

Sygn. akt VII Pa 9/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 maja 2015 r.

**Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Jacek Chaciński (spr.)

Sędziowie: SO Teresa Ogrodnik, SO Ewa Gulska Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu w dniu 27 maja 2015 r. w Lublinie

sprawy z powództwa E. K.

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

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Puławach

z dnia 14 listopada 2014 r., sygn. akt IV P 36/14

I. oddala apelację;

II. nie obciąża powódki kosztami postępowania apelacyjnego.

**VII Pa 9/14**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 14 listopada 2014 r. Sąd Rejonowy w Puławach oddalił powództwo E. K. wniesione przeciwko (...) sp. z oo. w W. o ustalenie istnienia stosunku pracy. Nie obciążył powódki kosztami procesu. Koszty sądowe w wysokości 11zł przejął na rachunek Skarbu Państwa.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych.

Powódka E. K. zawarła w dniu 1 lutego 2013 r. z pozwaną (...) Spółka z o.o. w W. umowę zlecenia na okres od 2 lutego 2013 r. do 31 grudnia 2013 r., w której spółka zlecała powódce wykonywanie usług ochrony obiektu wskazanego przez zleceniodawcę. Zanim zawarta została ta umowa, to powódka zwróciła się na piśmie do Zarządu pozwanej spółki z wnioskiem o zawarcie z nią umowy cywilnoprawnej od 2 lutego 2013 r. do 31 lutego 2013 r. z wynagrodzeniem ustalonym godzinowo tj. (...) zł na terenie jednostki (...) w D.. Następnie w dniu 1 stycznia 2014 r. została zawarta kolejna umowa zlecenie na okres od 1 stycznia 2014 r. do 31 stycznia 2015 r.

W dniu 28 stycznia 2014r. pozwana spółka rozwiązała z powódką umowę zlecenia zawartą w dniu 31 stycznia 2014 r. z zachowaniem 3-dniowego okresu wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy ustalił, iż przez cały okres wykonywania pracy w ramach tych umów zlecenia powódka świadczyła pracę na terenie obiektów D.- T. i L.. Oprócz powódki na terenie tych obiektów pracę związaną z ochroną mienia na rzecz

pozwaną spółkę wykonywały jeszcze inne osoby, które łączyły z pozwaną spółką zarówno umowy o pracę, jak i umowy zlecenia.

Po zakończeniu każdego miesiąca pracy powódka wystawiała rachunek na określoną kwotę i kwota ta była powódce wypłacana.

W swoich rozważaniach prawnych Sąd Rejonowy wskazał, iż roszczenie powódki o ustalenie, że w okresie od 2 lutego 2013 r. do 31 stycznia 2014 r. pracowała w pozwaną spółkę na podstawie umowy o pracę a nie – jak stanowią zawierane przez strony w tym okresie umowy- na podstawie umowy zlecenia, nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji podniósł na wstępie, że powódka zwróciła się z roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy a więc z roszczeniem w trybie art. 189 kpc, zgodnie z którym, można żądać ustalenia przez sąd istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy strona ma w tym interes prawny. Powódka podnosiła w toku procesu, iż jej interes w ustaleniu istnienia stosunku pracy łączącego ją z pozwaną spółką związany jest z tym, że chciałaby w przyszłości domagać się wypłacenia jej wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy. Wobec powyższego w ocenie Sądu Rejonowego powódka ma interes prawny w przedmiotowym ustaleniu.

Zgodnie z art.22§1 kp 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. §1 1 tegoż przepisu stanowi, iż zatrudnienie w warunkach określonych w §1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartą przez strony umowy zaś §1 2 w/w przepisu stanowi, iż nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w §1.

Sąd Rejonowy wskazał, iż powódka, domagając się ustalenia że we wskazanym wyżej okresie pracowała w pozwaną spółkę nie na podstawie umów zlecenia- jak stanowią stosowne dokumenty, lecz na podstawie umowy o pracę, podnosi właśnie, iż przez cały okres jej pracy dla pozwaną zatrudnienie w ramach umów zlecenia nosiło cechy umowy o pracę, bo miała wyznaczone godziny pracy, pracowała według grafiku, jej praca podporządkowana była przełożonemu.

