

Sygn. akt XXI Pa 352/17

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 września 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Kochan (spr.)
Sędziowie:	SO Anita Górecka SO Dorota Czyżewska
Protokolant:	sekr. sądowy Monika Sarzyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 września 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa K. Z.

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

o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 15 lutego 2017 roku sygn. akt VII P 1780/15

1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddala i nie obciąża K. Z. kosztami procesu;
2. nie obciąża K. Z. kosztami procesu w instancji odwoławczej.

Dorota Czyżewska Grzegorz Kochan Anita Górecka

Sygn. akt XXI Pa 352/17

## UZASADNIENIE

### 1. *stanowiska stron*

K. Z. pozwem z 13 listopada 2015 r. skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. w W. wniósł o zasądzenie 3.000,00 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

(...) sp. z o.o. w W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości, jak również zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na rozprawie 18 lipca 2016 r. K. Z. zmodyfikował roszczenie w ten sposób, że wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy, jak również o zasądzenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 3.000,00 zł za okres od 11 lipca 2013 r. do 30 października 2015 r.

## **2. wyrok Sądu I instancji**

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 15 lutego 2017 r. ustalił, że K. Z. i (...) sp. z o.o. w W. łączył stosunek pracy, zasądził od (...) sp. z o.o. w W. na rzecz K. Z. kwotę 3.000,00 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, nakazał pobrać od (...) sp. z o.o. w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie kwotę 511,20 zł tytułem zwrotu kosztów wynagrodzenia biegłego za opinię pisemną, wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.500,00 zł.

## **3. ustalenia stanu faktycznego Sądu Rejonowego**

K. Z. otrzymał od swojego kolegi informację o możliwości zatrudnienia w (...) sp. z o.o. w W.. Przed podjęciem zatrudnienia w (...) sp. z o.o., pracodawca poinformował K. Z., że podstawą zatrudnienia jest umowa zlecenia . 11 lipca 2013 r. K. Z. podpisał z (...) umowę zlecenia na czas nieoznaczony. Umowa uległa rozwiązaniu 30 października 2015 r.

Na podstawie przedmiotowej umowy, K. Z. wykonywał obowiązki pracownika ochrony. W okresie zatrudnienia, osiągał on wynagrodzenie w kwocie 1.500-1.800 zł netto. Po miesiącu pracy, K. Z. zwrócił się do pracodawcy o podpisanie z nim umowy o pracę, co okazało się bezskuteczne. Pracodawca udzielił mu informacji, że jeśli nie odpowiada mu taka forma współpracy może się zwolnić z pracy.

K. Z. wykonywał swoje obowiązki jako ochroniarz w hotelu i przy bramie wjazdowej do hotelu. Przed przystąpieniem do pracy, otrzymał od pracodawcy otrzymał odzież służbową. Każdego dnia K. Z. podpisywał listy obecności. W czasie zatrudnienia podlegał nadzorowi przełożonego M. S.. Przełożony kontrolował pracę K. Z.. M. S. przyjeżdżał na kontrole codziennie, bądź co drugi dzień. W czasie kontroli sprawdzał trzeźwość pracowników ochrony, czy nie śpią, czy nie są pod wpływem alkoholu i w jakiej są kondycji fizycznej.

K. Z. informował swojego przełożonego o każdorazowej nieobecności, co dotyczyło również choroby. Wtedy wówczas przełożony wyznaczał zastępstwo. U pracodawcy nie było praktyki wysłania samodzielnie osoby na zastępstwo, o wszystkim decydował przełożony. K. Z. w czasie zatrudnienia uczestniczył w szkoleniach BHP.

W okresie zatrudnienia K. Z. nie korzystał z urlopów wypoczynkowych. Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w okresie od 11 lipca 2013 r. do 30 października 2015 r. przy przyjęciu, że K. Z. miał prawo do 26 dni urlopu wynosi 4.047,96 zł brutto, natomiast przy przyjęciu, że miał prawo do 20 dni urlopu wynosi 3.118,92 zł brutto.

