczność ustaleń Sądu ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym przez przyjęcie, iż powód musiał wykonywać opisany w uzasadnieniu wyroku szeroki zakres obowiązków, podczas gdy zakres ten był zmienny i wykonywany nie tylko przez powoda;

- sprzeczność ustaleń Sądu ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym przez ustalenie iż powód podlegał poleceniom kierownictwa, podczas gdy powód nie miał jakiegokolwiek zwierzchnika nadzorującego jego zakres wykonywanych czynności i nikomu podczas ich realizacji nie podlegał;
- naruszenie przepisu art. 328 §2 k.p.c. poprzez nie wskazanie w uzasadnieniu skarżonego wyroku dowodów na których Sąd się oparł oraz przyczyn dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, a także taktów, które Sąd uznał za udowodnione;

- zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda całości wynagrodzenia i odszkodowania żadanego przez, powoda pomimo nie wykazania wymiaru czasu pracy powoda oraz. zasadności jego wysokości przez powoda przy jednoczesnym jego kwestionowaniu przez stronę pozwaną;

- naruszenie przepisu art. 189 k.p.c. poprzez dokonanie przez. Sąd I Instancji ustalenia istnienia stosunku prawnego w sytuacji gdy powód nie wskazał i nie wykazał jakiegokolwiek interesu prawnego w żądaniu takiego ustalenia;
- naruszenie przepisu art. 5 kodeksu cywilnego przez brak rozważenia przez Sąd Rejonowy, czy dochodzone roszczenie nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Powód wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od pozwanego kosztów zastępstwa procesowego.

**Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

***Apelacja pozwanego jako bezzasadna podlegała oddaleniu.***

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, które Sąd Okręgowy w pełni aprobuje i uznaje za własne.

Jako najdalej idący jest zarzut apelacji pozwanego co do naruszenia przepisu art. 189 k.p.c., jako przesłanki materialnej istnienia interesu prawnego w żądaniu powoda ustalenia istnienia stosunku prawnego – umowy o pracę. Aczkolwiek w pierwszej kolejności rozpoznaniu podlegają zawsze zarzuty zasadzane na naruszeniu przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego, gdyż oceny zasadności naruszenia prawa materialnego można dokonywać wówczas, gdy stan faktyczny sprawy stanowiący podstawę rozstrzygnięcia został prawidłowo rozstrzygnięty, o tyle w przypadku powództwa o ustalenie stosunku prawnego istnienie interesu prawnego jest przesłanką dopuszczalności powództwa.

Zarzut pozwanego naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art. 189 k.p.c. należało uznać za chybiony.

Nie może budzić wątpliwości, iż pojęcie interesu prawnego w rozumieniu art.189 k.p.c. traktowane jest w piśmiennictwie jako szczególny rodzaj klauzuli generalnej będącej elementem konstrukcji powództwa wniesionego na podstawie tego przepisu. Na ogół w doktrynie i orzecznictwie zgodnie jest rozumiane jako potrzeba prawna. Potrzeba ta wynika z sytuacji, w jakiej znajduje się powód. Pojęcie to należy rozumieć szeroko, tzn. nie tylko w sposób wynikający z treści określonych przepisów prawa przedmiotowego, lecz w sposób uwzględniający oprócz treści tych przepisów także ogólną sytuację prawną powoda. Pojęcie to w ramach konstrukcji powództwa o ustalenie powinno być interpretowane z uwzględnieniem szeroko pojmowanego dostępu do sądów w celu zapewnienia ochrony prawnej w formie ustalenia stosunku prawnego lub prawa w sensie pozytywnym lub negatywnym. Przez interes prawny należy rozumieć obiektywną w świetle obowiązujących przepisów prawnych, to jest wywołaną rzeczywistym narażeniem lub zagrożeniem określonej sfery prawnej, potrzebę uzyskania przez powoda wyroku określonej treści. Interesem prawnym jest w takim przypadku istniejąca po stronie podmiotu prawa chęć uzyskania określonej korzyści w sferze jego sytuacji prawnej, która polega na utworzeniu stanu pewności prawnej co do aktualnej sytuacji prawnej podmiotu, wzmacniającego możliwość żądania ochrony tej sytuacji głównie przez stworzenie prejudycjalnej przesłanki skuteczności tej ochrony. Instrumentem służącym uzyskaniu tak określonej korzyści jest w myśl art. 189 k.p.c. stwierdzenie na mocy orzeczenia sądu istnienia stosunku prawnego lub prawa, które wyznaczają sytuację