Zdaniem Sądu Rejonowego zebrany w sprawie materiał dowodowy świadczy jednak o tym, że w przedmiotowej sprawie dopuszczalne było zawarcie przez strony dwóch kolejnych umów zlecenia.

W dalszej części uzasadnienia Sąd I instancji wskazał, iż stosunek pracy wykazuje wiele podobieństw do stosunków cywilnoprawnych lecz różni się takimi właściwościami jak: dobrowolność zobowiązania, zarobkowy charakter, osobisty charakter świadczenia pracy, podporządkowanie pracownika wyrażające się przede wszystkim w możliwości wydawania pracownikom poleceń dotyczących pracy ( zgodnie wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 11kwietnia 1997r. I PKN 89/97, OSNAPiUS 2/98poz.35, w myśl którego, brak obowiązku wykonywania poleceń przemawia przeciwko możliwości uznania stosunku prawnego za stosunek pracy), stałe godziny pracy, określone miejsce wykonywania pracy, podpisywanie list obecności. Ustawodawca nie wprowadza zakazu nawiązywania stosunków cywilnoprawnych, których przedmiotem byłoby świadczenie pracy ani nie wprowadza w art. 22§11 kp domniemania zawarcia umowy o pracę. Na podstawie art.22§11 nie można bowiem przyjąć, że każde zatrudnienie jest zatrudnieniem „w warunkach” określonych w §1 tegoż przepisu. Przepis ten tylko potwierdza przekonanie, że o rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego świadczona jest praca , decyduje nie jej formalna nazwa , lecz rzeczywista wola stron. Takie stanowisko wynika z utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, który w tym momencie należy przytoczyć. W szczególności podnieść należy, iż o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony ( art. 3531 kc w zw. z art.300kp), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji ( OSNAPiUS 21/01,poz.637). Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego i praca może być wykonywana na podstawie umów cywilnoprawnych a decydujące znaczenie ma zamiar ukształtowania w określony sposób treści łączącego strony stosunku prawnego, zamiar towarzyszący zawarciu i kontynuowaniu stosunku umownego. Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony ( ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jej wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22§1 kp, to mamy do

czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony ( OSPiKA 9/79 poz168, OSNAPiUS 19/99 poz.582, OSNAPiUS 4/00 poz.138, OSNAPiUS 11/00 poz.417, OSNAPiUS 5-6/07 poz 67). W myśl art.65§2 kc w umowach należy badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Zasada swobody umów art. (353<sup>1</sup> kc) polega w pierwszej kolejności na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył.

Sąd Rejonowy podzielił stanowisko Sądu Najwyższego przedstawione w wyżej wskazanych orzeczeniach, na których oparł wydane orzeczenie w sprawie niniejszej.

Sąd I instancji wskazał, iż w momencie rozpoczynania przez powódkę świadczenia pracy na rzecz pozwanej spółki strony zawarły na piśmie stosowną umowę i w momencie jej zawierania, powódka wiedziała jakiego rodzaju zawarta jest konkretna umowa, a w szczególności wiedziała, że jest to umowa zlecenia. Zatem przystępując do wykonywania pracy powódka wiedziała – czemu zresztą nie zaprzecza, na podstawie jakiego rodzaju umowy będzie wykonywała pracę. Sąd Rejonowy wskazał, iż jak wynika z zeznań świadka K. K. (1), przed zawarciem umowy z dnia 2 lutego 2013r. rozmawiał on z powódką i znała ona warunki na jakich pozwany proponuje jej wykonywanie czynności.

