

Sygn. akt VII Pa 124/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Krakowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSO Katarzyna Gajewska (spr.)

Sędziowie: SSO Jarosław Łukasik

SSO Stefania Zdunek-Waliczek

Protokolant st. sekr. sądowy Wioletta Bugajska

po rozpoznaniu w dniu 28 marca 2019 r. w Krakowie na rozprawie

sprawy z powództwa M. C.

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

o ustalenie i wydanie

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 czerwca 2018 r. sygn. akt IV P 624/16/N

I. Zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddala powództwo i zasądza od M. C. na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. 480 zł (czteryście osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

II. Zasądza od M. C. na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. 270 zł (dwieście siedemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Stefania Zdunek-Waliczek Katarzyna Gajewska Jarosław Łukasik

Sygn. akt VII Pa 124/18

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z 11 czerwca 2018 r. Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa M. C. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o ustalenie i wydanie świadectwa pracy ustalił, iż powoda M. C. łączył ze stroną pozwaną (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. w okresie od 9 lutego 2009 r. do 31 marca 2016 r. stosunek pracy, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika ochrony (pkt I), nakazał stronie pozwanej wydać powodowi świadectwo pracy za okres zatrudnienia ujęty w pkt I wyroku (pkt II), zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda 480 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt III), nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.047 zł tytułem opłaty od pozwu, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy (pkt IV).

Jako bezsporne w sprawie okoliczności Sąd Rejonowy wskazał, iż za okres od 9 lutego 2009 r. do 31 marca 2016r. strony zawierały kolejne umowy nazywane umowami zlecenia. Do obowiązków powoda należało dokonywanie dozoru

mienia określonego przez pozwaną – były to co do zasady obiekty telewizji (...). Strony zawierały kolejne umowy. Powód wykonywał czynności pracownika ochrony w sposób ciągły do 31.03.2016 r. Współpraca stron ustalała w wyniku wypowiedzenia przez złożonego przez powoda. Strony przewidziały wynagrodzenie liczone za każdą godzinę pracy powoda. Wynagrodzenie było płatne jeden raz w miesiącu.

Ponadto Sąd Rejonowy ustalił, iż strona pozwana z pracownikami ochrony zawiera umowy cywilne lub umowy o pracę. Część osób z umowami zlecenia często upomina się o zawarcie umowy o pracę. Powód za każdym razem przy zawieraniu kolejnej umowy pytał o możliwość zawarcia umowy o pracę, lecz pozwana wręczała mu formularz umowy zlecenia. Pozwana zawiera umowy o pracę z ochroniarzami w sytuacji, w której sama zawrze ze swoim kontrahentem korzystną umowę. Jeżeli zawarta umowa przewiduje niewielkie wynagrodzenie dla pozwanej, ta celem obniżenia kosztów, zawiera z ochroniarzami umowy zlecenia. Umowy z pracownikami były „dostosowywane” do danego chronionego obiektu w przypadku przejścia pracownika z obiektu na obiekt, wtedy zmieniano je np. z umowy zlecenia na umowę o pracę lub odwrotnie.

Z dniem 3.04.2010 r. powód został kierownikiem zmiany. Na każdej zmianie był obecny kierownik zmiany, do jego obowiązków poza typowymi obowiązkami pracownika ochrony należała kontrola pełnienia służby, przekazywanie zmian, kontrola ubioru ochroniarzy. Pracownicy ochrony byli zobowiązani wykonywać polecenia kierowników zmiany.

Powód przez cały okres współpracy nie wyznaczył swojego zastępcy pomimo zapisów w zawieranych umowach. W razie jego nieobecności zastępca był wyznaczany przez koordynatora spośród innych ochroniarzy. Czasami powód zastępował innego pracownika. Grafiki pracy były tworzone przez jednego wyznaczonego pracownika pozwanej. Na obiekcie telewizji (...) był to Z. S.. Nie uwzględniał zdania pracowników i grafik układał według ustalonego schematu, tj. za kolejnością zmian. Grafiki pracy obejmowały wszystkich ochroniarzy pozwanej bez rozróżnienia ze względu na rodzaj umowy. Każdego miesiąca pozwana tworzyła jeden grafik dla wszystkich. Jedna zmiana na obiekcie – stacji telewizyjnej (...) w K. trwała 12 lub 24 godziny. Celem skorzystania z dodatkowego dnia wolnego powód musiał każdorazowo uzyskiwać zgodę przełożonego.