prawną podmiotu. ( por. T. Rowiński, *Interes prawny w procesie cywilnym i postępowaniu nieprocesowym*, Warszawa 1971, s. 26; E. Warzocha, *Ustalenie stosunku prawnego lub prawa w postępowaniu cywilnym*, Warszawa 1982r., s. 48; K. Piasecki, *Postępowanie sporne rozpoznawcze*, Warszawa 2004, s. 150 i n. za: T. Żyżnowski, *Komentarz do art. 189 Kodeksu Postępowania Cywilnego*, LEX). Skuteczne powołanie się na interes prawny wymaga zatem wykazania, iż oczekiwanie rozstrzygnięcia wywoła takie skutki w stosunkach między stronami, w następstwie których ich sytuacja prawna zostanie określona jednoznacznie i tym samym wyeliminowane zostanie wynikające z błędnego przekonania co do przysługiwania pozwanemu określonych uprawnień ryzyko naruszenia w przyszłości praw powoda. ( por. wyrok SN z dnia 30.10.1990r., I CR 649/90, LEX; z dnia 2.06.2006, I PK 250/05, M.P.Pr 2006, nr 9, s. 491; z dnia 15.03.2002r., II CKN 919/99, LEX). Wniesieniu i uwzględnieniu powództwa o ustalenie nie stoi przy tym na przeszkodzie stwierdzona okoliczność, że powodowi nie zagraża żadne naruszenie ze strony pozwanego. Przepis art. 189 k.p.c. nie wiąże bowiem interesu prawnego powoda z zagrożeniem jego sytuacji prawnej przez stronę pozwaną, stąd też powód ma interes prawny w ustaleniu wtedy, gdy w związku z zachowaniem pozwanego uzasadnione jest ustalenie stosunku prawnego lub prawa w celu usunięcia niepewności co do określonego stosunku prawnego lub prawa. ( por. wyrok SN z dnia 14.07.1972r., III CRN 607/71, OSNCP 1973/4/64). Powyższe wynika z prewencyjnego charakteru przepisu art. 189 k.p.c. Interes prawny zachodzi zatem, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów czyli definitywnie zakończy spór istniejący między stronami lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości. (por. P. Telenga, *Komentarz do art. 189 kodeksu postępowania cywilnego*, LEX).

Powód w pozwie, wbrew twierdzeniom pozwanego, uzasadnił istnienie interesu prawnego domagania się ustalenia zawarcia między stronami umowy o pracę na czas określony w okresie od dnia 1 kwietnia 2013 roku do dnia 31 marca 2014 roku podkreślając wpływ ustalenia na uprawnienia powoda wynikające z przepisów prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych. Jak słusznie zatem wywiódł Sąd Rejonowy ustalenie, że umowa nazwana umową zlecenia spowodowała w istocie nawiązanie stosunku pracy (art. 189 k.p.c. w związku z art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> k.p.) służy ochronie osoby, która świadcząc pracę na warunkach umowy o pracę została pozbawiona pracowniczego statusu wskutek nadużycia ekonomiczno – organizacyjnej przewagi jej pracodawcy, a nie przełamaniu zasady pacta sunt servanta.

Nie mógł odnieść również skutku zarzut naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art. 233 k.p.c. wyrażającym zasadę swobodnej oceny dowodów.