Powódka na piśmie występowała do Zarządu pozwanej spółki o zawarcie z nią umowy zlecenia. §9 ust 5 obu zawartych umów zlecenia stanowi, że „Umowa nie rodzi żadnych skutków w zakresie uprawnień pracowniczych wynikających ze stosunku pracy. Zleceniobiorca został pouczone przez zleceniodawcę o różnicach pomiędzy umową zlecenia a umową o pracę. Ponadto Zleceniobiorca oświadcza, że jest świadom różnic, o których mowa w zdaniu poprzedzającym i mając tę świadomość dobrowolnie podpisem pod Umową potwierdza wolę jej zawarcia.” W §3 ust 1 obu zawartych umów zlecenia powódka oświadczała, że znane są jej prawne warunki w zakresie zleconych usług związanych z ochroną (oraz możliwością użycia broni i środków przymusu bezpośredniego dla osób posiadających licencje pracownika ochrony fizycznej) a ust 3 §3 obu zawartych umów zlecenia przewiduje, że zleceniobiorca wykonuje zlecone czynności, samodzielnie ustalając rytm pracy. Ust 6 § 3 stanowi zaś, że zleceniobiorca może powierzyć wykonywanie przedmiotu umowy osobie trzeciej po uprzednim uzyskaniu zgody zleceniodawcy a w okresie choroby lub innej niemożności wykonywania pracy zobowiązany jest wskazać zastępcę przy czym i osoba trzecia i zastępca muszą legitymować się kwalifikacjami umożliwiającymi wykonywanie przedmiotu umowy zaś – w myśl ust 7 zleceniobiorca ponosi odpowiedzialność za czynności osób trzecich i zastępców.

Zdaniem Sądu Rejonowego takie zapisy zawartej przez obie strony umowy świadczą o tym, że powódka – w myśl tych zapisów, znała zasady wykonywania przez nią czynności objętych przedmiotem umowy, a te czynności związane z ochroną wskazanego jej obiektu miała wykonywać ustalając samodzielnie ich rytm, zmianę i formę dyżurów a nadto wykonywanie pracy mogła powierzyć innej osobie posiadającej kwalifikacje. W pozwanej spółce pracują osoby wykonujące czynności polegające na ochronie tego samego obiektu zarówno w ramach umów pracę, jak i w ramach umów zlecenia i jak wynika z zeznań świadków: J. C. (1) i P. S. (1) wiadomym było, że w spółce umowy o pracę zawierane są wyłącznie z osobami posiadającymi grupy inwalidzkie, a z pozostałymi osobami zawierane są umowy zlecenia.

Następnie Sąd Rejonowy wskazał, iż faktem jest wynikającym zarówno z zeznań powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, jak zeznań świadków: J. C. (1), W. M. (1), K. K. (1) i P. S. (1), iż czynności, które wykonywały osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę i osoby wykonujące pracę w ramach umów zlecenia były takie same, nie różniły się niczym. Natomiast, co wynika z treści zawartych i podpisanych przez powódkę dwukrotnie umów zlecenia, jak i zeznań świadka K. K., zasadnicza różnica pomiędzy tymi dwoma grupami osób wykonujących pracę polegającą na ochronie była w tym, że w przypadku pracowników, to już przełożeni sami rozdysponowali wcześniej poszczególne zmiany a pracownicy mieli przedstawione godziny pracy i osoby te musiały osobiście wykonywać pracę. Tymczasem w przypadku osób wykonujących analogiczną pracę na terenie tego samego obiektu pozostającego pod ich ochroną, to mogli oni decydować w jakie dni chcą pracować, a nadto nie musieli pracować osobiście. Świadek P. S. zeznał, że na grafiku pracy byli uwzględnieni wszyscy wykonujący na obiekcie pracę, a więc i osoby zatrudnione w ramach umowy pracę, jak i w ramach umowy zlecenia, lecz jak zeznał świadek, kiedy nie pasowało mu przyjść na zmianę, to zgłaszał ten fakt dowódcy i przychodził ktoś inny. Powódka zaś twierdzi, że przychodziła do pracy zgodnie z grafikiem