Pozwana systematycznie przeprowadzała kontrole wykonywania ochrony na danych obiektach i wydawała polecenia odnośnie sposobu wykonywania pracy, np. w razie awarii monitoringu. Koordynator Z. S. często przyjeżdżał na chroniony obiekt z wyłączonymi światłami samochodu celem sprawdzenia jakości wykonywania ochrony. Po wypłacie przyjeżdżał z alkomatem i sprawdzał trzeźwość ochroniarzy. Koordynator lub dyrektor wydawali powodowi wiążące polecenia telefonicznie lub bezpośrednio. Świadcząc pracę powód podlegał pod Z. S., który był jego przełożonym. Wszyscy ochroniarze, bez względu na rodzaj zawartej umowy byli zobowiązani do świadczenia pracy w stroju dostarczonym przez pozwaną.

W tak ustalonym stanie faktycznym, powołując się na treść art. 22 k.p. Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie ujawniony podczas przeprowadzonego postępowania dowodowego stosunek prawny łączący strony bez wątplenia był stosunkiem pracy, a nie stosunkiem cywilnoprawnym. Powód miał ustalone przez pozwaną miejsce świadczenia pracy. To pozwana decydowała, który obiekt ma on ochraniać. Powód musiał świadczyć pracę w określonym przez pracodawcę mundurze. Niedostosowanie się do wymogów wiązało się z pozbawieniem dniówki. Nie dysponował on zatem dowolnością w zakresie stroju. Każdorazowo był zobowiązany do zgłaszania chęci skorzystania z dnia wolnego i mógł nie przyjść do pracy dopiero po uzyskaniu zgody przełożonego co nie było automatyczne i powód spotykał się z odmową. Nie miał on również wpływu na ustalanie grafików. Pozwana wyznaczyła pracownika, któremu przydzieliła uprawnienie do ustalania harmonogramu pracy i pozostali pracownicy, bez względu na rodzaj zawartej umowy musieli się do niego dostosować. Pozwana wyznaczała również rodzaj zmian. M. C. pracował na zmianach 12 i 24 godzinnych. Po przepracowaniu określonej ilości godzin miał dwa dni odpoczynku. Był to stale powtarzany przez pozwaną schemat. Charakter pracy ochroniarza wiąże się z tym, że pracownik nie pozostaje przez cały swój czas pracy pod nadzorem przełożonego. Ochroniarze nie świadczą pracy w zakładzie pracy

pracodawcy, lecz są przez niego wysyłani na konkretne obiekty, które mają obowiązek chronić. Fakt ten nie przesądza o braku możliwości nawiązania z ochroniarzem stosunku pracy i nie wyklucza pracowniczego podporządkowania. Już sama pozwana zawiera zarówno umowy cywilnej, jak i umowy o pracę z pracownikami ochrony, a wszyscy oni posiadają tożsamy zakres obowiązków. Charakter pracy w ochronie nie wyklucza automatycznie stosunku pracy. Praca powoda była nadzorowana i kontrolowana, a powodowi wydawano wiążące, służbowe polecenia. Nie dysponował on swobodą i dowolnością w świadczeniu usług jaka jest konieczna w przypadku umowy cywilnej. Koordynator przyjeżdżał na chroniony obiekt. Sprawdzał jakość pracy poprzez przyjeżdżanie po zmroku, bez wcześniejszego uprzedzenia i przy zgaszonych światłach. Pozwana często kontaktowała się z pracownikiem telefonicznie lub bezpośrednio. Po wypłaceniu wynagrodzenia sprawdzano trzeźwość pracowników.