Należy podkreślić, iż stosując tę zasadę według własnego przekonania, sąd jest zobowiązany przestrzegać zasad logicznego rozumowania, a więc może z zebranego materiału dowodowego wyciągać wnioski wyłącznie logicznie uzasadnione. Sąd może dać wiarę tym lub innym dowodom, czyli swobodnie oceniać zeznania, nie może jednak na tle tych zeznań budować wniosków, które z nich nie wypływają. Przy ocenie dowodów, tj. ich wiarygodności i mocy, istotną rolę odgrywają zasady doświadczenia życiowego.

Wszechstronne rozważenie materiału zebranego w sprawie oznacza uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszystkich okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych środków dowodowych, a mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności ( stanowisko takie zajął SN w wyroku z dnia 23.06.2003 roku, VCKN 417/01,LEX).

W tym zakresie należy brać pod uwagę cały materiał sprawy. W wyniku swobodnej oceny dowodów sąd dokonuje selekcji zebranego materiału dowodowego pod kątem widzenia istotności poszczególnych jego elementów. Dalszym założeniem prawidłowej oceny dowodów jest ich poprawna interpretacja, np. wykładnia dokumentu, wykładnia zeznań świadków.

Nie wystarczającym jest zatem stwierdzenie apelującego, że ustalenia faktyczne zostały dokonane z przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów, ani też wskazywanie stanu faktycznego, który zdaniem pozwanego, odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem dla skutecznego podniesienia zarzutu, umiejscowienie w realiach konkretnej sprawy przyczyn, dla których ocena dowodów nie spełnia kryteriów określonych w art. 233 § 1 k.p.c.

Z tych względów nie można podzielić zarzutu skarżącego, że Sąd Rejonowy przyjął do stanu faktycznego okoliczności na podstawie dokonane dowolnej oceny dowodów zebranych w sprawie.

W szczególności nie można zarzucić Sądowi, że wyprowadził logicznie błędnych wniosków z ustalonych przez siebie okoliczności czy też że przyjął fakty za ustalone bez dostatecznej podstawy ( fakty które nie zostały potwierdzone dowodami), bądź przeciwnie, że uznał za nieudowodnione pewne fakty, mimo istnienia ku temu dostatecznej podstawy w zebranych materiałach, a jego wyrok nie odpowiada prawu.

Dokonana przez Sąd I instancji ocena materiału dowodowego i poczynione na tej podstawie ustalenia faktyczne mieściły się w granicach wyznaczonych przez art. 233 § 1 k.p.c. Wbrew zarzutom pozwanego Sąd szczegółowo odniósł się do cech umowy zlecenia i umowy o pracę, a następnie na podstawie analizy materiału dowodowego dokonał oceny stosunku prawnego łączącego strony.

Zgadzając się z założeniem zarzutu, iż w przypadku gdy zawarta przez strony umowa zawiera zarówno cechy umowy o pracę jak i umowy cywilnoprawnej wówczas dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający, należało zaznaczyć z całą mocą, iż z ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd nie wynikało, iż zawarta przez strony umowa zawierała cechy umowy zlecenia. W szczególności Sąd Rejonowy podkreślił, iż strony wiązała (mimo nazwania umowy – umową zlecenia) umowa o pracę. Umowa ta, co szczegółowo uzasadniał Sąd, zawierała wszystkie istotne cechy stosunku pracy. Nie można zatem na podstawie materiału dowodowego skutecznie twierdzić, iż stosunek prawny łączący strony, jak chce pozwany, zawierał z jednakowym nasileniem cechy umowy o pracę i umowy prawa cywilnego.

Całkowicie zatem chybiony był zarzut apelacji, iż Sąd I instancji nie dokonał ustaleń co do tego, które cechy charakterystyczne dla umów o pracę i umów cywilnoprawnych przeważały w umowie łączącej strony.

Z powyższym zarzutem wiązały się zarzuty dotyczące sprzeczności ustaleń faktycznych Sądu ze zgromadzonym materiałem dowodowym w zakresie oceny poszczególnych elementów stosunku łączącego strony.