opracowanym przez dowódców i nie domagała się żadnych zmian w tym zakresie. Jednakże, treść zawartej przez nią umowy a w szczególności zapisy §6 obu zawartych umów, pozwalały na to aby powódka miała wpływ na to kiedy przychodzi do pracy i czy tę pracę wykonuje sama, czy też za nią pracuje wskazana przez nią osoba trzecia. Powódka nie podała w swoich zeznaniach, żeby zaistniała sytuacja, w której chciałaby skorzystać z tych możliwości zawartych w §6 umowy wiążącej strony, a pozwana spółka odmówiłaby tego. Zdaniem Sądu Rejonowego nawet jeżeli istniały grafiki pracy opracowane przez dowódców, na których umieszczone były nazwiska wszystkich osób wykonujących ochronę obiektu w ramach i umów o pracę i umów zlecenia, to należało podzielić stanowisko pozwanego, że miały one znaczenie tylko pomocnicze, bo przecież osoby odpowiedzialne za ochronę musiały w jakiś sposób zaplanować kto ma być w pracy na danej zmianie, lecz dla osób wykonujących te prace w ramach umów zlecenia ustalenia zawarte w grafiku nie miały wiążącego znaczenia, bo przecież istniały możliwości zawarte w § 6 podpisanej przez obie strony umowy zlecenia.

Sąd Rejonowy wskazał następnie, iż cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może też występować w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy – jak wynika z orzeczenia Sądu Najwyższego w sprawie I UK 68/05 (Wokanda 4/2006poz260). Sąd I instancji podał, iż osoby wykonujące pracę w ramach umowy zlecenia miały prawo uzgadniać z dowódcami w jakie dni w danym miesiącu chcą pracować, kiedy chcą mieć wolne, osoby te zamieniały się między sobą zmianami, same mogły ustanowić zastępcę za siebie i pozwana nie narzucała im dni i godzin pracy. Także jak wynika z zeznań powódki, a także świadków: W. M., J. C. i P. S., na każdej zmianie byli dowódcy zmian, którzy nadzorowali przebieg zmiany, wydawali broń, pilnowali całego cyklu zmiany. Zdaniem Sądu Rejonowego nie oznacza to, że powódka wykonywała pracę pod kierownictwem przełożonych, bo powódka, jak stanowi zapis §3 ust 1 obu zawartych umów, znała charakter pracy, wiedziała na czym polega wykonywanie powierzonej jej pracy. Obecność zaś dowódcy zmiany na każdej zmianie była niezbędna aby skoordynować pracę i wydawanie oraz używanie broni przez osoby wykonujące ochronę, zaś przyjazd czasami oficera kontrolnego nie oznaczał, że on kontrolował pracę powódki, tylko on kontrolował wykonywanie ochrony na terenie obiektów wojskowych.

Sąd Rejonowy wskazał następnie, iż zeznania świadków: W. M., J. C., K. K. i P. S. należy obdarzyć wiarą w całości, gdyż w sposób zgodny opisują stan faktyczny i nie zawierają żadnych sprzeczności pomiędzy sobą i nie są kwestionowane przez powódkę. Zeznania powódki słuchanej w charakterze strony nie zawierają istotnych sprzeczności z zeznaniami świadków – co do zasadniczych elementów.

Sąd I instancji uznał, iż w przedmiotowej sprawie, przy zawieraniu kolejnych umów zlecenia swobodną wolą stron wyrażoną w sposób oczywisty było istnienie pomiędzy stronami stosunku cywilnoprawnego, a nie stosunku pracowniczego. Sąd ten wskazał również, że skoro powódka była niezadowolona z tego, że strony łączy umowa zlecenia a nie umowa o pracę, to nie niezrozumiałym jest, że sama występowała o zawarcie kolejnych umów zlecenia.

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o przepis art. 102 k.p.c., który to przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Jest to rozwiązanie szczególne, nie podlegające wykładni rozszerzającej, wymagające do swego zastosowania wystąpienia wyjątkowych okoliczności.

Do okoliczności branych pod uwagę przez Sąd Rejonowy, przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, Sąd ten zaliczył nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Zdaniem Sądu Rejonowego sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego.