Pozwana zawierała zarówno umowy o pracę, jak i umowy zlecenia. Zakres obowiązków był identyczny, bez względu na rodzaj umowy. Podkreślenia wymaga również, iż koordynator, czyli osoba nadzorująca pracę, nie była w najmniejszym stopniu zainteresowana rodzajem umowy i nie była w stanie wskazać podstawy na jakiej dana osoba na obiekcie wykonuje swoje obowiązki. Wszystkimi podległymi osobami zarządzał tak samo i nie istniały żadne różnice w faktycznej sytuacji ochroniarzy. Tworzono jeden grafik dla wszystkich i nawet jeżeli pozwana dopuszczała zmiany w ciągu miesiąca, to dopuszczała je w takim samym zakresie dla osób z umowami zlecenia, jak i dla osób z umowami o pracę.

Zeznający w charakterze pozwanej M. R. nie potrafił jednoznacznie wskazać jakie różnice występowały pomiędzy pracownikami a zleceniobiorcami. Podniósł, że rodzaj zawartej umowy zależał od umowy jaką zawarła pozwana ze swoim kontrahentem. Jeżeli

zawarła ona umowę na korzystnych warunkach finansowych i było ją stać na zatrudnienie pracowników zawierała umowy o pracę. Jeżeli nie udało jej się wynegocjować korzystnych warunków, zawierała umowy zlecenia. Stanowczego podkreślenia wymaga, że o rodzaju umowy nie może decydować sytuacja finansowa pracodawcy. Pracodawca nie może zastępować umowy o pracę umową cywilną wyłącznie celem obniżenia kosztów zatrudnienia, w sytuacji w której żadne obiektywne przesłanki nie przemawiają za uznaniem danego stosunku prawnego za stosunek cywilny. To pracodawca ponosi finansowe ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej, a działanie pozwanej doprowadza do nieuprawnionego przerzucania tego ryzyka na pracownika, który świadcząc pracę w rygorze pracowniczym i ponosząc wszystkie wiążące się z tym konsekwencje, zostaje pozbawiony przez pracodawcę korzyści jakie zostały przewidziane dla pracownika.

Sąd Rejonowy stwierdził, iż stosunek prawny istniejący pomiędzy stronami w okresie od 9 lutego 2009 r. do 31.03.2016 r. posiadał wszelkie cechy konieczne do uznania go za stosunek pracy. Powód świadczył pracę pod kierownictwem pracodawcy, w wyznaczonym miejscu i czasie, a pozwana płaciła mu wynagrodzenie.

Sąd Rejonowy uznał również, iż wobec stwierdzenia zasadności roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, roszczenie dotyczące wydania świadectwa pracy zgodnie z art. 97 § 1 k.p. również okazało się zasadne.

W konsekwencji Sąd Rejonowy orzekł jak w punkcie I wyroku ustalając, że powoda łączył z pozwaną w okresie od 9.02.2009 r. do dnia 31.03.2016 r. stosunek pracy, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika ochrony, na podstawie powołanych przepisów.

W punkcie II wyroku Sąd Rejonowy nakazał pozwanej wydać powodowi świadectwo pracy za okres zatrudnienia ujęty w pkt I wyroku.

W punkcie III wyroku Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 480 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w oparciu o art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust.1 pkt 2 i § 20 w zw. z § 9 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie.

W punkcie IV wyroku Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa 1.047 zł tytułem opłaty od pozwu, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy (art. 97 w zw. z art. 113 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona pozwana, zaskarżając go w całości, zarzucając:

1. Naruszenie przepisów postępowania, które miały wpływ na wynik sprawy, tj.:

a) art. 217 § 2 k.p.c. poprzez oddalenie wniosków dowodowych pozwanego zawartych w piśmie z 11 i 19 grudnia 2017 r., w tym:

- dokumentów przedłożonych do akt niniejszej sprawy, takich jak zaświadczeń z 20.05.2014 r., 11.04.2016 r., oświadczenia powoda o rozwiązaniu umowy zlecenia, pisma powoda z 14.04.2016 r., pisma pozwanego z 11.05.2016 r., których przeprowadzenie jest niezbędne z uwagi na przyjęcie, że większy walor wiarygodności posiadają dokumenty pochodzące z okresu, w którym strony nie przewidywały możliwości ich procesowego wykorzystania (...)