Odnosząc się do zarzutu dotyczącego wykonywania przez powoda pracy pod nadzorem w warunkach podporządkowania należało podnieść, iż dokonana przez Sąd ocena materiału dowodowego mieściła się w granicach wyznaczonych przez art. 233 § 1 k.p.c. W szczególności wbrew wywodom apelacji, na chronionym obiekcie, jak prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy, powód pracował w trzyosobowym składzie obsady ochrony. Wśród członków obsady znajdował się dowódca ochrony, jako bezpośredni przełożony pracowników ochrony i osoba, która miała kompetencje do wydawania wiążących poleceń i prowadzenie nadzoru nad pracą podległym sobie pracownikom w zakresie prawidłowego wykonywania czynności służbowych. Na powyższe wskazywała nie tylko treść instrukcji ochrony obiektu M. R., doręczona przez pozwanego powodowi, ale również treść zeznań świadków powołanych przez samego pozwanego w osobach D. W. oraz częściowo K. S. i M. T., którzy w tym zakresie potwierdzili zeznania powoda, świadka J. C. i K. C.. W szczególności D. W. zeznała, iż wykonywała i wykonuje czynności kierownicze, pilnuje pracowników, jest zawsze na zamianie, a oprócz tego dwóch pracowników ochrony, K. S. zeznał, iż zawsze w grupie była jedna osoba, która mieni się dowódcą, jest osobą wiodącą, zaś M. T. zeznał, że na każdej zmianie był dowódca. Ze skorelowanych zeznań ww. świadków i powoda oraz złożonej przez powoda instrukcji wynikało zatem jednoznacznie, iż powód pracował pod nadzorem i w bezpośrednim podporządkowaniu przełożonej D. W., która m.in. pilnowała i nadzorowała pracę pracowników ( w tym powoda), wydawała polecenia pracownikom, przyjmowała od pracowników zgłoszenia zagrożeń, pośredniczyła w imieniu pracowników w kontaktach z koordynatorem oraz rozpisywała grafik służb. Również koordynator kontrolował wykonywanie obowiązków, nadzorował w sposób pośredni pracowników, organizował pracę pracowników.

Z materiału dowodowego, co prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy wynikało również, że strony ściśle określiły czas i miejsce pracy. Harmonogram był przygotowywany i zatwierdzany przez koordynatora, co jednoznacznie wynikało z zeznań D. W., a częściowo także z zeznań M. T. i K. S..

Również zarzut braku obowiązku osobistego wykonywania obowiązków należało uznać za nietrafny i całkowicie chybiony. Okoliczność bowiem, że pracownicy mogli za zgodą przełożonych zamieniać się dyżurami, nie oznaczało iż pracownicy mogli wykonywać pracę nie osobiście, tylko przez inne wskazane osoby. Fakt wpisania w umowie zlecenie takiej możliwości nie miał żadnego przełożenia w rzeczywistości. Pracownicy bowiem mieli określony czas i miejsce wykonywania pracy, rozpisany grafik wykonywania pracy, musieli się wykazać określonymi uprawnieniami i kwalifikacjami, ich obecność była ewidencjonowana w księdze służb i kontrolowana przez pracowników pozwanego. W szczególności jednak wbrew twierdzeniu pozwanego świadek K. C. nie zeznał, że mógł wyjść z chronionego obiektu pod warunkiem zgłoszenia tego innemu zleceniobiorcy. Wręcz przeciwnie świadek K. C. zeznał, że nie było możliwości aby samodzielnie regulować sobie czas pracy, przychodził zgodnie z grafikiem i opuszczał stanowisko zgodnie z grafikiem. Kiedy zaś chciał opuścić stanowisko pracy musiałby zameldować to pani W. lub innemu kierownikowi. Zeznania te znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadka J. C., która zeznała, że gdy chciała coś uzgodnić to zgłaszała pani W., która musiała to zgłosić koordynatorowi oraz w zeznaniach powoda.

Odnosząc się do wywodów apelacji odnośnie wystawianych rachunków należało podkreślić, iż z zeznań powoda, świadków J. C., D. W., K. C., K. S. oraz M. T. wynikało, że rachunki przygotowywał pozwany i pracownicy je jedynie podpisywali we wskazanych miejscach. Okoliczność ta zatem nie może stanowić podstawy do twierdzenia, iż powód wystawiał rachunki z tytułu uzyskiwanego wynagrodzenia za wykonanie umowy zlecenia.