Stan faktyczny w sprawie niniejszej został ustalony przez Sąd Rejonowy na podstawie przedstawionych przez strony dokumentów oraz ich kserokopii, których wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron postępowania, podstaw ku temu nie znalazł z urzędu także Sąd. Ponadto Sąd Rejonowy oparł się na zeznaniach świadków: M. G., M. K., jak również na podstawie zeznań powoda K. Z.. Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadków i powoda albowiem są logiczne, koherentne, nie zawierają wewnętrznych sprzeczności. Brak jest podstaw do deprecjonowania wiarygodności i mocy dowodowej przedmiotowych zeznań. Podstawę czynionych w niniejszej sprawie ustaleń faktycznych stanowiła również opinia biegłego sądowego z zakresu rachunkowości T. O. (pisemna opinia biegłego). W ocenie Sądu Rejonowego opinia ma charakter kompletny, całościowy, a także jest rzetelna, sporządzona została bowiem przez biegłego z listy Prezesa Sądu Okręgowego w Warszawie, co do którego nie sposób twierdzić, iż zainteresowany był w rozstrzygnięciu na rzecz którejkolwiek ze stron postępowania. W ocenie Sądu opinia biegłego sądowego jest zupełna, a przede wszystkim sporządzona przez osobę o odpowiednim doświadczeniu oraz niezbędnej wiedzy teoretycznej. Jest jednocześnie jasna i w pełni zrozumiała, a wnioski wyciągnięte przez biegłego i sposób rozumowania są logiczne.

Ostatecznie przed zamknięciem rozprawy żadna ze stron opinii nie kwestionowała ani nie składała wniosku o powołanie innego biegłego sądowego.

#### **4. ocena prawna Sądu I instancji**

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo K. Z. jest uzasadnione.

Sąd Rejonowy wskazał, że kwestiami podlegającymi rozpoznaniu w niniejszej sprawie było ustalenie, czy powoda łączyła z (...) sp. z o.o. umowa o pracę. Ustalenie bowiem tej okoliczności pozwoli z kolei przesądzić o zasadności należności pracowniczych w postaci należnego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez Sąd Rejonowy istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. W ocenie Sądu Rejonowego oczywiste jest, że powód miał interes prawny w żądaniu ustalenia przez Sąd istnienia stosunku pracy, gdyż powód dochodził dalej idącego roszczenia, czyli ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że 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 (art. 22 § 1 k.p.). Zatrudnienie w warunkach określonych w §1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p.).

Z ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy wynika, iż powód wykonywał na rzecz pozwanej czynności w ramach stosunku pracy, mimo iż strony formalnie nie zawarły umowy o pracę, tylko umowę zlecenia. Materiał dowodowy zebrany w sprawie w postaci zeznań świadków i powoda niezbicie potwierdza, że powód jako pracownik ochrony miał obowiązek stawiania się w pracy w godzinach zgodnie z ustalonym grafikiem, podpisywał listy obecności, co więcej wszystkie czynności wykonywał pod nadzorem swojego bezpośredniego przełożonego M. S., do którego również ostatecznie należała decyzja, kto zastąpi powoda w razie jego nieobecności. Niewątpliwie zatem w stosunku prawnym łączącym strony występował element podporządkowania powoda pracodawcy. Okoliczność ta ma kluczowe znaczenie dla oceny charakteru stosunku prawnego łączącego strony. Skoro zatem powód w wykonaniu konkretnych zadań w procesie świadczenia pracy podlegał kierownictwu i kontroli pozwanego, to stosunek prawny łączący strony zawiera immanentną cechę stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy wskazał nadto, że o pracowniczym charakterze wykonywanych czynności świadczy również fakt, że powód co miesiąc otrzymywał wynagrodzenie za świadczoną pracę i tak jak każdy pracownik przechodził szkolenia BHP.

Powód od samego początku deklarował chęć nawiązania stosunku pracy i miesiąc po podpisaniu umowy zlecenia się o nią dopominał. Okoliczność, że przez okres zatrudnienia powód wykonywał czynności typowe dla stosunku pracy w ramach umowy zlecenia, na co wyraził zgodę w uzgodnieniach z przełożonym, nie może przesądzać faktu, iż w sprawie nie ziszcili się przesłanki z art. 22 k.p. Strony zatem, pomimo sporządzenia umowy o cywilnym charakterze, zawarły w sposób dorozumiany umowę o pracę (poprzez rozpoczęcie jej wykonywania przez powoda na warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.), zgodnie z zasadą art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p.