Sąd I instancji wskazał, iż taka właśnie sytuacja zaistniała w okolicznościach niniejszej sprawy. Z powódka bowiem pozwana Spółdzielnia rozwiązała stosunek cywilnoprawny przed zakończeniem okresu, do którego umowa zlecenia miała trwać, przez co powódka znalazła się w trudnej sytuacji finansowej, zaś decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie była subiektywnie przekonana o zasadności swego roszczenia.

Z wyrokiem tym nie zgodziła się powódka, wniosła apelację. Zaskarżyła wyrok w całości zarzucając:

1. naruszenie prawa materialnego t.j. art.22 §1 i 1(1) k.p. poprzez uznanie, że powódka nie była zatrudniona u pozwanej w ramach stosunku pracy w sytuacji, gdy wszelkie elementy stosunku łączącego strony posiadają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, powódka zobowiązała się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zapłaty wynagrodzenia.

2. naruszenie przepisów postępowania cywilnego, które miało wpływ na wynik sprawy:

a) art.233 §1 k.p.c. w zw. z art.227 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, dokonanie dowolnej a nie swobodnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie, ponadto w sposób jednostronny i wybiórczy (co spowodowało w efekcie sprzeczność ustaleń sądu z zebraniem materiałem dowodowym, poprzez błędne przyjęcie, że strony łączyła umowa cywilno - prawna a nie umowa o pracę), polegające na :

- przyjęciu, iż wolą powódki podczas podejmowania pracy u pozwanej było zawarcie umowy zlecenia, w sytuacji gdy powódce bardzo zależało na zatrudnieniu w ramach stosunku pracy, co wielokrotnie zgłaszała pozwanej,

- przyjęciu, że przed podpisaniem umowy zlecenia powódce zostały przedstawione i wyjaśnione różnice pomiędzy umową o pracę a umową zlecenia i że pomimo to powódka wyraziła wolę podpisania umowy zlecenia podczas gdy, wbrew twierdzeniom pozwanej nikt powódce niczego nie wyjaśniał, E. K. otrzymała gotowe druki, które musiała podpisać, jeśli chciała pracować, ponadto dopiero po podpisaniu umowy zlecenia okazało się, że wiele z jej postanowień faktycznie w ogóle nie miało zastosowania, bo warunki w rzeczywistości różniły się od ustaleń zawartych w umowie (np. możliwość samodzielnego decydowania o dniach, w których świadczona miała być praca) a praca świadczona przez powódkę była identyczna jak praca świadczona przez osoby pozostające z pozowaną w stosunku pracy,

- przyjęciu, iż powódka mogła decydować w jakie dni chce pracować i nie musiała pracować osobiście, w sytuacji gdy powódka miała obowiązek przychodzić do pracy zgodnie z grafikiem opracowanym przez dowódców, który był tym samym grafikiem, jaki obejmował również pracowników zatrudnionych w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę, nie miała realnej możliwości wpływania na kształt grafiku w sytuacji, gdy nie mogła przyjść do pracy (n.p. z powodu choroby), to przełożony ustanawiał zastępcę wyłącznie z pośród pracowników Spółki, ponadto powódka nie miała wpływu na wybór tej osoby, jak również nie odpowiadała za wybraną przez przełożonego na zastępstwo osobę,

- przyjęciu, iż powódka nie wykonywała swojej pracy pod kierownictwem przełożonych, podczas gdy na każdej zmianie obecny był dowódca zmiany i oficer kontrolny, który kontrolował pracę wszystkich pracowników ochrony, ponadto powódka musiała wykonywać polecenia przełożonego np. : wpuścić na teren garnizonu osobę lub grupę osób nieposiadających uprawnień do przebywania w ochranianym terenie, czy też przerwać wykonywanie obowiązków q ochranianym obiekcie i udać się do innego ochranianego przez Spółkę obiektu, czego powódka nigdy nie robiła, gdyby nie otrzymała takiego polecenia od przełożonych,

- błędnym przyjęciu, iż brak było stosunku podporządkowania, gdyż powódka miała wpływ na to, kiedy będzie przychodziła do pracy w sytuacji kiedy z materiału dowodowego wynika, że grafik był ustalany przez przełożonego powódki i pracownicy nie mieli prawa ingerować w jego treść.