- zobowiązania powoda do przedłożenia oryginałów grafików co miało wpływać na dokonaną ocenę materiału dowodowego gdyż zgodnie ze stanowiskiem pozwanego (wyrażonym po raz pierwszy w piśmie z 27 września 2016 r.) nie posiadał on jakichkolwiek dokumentów potwierdzających kiedy i ile godzin powód wykonywał zlecenie, tym samym przedłożone „grafiki” przez powoda należy potraktować jako sporządzone przez niego dokumenty prywatne na potrzeby niniejszej sprawy, potwierdzające, że jako zleceniobiorca pozwanego samodzielnie ustalał z pozostałymi usługobiorcami grafiki, chyba że okaże ich oryginały, zgodnie z wezwaniem, na podstawie art. 248 k.p.c.;

- nagrania zaboru mienia przez powoda, złożonego na płycie C.D., co miało wpływ na dokonaną ocenę materiału dowodowego gdyż zgodnie ze stanowiskiem pozwanego kwestionował on zabór wody, uważał że został posądzony, podczas gdy ta sytuacja miała bezpośredni wpływ na relacje pozwanej spółki z kontrahentem — (...), w budynku którego pozwana spółka świadczyła usługi dozoru osób i mienia m.in. za pomocą powoda;

b) art. 233 § 1 k.p.c. w zakresie, w którym Sąd Rejonowy uchybił zasadom logicznego rozumowania oraz zasadom doświadczenia życiowego przy ocenie materiału dowodowego w sprawie, w szczególności uznaniu, iż:

- zgodnym zamiarem stron było wykonywanie przez powoda dozoru mienia w ramach umowy o pracę, podczas gdy taki wniosek nie może być wywiedziony z przeprowadzonego postępowania dowodowego, w szczególności zeznań pozwanego, złożonych w toku postępowania dokumentów (przede wszystkim grafików przedłożonych przez powoda);

- kontrola trzeźwości, wyglądu zleceniobiorcy (powoda) przez świadków stanowi o podporządkowaniu powoda, sprawowania kontroli „pracowniczej” ze strony pozwanego, podczas gdy nie każde kontrolowanie świadczy o podporządkowaniu pracowniczym, a ocena Sądu Rejonowego rozpoznającego sprawę dotyczyła wyłącznie w/w elementów;

- elementem determinującym istnienie stosunku pracy było wykonywanie dozoru mienia we wskazanym przez pozwanego obiekcie (budynku (...)), w którym tylko pozwany świadczył usługi ochrony, podczas gdy zasadą umów cywilnych jest wskazanie miejsca wykonania zobowiązania, a dopiero w przypadku zaniechania takiego ustalenia - posiłkowanie się art. 454 k.c., nadto Sąd Rejonowy pominął całkowicie charakter wykonywanej usługi - dozór mienia podmiotu zewnętrznego, zatem umowa zlecenia mogła wskazywać miejsce - budynek podlegający dozorowi;

c) art. 233 § 2 k.p.c. poprzez dowolną a nie swobodną ocenę materiału dowodowego

polegającą na:

- pominięciu, przy dokonaniu oceny stanu faktycznego dokumentów przedłożonych przez powoda - tj. grafików oraz pism złożonych przez obie strony w toku postępowania, tj. zaświadczeń z 20.05.2014 r., 11.04.2016 r., oświadczenia powoda o rozwiązaniu umowy zlecenia, pisma powoda z 14.04.2016 r., pisma pozwanego z 11.05.2016 r. - z których

wynika, że powód wykonywał przez cały okres, tj. od 9 lutego 2009 r. do 31 marca 2016 r. umowę cywilnoprawną – umowę zlecenia, podczas gdy z treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że Sąd I instancji odwołał się do jednego pisma z 2.04.2010 r.;