Sąd Rejonowy uznał zatem, że stosunek łączący strony spełniał wszystkie warunki uznania go za stosunek pracy. Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy w pkt 1 wyroku ustalił istnienie między powodem a pozwanym stosunku pracy zgodnie z żądaniem powoda.

Ustalenie istnienia stosunku pracy skutkowało uwzględnieniem roszczenia o zapłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, który nie został wypłacony powodowi. Zgodnie z art. 152 k.p. pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, którego to prawa pracownik nie może się zrzec. Pracodawca obowiązany jest udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo (art. 161 k.p.). Urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 k.p. należy pracownikowi udzielić najpóźniej do 30 września następnego roku

kalendarzowego (art. 168 k.p.). Zgodnie z treścią art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Sąd Rejonowy wskazał, że powód w okresie zatrudnienia u pozwanego nie korzystał z urlopów wypoczynkowych, a pracodawca pomimo obowiązku nie wypłacił powodowi należnego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Ponieważ pozwany nie przedstawił dowodów przeciwnych do tez prezentowanych przez powoda pozwalających na poczynienie odmiennych ustaleń, Sąd uznał zeznania powoda co do niewykorzystanych dni urlopu wypoczynkowego za w pełni wiarygodne. W tej sytuacji jego roszczenie o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy jest zasadne. Niewątpliwie ustalenie, wysokości należnego powodowi ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy od 11 lipca 2013 r. do 30 października 2015 r. wymaga wiadomości specjalnych, wobec czego Sąd postanowił dopuścić dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości.

Biegły sądowy T. O. powołana w niniejszej sprawie wskazała, że należny ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosi 4.047,96 zł brutto przy założeniu, że powód miał prawo do 26 dni urlopu, albo kwotę 3.118,92 zł brutto przy założeniu, że powód miał prawo do 20 dni urlopu. Jak już wyżej wskazano Sąd Rejonowy w pełni podzielił wnioski biegłego zawarte w jego pisemnej opinii (k. 79-81), podobnie strony wezwane do ustosunkowania się do jej treści nie zgłaszały żadnych zastrzeżeń. Tym samym Sąd Rejonowy uznał, że wyliczenie to nie budzi wątpliwości. Podkreślić jednak należy, że żądana przez powoda kwota ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy mieści się w kwocie określonej przez biegłego, zarówno w pierwszym jak i drugim wariantcie. Mając zatem na uwadze zasadę związania Sądu żądaniem pozwu (art. 321 k.p.c.) Sąd Rejonowy w pkt 2 wyroku zasądził od pozwanej spółki na rzecz powoda kwotę 3.000,00 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z art. 113 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Mając na uwadze przegranie sprawy przez pozwanego, Sąd Rejonowy w pkt 3 wyroku nakazał pobrać od pozwanego kwotę 511,20 zł tytułem zwrotu kosztów wynagrodzenia biegłego.

## **5. apelacja pozwanej**

Pozwana zaskarżyła powyższy wyrok w całości, zarzucając naruszenie:

- 1) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie przez Sąd Rejonowy granic swobodnej oceny dowodów i wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków błędnych, tj. poprzez przyjęcie, iż powód w zakresie wykonywanych przez niego obowiązków podlegał podporządkowaniu wobec pozwanej;
- 2) art. 22 § 1 i 1<sup>1</sup> k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie, a mianowicie przez przyjęcie, że powoda z pozwaną łączył stosunek pracy, w sytuacji gdy w sprawie nie zachodziły warunki umożliwiające zakwalifikowanie łączącego strony stosunku prawnego jako stosunku pracy;
- 3) art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie, a w konsekwencji pominięcie zgodnych oświadczeń woli stron, co do woli zawarcia umowy zlecenia.

W oparciu o powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda kosztów postępowania za obie instancje.

## **6. odpowiedź na apelację**

Powód w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie.