Mając na względzie powyższe zarzuty powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i ustalenie, iż strony łączyła umowa o pracę w wymiarze pełnego etatu w okresie od 2lutego 2013 r. do 21 stycznia 2014 r.; ewentualnie

o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Puławach.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje**

Apelacja nie jest zasadna.

Sąd Okręgowy akceptuje ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i przyjmuje je za własne.

Na wstępie podnieść należy, że zawarta przez strony umowa jest ważną czynnością prawną. Powódka nie wykazała bowiem, aby zaistniała któraś z wad oświadczeń woli, która powodowałaby bezwzględną nieważność umowy bądź możliwość uchylenia się od skutków złożonego oświadczenia woli.

Podnoszona przez powódkę okoliczność, że umowę podpisała, bo chciała pracować i inaczej nie zostałaby zatrudniona nie jest w żadnej mierze okolicznością wpływającą na ważność umowy.

W związku z powyższym obie strony były związane złożonymi oświadczeniami woli co do wzajemnych praw i obowiązków.

Treść łączącego stosunku prawnego wynika przede wszystkim z treści złożonych oświadczeń woli. Przy ocenie charakteru prawnego łączącego strony stosunku prawnego bierze się pod uwagę także zgodny zamiar stron (art.65 § 2 k.c.) oraz sposób wykonywania umowy.

Odnosząc się do zamiaru stron stwierdzić należy, iż nie ma najmniejszych wątpliwości, że powódka była świadoma, że zawiera umowę zlecenia. Z materiału dowodowego wynika, że złożyła ona wniosek o zawarcie takiej umowy. Brak jest w aktach sprawy jakiegokolwiek dowodów wskazujących, że powódka nie rozumiała znaczenia złożonego wniosku, a przede wszystkim tego, że dotyczy on właśnie umowy zlecenia. Z samej treści zawartej umowy wynika również w sposób jednoznaczny, że strony kształtują łączący je stosunek prawny w oparciu o przepisy art.734 -751 k.c. Postanowienia zawartych umów wskazują na to, że strony chciały być związane umową zlecenia a nie umową o pracę. W samej apelacji (str.9) apelacji powódka podaje, że przy podpisywaniu umowy zlecenia nie wiedziała jeszcze, iż część z jej postanowień (m.in. o możliwości wpływania na grafik) są postanowieniami martwymi, w rzeczywistości nie mającymi zastosowania.

Powyższe okoliczności jednoznacznie wskazują, że w momencie podpisywania umowy z pozwaną Spółką powódka wiedziała, że podpisuje umowę zlecenia oraz miała zamiar(wolę ) podpisania takiej właśnie umowy.

W związku z powyższym nie jest uzasadniony zarzut apelacji przekroczenia zasady swobodnej oceny dowodów przez Sąd I instancji poprzez przyjęcie, iż wolą powódki podczas podejmowania pracy u pozwanej było zawarcie z pozwaną umowy zlecenia. Zarzut ten jest jedynie polemiką z prawidłowym ustaleniem Sądu I instancji. Powódka nie wskazuje żadnych dowodów - poza twierdzeniem, że zależało jej na pracy – z których wynikałoby ustalenie odmienne.

W zawartych umowach powódka złożyła oświadczenie, że została pouczona o różnicach między umową zlecenia a umową o pracę. W toku procesu powódka nie wskazała żadnych dowodów z których wynikałoby, że oświadczenie to nie odpowiada rzeczywistości stanowi rzeczy.

Z treści zawartych umów wynika, że powódka przy wykonywaniu zlecenia miała się kierować wytycznymi otrzymanymi od zleceniodawcy, że mogła powierzyć wykonanie przedmiotu umowy osobie trzeciej po uzyskaniu pisemnej zgody zleceniodawcy, że okresie swojej choroby lub innej niemożności wykonania przedmiotu zlecenia mogła wskazać zastępcę.