- przyznaniu waloru wiarygodności zeznań powoda w zakresie braku możliwości wpływania na grafik w tym na to kiedy ma wykonywać zlecenia a kiedy może skorzystać z dnia wolnego oraz karania w postaci pozbawienia dniówki, podczas gdy takiej okoliczności nie można wywieść z pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego (w tym konfrontacji wykazu wypłat i grafików);

- uznaniu, że powód nie miał wpływu na ustalanie grafików podczas gdy to on złożył do niniejszej sprawy dokumenty z okresu ponad trzech lat, z których wynika, że wielokrotnie w danym miesiącu dochodziło do wielu zmian skutkujących koniecznością „przepisania” grafiku, nadto z których wynika, że zleceniodawcy zamieniali się między sobą;

- uznaniu, że wszystkie osoby, za pomocą których pozwany wykonuje zlecenia ochrony osób i mienia, mimo rzekomych różnych podstaw (umowa o pracę bądź umowa zlecenia) wykonują tożsamy zakres obowiązków, podczas gdy taka okoliczność nie została ustalona w stopniu umożliwiającym powzięcie takiej sugestii, żaden bowiem świadek, jak i strona powodowa nie zeznał, że widział umowę, znał zakres obowiązków innych osób znajdujących się na terenie budynku zarządzanego przez (...);

- uznaniu, że konieczność wykonywania zlecenia w odzieży dostarczonej przez pozwanego (munduru), jednolitej dla zleceniobiorców na danym obiekcie, gdzie wykonywana jest usługa ochrony osób i mienia świadczy o istnieniu przesłanki uzasadniającej uznanie, że powód wykonywał na rzecz pozwanego umowę o pracę, podczas gdy uniform służył wyłącznie do wyodrębnienia wśród innych osób (trzecich, petentów, pracowników zleceniodawcy pozwanego) - osób, do których można się zwrócić w sytuacji zauważenia zagrożenia dla mienia lub osób;

- uznaniu, że ustalone miejsce wykonywania pracy świadczy o istnieniu przesłanki uzasadniającej uznanie, że powód wykonywał na rzecz pozwanego umowę o pracę, podczas gdy miejsce wykonania zobowiązania (np. usług ochrony) może być oznaczone, może wynikać z właściwości zobowiązania. Tym samym wykonywanie przez powoda dozoru mienia w budynku przy ul. (...) w K. nie może przesądzać o uznaniu umowy za zawartą w realiach kodeksu pracy;

## 2. Naruszenie prawa materialnego, tj.:

a) art. 22 k.p. poprzez błędne zastosowanie i uznanie, że powód wykonywał na rzecz pozwanego pracę na podstawie stosunku pracy, mimo braku kumulatywnego spełnienia przesłanek osobistego świadczenia pracy w sposób ciągły i podporządkowany, gdyż pozwany nie miał wpływu na czynności wykonywane przez powoda w ramach umowy, jak i na czas i częstotliwość wykonywanego dozoru przez powoda;

b) art. 734 k.c. poprzez niezastosowanie w sytuacji gdy powód wykonywał dozór mienia w sposób samodzielny zarówno w zakresie podejmowanych czynności, jak i czasu i częstotliwości, co wynika zarówno z dokumentów, jak i dowodów osobowych, przeprowadzonych w niniejszym postępowaniu;

c) art. 353<sup>1</sup> k.c. poprzez niezastosowanie i uznanie, że strony nie mają możliwości wyboru rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył w tym ustalenia, że strony zawierają umowę zlecenia nie zaś umowę o pracę;

d) art. 65 § 2 k.c. poprzez niezastosowanie i uznanie, że wolą stron nie było zawarcie umowy zlecenia mimo zgodnego wyrażenia woli w umowach zlecenia, samodzielnego wykonywania usług dozoru mienia przez powoda i braku ingerencji (działań kontrolujących) ze strony pozwanego względem powoda.

Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie roszczenia powoda w całości, zasądzenie kosztów procesu, ewentualnie skierowanie sprawy do ponownego rozpoznania w celu przeprowadzenia uzupełniającego postępowania dowodowego w związku ze wskazanymi powyżej uchybieniami Sądu I instancji oraz zasądzenie kosztów procesu.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów procesu.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja jako zasadna podlega uwzględnieniu.

Apelacja strony pozwanej zasługuje na uwzględnienie, ponieważ Sąd Rejonowy wydając zaskarżone orzeczenie dopuścił się naruszenia przepisów prawa, których ranga powoduje, iż winno ono zostać zmienione. W niniejszej sprawie Sąd drugiej instancji, jako sąd merytoryczny, ponownie analizując cały materiał dowodowy w sprawie uznał, iż Sąd Rejonowy popełnił uchybienia w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, z którego wyprowadził błędne wnioski a w konsekwencji dokonał błędnej kwalifikacji prawnej.

Sąd Rejonowy dokonał błędnej oceny materiału dowodowego, w konsekwencji czego doszło do naruszenia prawa materialnego poprzez błędne zastosowanie w sprawie art. 22 k.p. i uznanie, że strony łączył stosunek pracy. Sąd Okręgowy podzielił co do zasady ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, przyjmując je za własne, przy czym odmiennie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy.

Na podstawie art. 381 k.p.c. Sąd Okręgowy oddalił złożony w apelacji wniosek o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z dokumentu, tj. zaświadczeń z 20.05.2014 r., 11.04.2016 r.; oświadczenia powoda o rozwiązaniu umowy zlecenia; pisma powoda z 14.04.2016 r.; pisma pozwanego z 11.05.2016 r.; nagrania złożonego na płycie CD do akt sprawy w dniu 11 grudnia 2017 r.; oryginałów grafików, których kopie znajdują się w aktach sprawy, oryginałów grafików, których kopie znajdują się w aktach sprawy, dokumentów (orzeczenia Sądu Okręgowego w Krakowie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 grudnia 2017 r., sygn. akt VII Pa 238/16 wraz z uzasadnieniem) znajdujących się w aktach sprawy prowadzonej w Sądzie Rejonowym dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pod sygn. akt IV P 505/15/N, ponieważ skarżąca mogła je powołać przed Sądem I instancji, a potrzeba ich powołania nie wynikła później. Dowodami tymi strona pozwana dysponowała na etapie postępowania przed Sądem pierwszej instancji. Należy podkreślić, że zasadniczo wszczęcie postępowania dowodowego nie następuje przed sądem drugiej instancji, lecz przed sądem pierwszej instancji, choć sąd odwoławczy również może prowadzić postępowanie dowodowe, gdyż jest także sądem orzekającym co do istoty sprawy (art. 382 k.p.c.). Jednak ustalenie, jakie z istotnych okoliczności są sporne między stronami i dążenie do ich wyjaśnienia, jest jednym ze stadiów postępowania pierwszoinstancyjnego.

W ocenie Sądu Okręgowego materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstaw, aby uznać, iż w okresie od 9 lutego 2009 r. do 31 marca 2016 r. M. C. łączył ze (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. stosunek pracy, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika ochrony.

Ustalony w oparciu o całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie stan faktyczny przemawia za bezzasadnością powództwa, nie pozwala bowiem na przyjęcie, że strony nawiązały stosunek pracy, o którym mowa w art. 22 k.p. Zauważyć w pierwszej kolejności należy, że w Rzeczypospolitej Polskiej obowiązuje swoboda zawierania umów, co oznacza, że w granicach prawem nakreślonych, strony mogą wybrać rodzaj stosunku prawnego, którym zamierzają się związać. Świadczenie pracy może odbywać się zatem tak w oparciu o stosunek pracy, jak i umowy cywilnoprawne (zlecenia, świadczenia usług), i choć obowiązuje zakaz zastępowania umowy o pracę umowami cywilnoprawnymi, nie jest tak, aby nigdy nie można było w ramach takich umów pracy świadczyć. Ugruntowane stanowisko orzecznictwa i poglądy doktryny wskazują na istotne elementy, pozwalające rozróżnić między stosunkiem pracy a stosunkiem cywilnoprawnym, przypisując istotne znaczenie woli stron w zawarciu umowy o określonej treści oraz sposobowi wykonywania umowy.