## **7. ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego**

Sąd Okręgowy ustalił dodatkowo następujący faktycznych:

K. Z. w toku wykonywania obowiązków pracownik ochrony na rzecz (...) sp. z o.o. miał ustalone prawo do emerytury i pobierał to świadczenie. (przesłuchanie powoda k. 74-75)

## **8. ocena prawna Sądu Okręgowego**

Apelacja pozwanej okazała się uzasadniona i doprowadziła do zmiany zaskarżonego wyroku, w konsekwencji czego Sąd Okręgowy oddalił powództwo powoda.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy zasadniczo prawidłowo ustalił stan faktyczny w niniejszej sprawie. Jednak z ustalonych faktów wyprowadził błędne wnioski, konkludując, że powoda z pozwaną spółką łączyła umowa o pracę.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy wskazuje, że podstawę prawną roszczenia powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy stanowi art. 189 k.p.c., zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. W razie sporu, co do treści umowy lub rodzaju stosunku prawnego na podstawie, którego była świadczona praca pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie stosunku prawnego łączącego strony, jeśli ma w tym interes prawny. W orzecznictwie przyjmuje się, że interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy należy rozumieć szeroko i jego istnienie nie jest wykluczone przez możliwość domagania się niektórych roszczeń ze stosunku pracy (uzasadnienie wyroku z 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 20, poz. 646). Co do zasady powód ma więc interes prawny w zgłoszeniu takiego żądania. Stosunek pracy wiąże się z tak daleko idącymi skutkami prawnymi, że w ocenie Sądu Okręgowego, nie można przyjąć, że wystarczające byłoby zgłoszenie przez powoda ewentualnych roszczeń pieniężnych, bez konieczności uciekania się do powództwa o ustalenie.

Sąd Okręgowy, kierując się aktualnymi poglądami judykatury, zbadał również, jaka była wola stron przy podjęciu współpracy w oparciu o umowę cywilnoprawną, a nadto jaki był charakter wykonywanych przez powoda czynności w ramach zawartych umów.

W tym miejscu wskazać należy, że umowa o pracę jest dwustronną czynnością prawną, dochodzącą do skutku, gdy obie strony, tj. pracownik i pracodawca złożą zgodne oświadczenie woli, określające rodzaj i warunki umowy, zwłaszcza rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, termin jej rozpoczęcia oraz wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi umowy. Umowa o pracę zostaje zawarta, gdy strony prowadzące pertraktacje dojdą do porozumienia co do wszystkich warunków przyszłej umowy o pracę, które były przedmiotem rokowań. W myśl art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem, zaś art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. stanowi, iż zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

W cytowanym art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. została rozwinięta cywilistyczna zasada, że w umowach należy raczej badać jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu – art. 65 § 2 k.c. O wyborze podstawy prawnej zatrudnienia decydują bowiem same zainteresowane strony, kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNP 2001/21/637).

Odnosząc powyższe regulacje prawne i poglądy judykatury do stanu faktycznego ustalonego w niniejszej sprawie, Sąd Okręgowy wskazuje, że brak jest podstaw do ustalenia, że w spornym okresie strony łączyła umowa o pracę.

Przede wszystkim zauważyć należy, że powód został w sposób jasny i wyczerpujący poinformowany o zasadach świadczenia pracy u pozwanej. Powód w chwili podpisywania umowy miał pełną wiedzę, że czynności związane

z ochroną obiektu będzie wykonywał na podstawie umowy cywilnoprawnej, a spółka nie jest zainteresowana zatrudnieniem pracownika. Okoliczność ta jednoznacznie wynika z § 6 podpisanej przez strony umowy, w którym strony, w tym powód, dobrowolnie potwierdzają, że łączący ich stosunek nie jest stosunkiem pracy, a stosunkiem cywilnoprawnym. Zresztą sam powód w trakcie przesłuchania wskazywał, że zatrudniając się u pozwanej miał świadomość, iż pozwana nie podpisuje umów o pracę, a jedynie umowy zlecenia. Także po podpisaniu umowy, powodowi zakomunikowano, że nie ma możliwości zawarcia umowy o pracę, a wykonywanie zleconych czynności może odbywać się dla spółki jedynie na podstawie umowy cywilnoprawnej. Powód miał zatem pełną świadomość co do znaczenia i konsekwencji zawarcia umowy cywilnoprawnej, a także woli drugiej strony zawieranej umowy. Zgodnie zaś z orzecznictwem, nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zawrzeć umowę o innej treści niż tę, którą zawarły (wyrok Sądu Najwyższego z 5 września 1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998 r. Nr 11, poz. 329). Z powyższego wynika, że powód świadomie i dobrowolnie zawarł umowę cywilnoprawną, mając pełne rozeznanie w konsekwencjach tej czynności.