W szczególności jednakże na okoliczność jaki był zgodny zamiar stron co do rodzaju zawartej umowy świadczy instrukcja ochrony obiektu M. R. wręczona przez pozwanego powodowi. Z instrukcji tej bowiem wynikają prawa i obowiązki powoda jako pracownika, co jednoznacznie wynika nie tylko z treści, ale i przyjętej w instrukcji nomenklatury. Pozwany wskazał zatem w instrukcji prawa i obowiązki pracowników ochrony, organizację pracy ochrony, czas pracy pracowników ochrony, opis wymaganych działań pracowników ochrony. Instrukcję opracował K. S. i wręczył między innymi powodowi, co znalazło potwierdzenie w podpisach złożonych na instrukcji. Słusznie zatem należało uznać dokument ten jako wiarygodny i jednoznacznie określający cechy i elementy łączącego stosunku prawnego strony. Wynika z niego również zamiar obu stron co do charakteru zatrudnienia. Absolutnie zaś takiego waloru nie posiada instrukcja wewnętrzna, która nie jest opatrzona podpisami pracowników. Całkowicie zatem chybione były twierdzenia apelacji, iż zakres obowiązków powoda był zmienny i wykonywany nie tylko przez powoda.

Instrukcja ochrony obiektu pełniła zatem swoistą rolę regulaminu pracy oraz określała w sposób szczegółowy zakres obowiązków powoda jako pracownika od początku zatrudnienia.

W sytuacji gdy rozbieżności między treścią umowy a sposobem jej realizacji istnieje od początku, należy uznać że zachodzi przypadek zawarcia umowy cywilnoprawnej, która z mocy art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. jest nieważna a strony związane są umową o pracę.

W sprawie stosunek prawny łączący strony posiadał wszystkie istotne cechy stosunku pracy. Powstanie prawnego stosunku pracy może być wynikiem wyłącznie zawarcia umowy o pracę (powołania, wyboru, mianowania bądź spółdzielczej umowy o pracę). Stosunek pracy posiada szczególne cechy. Zakwalifikowaniu zatem umowy cywilnoprawnej, jako umowy o pracę nie stoi na przeszkodzie ani nazwa umowy, określająca ją jako umowę cywilnoprawną, ani nawet postanowienia umowy wskazujące na charakter stosunku cywilnoprawnego. O takim zakwalifikowaniu umowy decyduje jedynie sposób wykonywania pracy, a szczególnie realizowanie przez strony – nawet wbrew postanowieniom zawartej umowy – tych cech, które charakteryzują umowę o pracę i odróżniają tę umowę od innych umów. Z treści art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. wynika, iż nazwa umowy przyjęta przez strony nie ma znaczenia, gdy nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 k.p. Tylko zatem, gdy brak jest istotnych cech stosunku pracy, a w szczególności wykonywania pracy pod kierunkiem pracodawcy, nie ma podstaw do zastosowania art. 22§ 1<sup>1</sup>k.p. i przyjmowania, że strony łączył stosunek pracy. W sprawie Sąd I instancji poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne oraz biorąc pod uwagę cały zespół cech charakterystycznych odróżniających umowę o pracę od umowy zlecenia na podstawie analizy materiału dowodowego zebranego w sprawie słusznie uznał, iż strony wiązał stosunek



pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 1 kwietnia 2013 roku do dnia 31 marca 2014 roku uzasadniając szczegółowo swoje stanowisko w uzasadnieniu.