W niniejszej sprawie, sposób w jaki strony porozumiały się zawierając umowy zlecenia wskazuje na ich pełną świadomość co do tego, jaki stosunek prawny nawiązują, jak i swobodę w wyrażeniu woli zawarcia umów i ukształtowania ich zgodnie z pisemnymi postanowieniami. Powód został zapoznany z ofertą strony pozwanej i

proponowanymi mu warunkami zatrudnienia, w tym co do jego formy (umowa zlecenia), jak i warunków pracy (dozór mienia określonego przez stronę pozwaną) i wynagradzania (stawka godzinowa od 6 do 7 zł), i warunki te świadomie i dobrowolnie zaakceptował, co przyznał w swoich zeznaniach. Strony zatem wyraziły zgodzie zamiar zawarcia umów zlecenia o określonej treści, a ich oświadczenia woli wolne są od wad prawnie istotnych. To, że powód wolałby umowę o pracę, pozostaje bez znaczenia dla rozstrzygnięcia, skoro rozróżniając umowę o pracę i umowę zlecenia wyraził zgodę na zawarcie tej drugiej.

Sposób wykonywania zawartych przez strony umów nazwanych umowami zlecenia również nie wskazuje na to, aby dominowały elementy charakterystyczne dla stosunku pracy. Zauważyć bowiem należy, że nadzór i koordynacja w pewnym zakresie jawi się jako element konieczny również przy umowach zlecenia związanych z ochroną mienia z uwagi na to, że zleceniobiorca działa w imieniu i ze skutkami na rzecz zleceniodawcy, reprezentując go niejako wobec podmiotu trzeciego, tu (...). Strona pozwana, związana z (...) umową o ochronę mienia, której postanowienia przewidywały całodobową pieczę, musiała zapewnić kontrahentowi umówione usługi, co oznacza, że koniecznym było wyznaczenie zleceniobiorcy miejsca wykonywania umowy, układanie grafików uwzględniających zmianowość, zapewnienie jednolitego umundurowania, sprawdzenie stawienia się zleceniobiorców na wyznaczonym posterunku w stanie trzeźwości, w pełnym umundurowaniu, czystej koszuli i ogolonym czy też organizowanie ewentualnych zastępstw w razie nieobecności zleceniobiorcy. Zakres koordynacji i nadzoru, jaki został wykazany w sprawie, ani żadne inne elementy nie przemawiają za tym, aby w sposobie wykonywania nawiązanego przez strony stosunku prawnego dominowały cechy stosunku pracy. Zleceniobiorcy, w tym i powód, mogli wskazywać okresy, kiedy chcieli pracować, jak i okresy, w których pracować nie mogli, co pozwalało układać grafiki pracy. Mieli zatem w pewnym zakresie możliwość kształtowania swojego czasu pracy, jak również możliwość wyznaczenia zastępcy, choć była ona ograniczona koniecznością uzyskania akceptacji (...). Nie korzystali z prawa do płatnego okresu wypoczynku (urlopów wypoczynkowych), co również jest cechą charakterystyczną cywilnoprawnych stosunków, odróżniającą je od stosunku pracy.

Wobec powyższego, Sąd Okręgowy na zasadzie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo jako bezzasadne, zasądzając jednocześnie od powoda na rzecz strony pozwanej koszty procesu na podstawie art. 98 k.p.c., przy zastosowaniu zasady odpowiedzialności za wynik procesu, w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 20 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy orzekł na zasadzie art. 98 k.p.c., stosując zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 20 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, przy czym na koszty te złożyła się opłata podstawowa od apelacji (30 zł), oraz opłata za czynności adwokackie w wysokości stawki minimalnej za prowadzenie sprawy w postępowaniu apelacyjnym przed sądem okręgowym w wysokości obowiązującej w dniu wniesienia apelacji.