W dalszej kolejności Sąd Okręgowy odniósł się do cech, jakie powinno spełniać zatrudnienie w ramach stosunku pracy. Zatrudnienie pracownicze wyróżnia się m.in. odpłatnością, dobrowolnością, osobistym świadczeniem pracy, ciągłością pracy, ale przede wszystkim, świadczeniem pracy w sposób podporządkowany pod kierownictwem, w miejscu i czasie pracy wyznaczonym przez pracodawcę. Jeżeli w treści danego stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można jednoznacznie przyjąć, aby strony łączyła umowa o pracę. Zgodnie z ugruntowaną linią orzecznictwa, jeżeli którakolwiek z immanentnych cech stosunku pracy nie występuje w łączącym strony stosunku prawnym, to w zasadzie nie ma mowy o jego istnieniu.

W sprawie bezspornym pozostawało, iż powód wykonywał czynności wskazane w zawartej z pozwaną umowie zlecenia w sposób dobrowolny oraz odpłatny. Powód wykonywał swoje obowiązki na obiekcie wskazanym przez pozwaną, a zatem w ściśle określonym miejscu. Natomiast materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie potwierdził, aby powód na bieżąco otrzymywał od pozwanej wskazania odnośnie do wykonywanych przez niego zadań.

Powód usiłując wykazać, że łączący go ze stroną pozwaną stosunek pracy miał charakter umowy o pracę, podnosił w pierwszej kolejności okoliczność, że wykonywał pracę pod kierownictwem i nadzorem pozwanej, gdyż pozwana wydawała polecenia związane z wykonywaną przez niego pracą. Zajmując się tematyką podporządkowania pracownika, należy wskazać, że zgodnie ze stanowiskiem judykatury, podzielanym przez Sąd orzekający w sprawie, dla stwierdzenia, że pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy występuje w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (tak Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z 21 maja 2014 r., sygn. III AUa 1475/13, LEX nr 1527043).

W ocenie Sądu Okręgowego w spornej sprawie nie zachodziło podporządkowanie pracownika typowe dla stosunku pracy. Powód świadcząc usługi ochroniarskie, wykonywał zasadniczo instrukcje właściciela obiektu specyficzne dla pracownika ochrony. Z umowy o świadczenie usług na warunkach zlecenia wynika, iż powód miał wykonywać przedmiot umowy samodzielnie z uwzględnieniem jedynie zasadnych wskazówek pozwanej, co do sposobu jego wykonania. Jak ustalił Sąd I instancji działanie spółki sprowadzało się do sporadycznej kontroli z jej strony obecności, trzeźwości powoda oraz ewentualnie czy nie śpi podczas służby. Dokonywana przez pozwaną kontrola sposobu wykonania usługi nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczym. Fakt sprawdzania, czy czynności są wykonane prawidłowo nie jest typowy jedynie dla stosunku pracy. Z materiału dowodowego nie wynika bynajmniej, aby ktokolwiek z przedstawicieli spółki wydawał powodowi polecenia. Nie potwierdzili tego zeznający w sprawie świadkowie M. G. i M. K.. Świadczyli jedynie, że pozwany kontrolował fakt, czy zleceniobiorcy nie spali w pracy, nie byli w stanie po użyciu alkoholu, a także czy byli we właściwej kondycji fizycznej. Taki rodzaj kontroli w żadnym stopniu nie świadczy o podporządkowaniu powoda. Można stwierdzić, że charakter świadczonych przez powoda usług wymuszał na pozwanej czynienie pewnych zaleceń, które winien mieć powód na uwadze podczas wykonywania

czynności ochrony. Należało zatem uznać, że powód pozostawał w dyspozycji strony pozwanej, a nie pod jej ścisłym kierownictwem. Zgodnie zaś z orzecznictwem, cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 25 listopada 2005 r., I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26).

Oceny powyższej nie zmienia okoliczność, że powoda obowiązywała ewidencja dni pracy (lista obecności), na której zaznaczał godzinę rozpoczęcia i zakończenia służby. Ewidencja ta była prowadzona głównie dla ustalenia wysokości należnego wynagrodzenia, gdyż liczba przepracowanych godzin przekładała się na wysokość wynagrodzenia (stosowano rozlicznie miesięczne na podstawie stawki godzinowej).