W konsekwencji powyższego należało uznać, iż apelujący nie postawił skutecznie zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c. Wywody pozwanego ograniczały się jedynie do zaprezentowania postulowanej przez siebie oceny dowodów, co nie jest równoznaczne ze skutecznym postawieniem zarzutu dowodnej oceny dowodów. Pamiętać bowiem należy, że nawet w sytuacji, w której ze zgromadzonego materiału dowodowego w konkretnej sprawie dałoby się wyprowadzić wnioski odmienne, niż to uczynił Sąd I instancji, sama ta okoliczność bez wykazania, że brak jest logiki w wiązaniu przez Sąd I instancji wniosków z zebranymi dowodowymi, lub gdy wnioskowanie Sądu I instancji wykracza poza schematy logiki formalnej albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo – skutkowych, nie uzasadnia postawienia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. uzasadnienie wyroku SA w Poznaniu z dnia 15 grudnia 2005 roku, I ACa 513/05, LEX; uzasadnienie SA w Poznaniu z dnia 9 kwietnia 2008 roku, I ACa 205/08, LEX; uzasadnienie SA w Poznaniu z dnia 21 maja 2008 roku, I ACa 953/07, LEX).

Zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego art. 233§ 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. okazały się zatem całkowicie bezzasadne.

Odnosząc się do zarzutu apelującego naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego i zasądzenie w całości wynagrodzenia i odszkodowania należało zarzuty uznać za chybione.

Analiza złożonych do akt harmonogramów służb i grafików, niesporne między stronami oraz zeznania powoda i świadków, wskazywały, iż powód pracował co do zasady w systemie: 24 godziny służby 2 dni wolne. Oznaczało to, iż pracował on w pełnym wymiarze czasu pracy ( 8 godzin dziennie; 48 godzin tygodniowo). W konsekwencji powyższego Sąd Rejonowy, nie wychodząc ponad żądanie pozwu, słusznie przyjął wysokość wynagrodzenia powoda w miesiącu kwietniu 2013 roku i maju 2013 roku w wysokości minimalnego wynagrodzenia, które w okresie od 1 stycznia 2013 roku do 31 grudnia 2013 roku wynosiło 1.600 złotych brutto. Skoro zaś za miesiąc kwiecień 2013 roku powód otrzymał od pozwanego wynagrodzenie w kwocie 1.091,99 złotych do zapłaty pozostała kwota 508,01 złotych, a za miesiąc maj 2013 roku z uwagi na brak wypłaty wynagrodzenia przez pozwanego do zapłaty pozostała kwota 1.600,00 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności (tj. od 11 dnia następnego miesiąca).

Konsekwencją ustalenia, iż strony łączyła umowa o pracę na czas określony było uznanie jako wadliwego dokonania rozwiązania umowy o pracę przez pozwanego z zastosowaniem okresu wypowiedzenia 7 dni. Zgodnie bowiem z treścią art. 33 k.p. przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Stosownie do treści art. 50 § 3 k.p. jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Zgodnie zaś z treścią art. 50 § 4 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Niezasadne było zatem odwołanie się przez apelującego do długości okresu wypowiedzenia.

W danej sprawie zatem na skutek wadliwego rozwiązania umowy o pracę na czas określony powód miał prawo domagać się odszkodowania, które Sąd I instancji prawidłowo ustalił w danej sprawie w wysokości wynagrodzenia za 3 miesiące , tj. 4.800,00 złotych ( 3x 1.600,00).

Zakresem zaskarżenia pozwany objął również rozstrzygnięcie o odsetkach od odszkodowania. Sąd I instancji prawidłowo przyjął, iż należą się odsetki od dnia doręczenia pozwu, co jest zgodne ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zajęтым w wyroku z dnia 15 listopada 2006 roku w sprawie I PK 112/06 (LEX).

W tym stanie rzeczy nie znajdowało żadnego uzasadnienia zastosowanie w niniejszej sprawie przepisu art. 5 k.c.

Mając na uwadze powyższe wobec braku uzasadnionych zarzutów apelacyjnych i wobec braku wystąpienia podstaw, które Sąd odwoławczy powinien wziąć pod uwagę z urzędu, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Na koszty zasądzone od pozwanego na rzecz powoda złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika powoda w kwocie 450,00 złotych określone w § 2 ust. 1 w związku z § 6 pkt 4 oraz § 12 ust. 1 pkt 2 i § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163 poz. 1349 ze zm.).