Apelująca stawiając Sądowi I instancji zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. i dokonania ustaleń, że powódka mogła ustanowić zastępcę na czas swojej nieobecności i że mogła powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej wskazuje, iż postanowienia umowy zlecenia dotyczące tych uprawnień były martwe. Powódka jednak, jak wynika z akt sprawy

nie podjęła ani razu próby realizacji tego uprawnienia. W związku z tym brak jest podstaw do wyciągania wniosku, że postanowienia te nie były faktycznie przez pozwanego realizowane. Warto jednak wskazać na zeznania P. S., który podał, że jeśli miał coś do załatwienia i nie pasowało mu przyjść to przychodzili inni.

Powódka w apelacji podnosi, że wykonywała pracę pod kierownictwem pozwanego. Kierownictwa tego upatruje w świadczeniu pracy w określonych godzinach na podstawie grafiku ustalonego przez pozwaną Spółkę. Odnosząc się do tego stwierdzić należy, że samo wykonywanie pracy na podstawie grafiku nie jest tożsame z wykonywaniem pracy pod kierownictwem dającego zlecenie. Jest oczywistym, że także przy wykonywaniu umowy zlecenia zleceniodawca jest uprawniony do wydawania zleceniobiorcy określonych wskazówek dotyczących sposobu i terminu wykonania zlecenia. Podkreślenia wymaga, że z materiału dowodowego wynika (zeznania świadka P. S., ), że powódka nie podpisywała listy obecności. Podobnie świadek W. M. zeznał, że dowódca zmiany jeśli dokonywał jakichś zmian w grafiku, to było to na prośbę osób wykonujących pracę. Zeznał również, że pracownicy sami sobie sporządzali notatki, w jakie dni byli w pracy i ile godzin, a potem to było sprawdzane. Wskazuje to na znaczną swobodę w ustalaniu dni dyżurów i branie pod uwagę oczekiwań zleceniobiorców. Odpowiada to w istocie postanowieniu §3 ust.4 umów, zgodnie z którym zleceniobiorca w porozumieniu ze zleceniodawcą opracują i zaakceptują plan wykonania usługi przez zleceniobiorcę.

Nie można odmówić zleceniodawcy prawa do ogólnej kontroli przebiegu służby. Kontrole te - jak wyjaśniła sama powódka - odbywały się raz dziennie, dwa razy dziennie, nie było regularności. Zasadniczo jednak powódka pracowała zgodnie z grafikiem, a nadzór pozwanego sprowadzał się do właściwego zorganizowania ochrony obiektów i kontroli wydawania broni.

W konsekwencji stwierdzić należy że Sąd I instancji nie naruszył prawa materialnego w postaci art.22 k.p.

Zgodzić się można z powódką, że opracowanie grafiku, ustalenie godzin pracy są elementami, które mogą być także treścią stosunku pracy. Zważyć jednak należy, że stosunek prawny łączący powódkę z pozwanym charakteryzował się także wieloma cechami właściwymi dla stosunków cywilnoprawnych takimi jak możliwość zastępstwa w przypadkach, w których powódka nie mogła świadczyć pracy z powodu choroby bądź innych względów ,wpływ na kształt grafiku. Istotna jest również wyrażona przez powódkę wola zawarcia umowy zlecenia i brak w tym względzie jakichkolwiek elementów wprowadzenia jej w błąd.

W związku z powyższym brak podstaw do przyjęcia, że powódka, która zawarła ważne umowy zlecenia, w istocie świadczyła pracę w warunkach podporządkowania pracowniczego.

Wykładnia art.22 k.p. dokonana przez Sąd I instancji jest prawidłowa i Sąd Okręgowy ją akceptuje.

Ze stanowiska powódki wynika, że chciałaby świadczyć pracę na podstawie umowy o pracę. Tak propozycja nie została jej jednak złożona. Zaakceptowała ona propozycję zawarcia umowy zlecenia. W związku z powyższym samo niespełnione oczekiwanie powódki nie może być podstawą do żądania ustalenia stosunku pracy.

Mając na względzie powyższe rozważania Sąd Okręgowy na podstawie art.385 k.p.c. orzekł jak w sentencji.