Pozwana podnosiła również, że powód mógł się także posłużyć osobą trzecią przy wykonywaniu przedmiotu umowy, o czym zobowiązany był jedynie uprzednio zawiadomić pozwaną. Fakt, że taką osobą nie mogła być osoba obca, a inny pracownik ochrony jest zrozumiałe, zwłaszcza w kontekście charakteru pracy wykonywanej przez powoda. Nie sposób bowiem uznać, że powoda, jako pracownika ochrony miałyby zastąpić osoba nieznająca specyfiki tych czynności czy obiektu nadzorowanego.

Podsumowując powyższe rozważania, Sąd Okręgowy uznał, że stron nie wiązał stosunek pracy. W ocenie Sądu strony w pełni świadomie i swobodnie podjęły decyzję o wyborze podstawy zatrudnienia. Powód wiedział, że jego współpraca z pozwaną może opierać się wyłącznie na podstawie umowy cywilnoprawnej. Taki system współpracy istniał u pozwanej w stosunku do wszystkich osób, które zajmowały stanowisko ochroniarza. Strona pozwana w tym czasie, jak też i później, nigdy nie obiecywała powodowi zawarcia umowy o pracę. Z kolei analiza poszczególnych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy także nie potwierdziła, aby w praktyce powód faktycznie wykonywał pracę w ramach zatrudnienia pracowniczego. Brak przede wszystkim w łączącym strony stosunku prawnym elementu pracowniczego podporządkowania, który, zgodnie z poglądami judykatury, stanowi cechę odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków prawnych (w tym umów cywilnoprawnych). Powód pozostawał wprawdzie w dyspozycji pozwanej, jednak fakt ten nie wypełniał znamion kierownictwa pracodawcy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

W ocenie Sądu Okręgowego praca wykonywana przez powoda nie może być kwalifikowana wedle założeń pracowniczego reżimu prawa pracy, gdyż z treści wzajemnej relacji stron, przeważają elementy umowy cywilnoprawnej. To czy ma ona charakter faktycznie umowy o dzieło, czy też postać innej umowy cywilnoprawnej, np. o świadczenie usług jest tutaj rzeczą wtórną. Dla ustalenia, że strony nie łączy stosunek pracy, nie jest konieczne precyzyjne nazwanie łączącej strony umowy cywilnoprawnej (wyrok Sądu Najwyższego z 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00 OSNP 2002/23/564). W orzecznictwie jak i doktrynie przeważa stanowisko, iż ustalenie, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania, możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią), to nie jest w ogóle możliwa ocena, że zawarta umowa mieści się w pojęciu pracowniczego stosunku prawnego.

Konsekwencją ustalenia, że stron nie łączył stosunek pracy było oddalenie powództwa także w zakresie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Świadczenie pieniężne tego rodzaju jest uprawnieniem typowo pracowniczym i przepisy prawa cywilnego materialnego nie stanowią podstawy jego ewentualnego zasądzenia. Również w treści umowy zlecenia strony nie przewidziały prawa do ekwiwalentu za urlop, wobec czego brak było podstaw do przekazania sprawy w tej części sądowi cywilnemu.

W związku ze zmianą zaskarżonego wyroku i oddaleniem powództwa, Sąd Okręgowy dokonał również odpowiedniej modyfikacji w zakresie kosztów procesu poniesionych przez strony w postępowaniu przed Sądem I instancji. Sąd Okręgowy o kosztach postępowania przed Sądem I instancji orzekł zgodnie z dyspozycją art. 102 k.p.c., z którego wynika, że w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. W ocenie Sądu powód inicjując postępowanie pozostawał w subiektywnym, jednakże nieusprawiedliwionym przekonaniu, co do swego żądania. Powód był przekonany, że łączący go stosunek z pozwaną, miał charakter stosunku pracowniczego wskazując na pewne cechy zbliżone do umowy o

pracę. Jednocześnie powód pozostaje na emeryturze, a otrzymywane świadczenie nie pozwala na pokrycie kosztów procesu bez uszczerbku dla niego samego. Z tych też względów Sąd Okręgowy uznał, że brak jest podstaw do obciążania powoda kosztami procesu strony pozwanej.

Z analogicznych przyczyn Sąd Okręgowy odstąpił od obciążenia powoda kosztami procesu poniesionymi przez pozwaną w instancji odwoławczej.

Mając na uwadze całość rozważań, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. uwzględnił apelację pozwanej i orzekł co meritum, zmieniając zaskarżony wyrok i oddalając powództwo.