

**Sygn. akt VI Pa 86/13**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 listopada 2013 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk
Sędziowie:	SO Aleksandra Mitros (spr.) SR del. Wioletta Witkowska - Kowalczyk
Protokolant:	sekr.sądowy Agata Furga

po rozpoznaniu w dniu 8 listopada 2013 roku w Szczecinie

sprawy z powództwa J. J.

przeciwko A. P. i A. R.

o wynagrodzenie i ustalenie stosunku pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda J. J. od wyroku częściowego Sądu Rejonowego Szczecin - Centrum w Szczecinie IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 stycznia 2013 roku sygn. akt IX P 693/10

***oddala apelację***

Sygn. akt VI Pa 86/13

## UZASADNIENIE

Powód J. J. pozwem z dnia 20 lipca 2010 r. wniósł o zasądzenie od pozwanych A. P. i A. R. wynagrodzenia za pracę wykonaną na ich rzecz w okresie od 1 lipca 2009 r. do 11 stycznia 2010 r., a także wynagrodzenia chorobowego za 182 dni zwolnienia lekarskiego. Roszczenie określił na łączną kwotę 14.120,85 zł.

Wyrokiem zaocznym z dnia 9 grudnia 2010 r. Sąd Rejonowy w Szczecinie zasądził solidarnie od pozwanych na rzecz powoda całość dochodzonego roszczenia oraz nakazał ściągnąć od pozwanych na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Szczecinie kwotę 707 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych.

Pozwane w sprzeciwie od wyroku zaocznego wniosły o oddalenie powództwa w całości, podnosząc w uzasadnieniu, że powód otrzymał całe wynagrodzenie z tytułu zawartych umów zlecenia i o dzieło. Część należności została potrącona w ramach egzekucji administracyjnoprawnej.

Na rozprawie w dniu 24 maja 2012 r. powód, reprezentowany przez pełnomocnika z urzędu, rozszerzył powództwo o żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie od 1 lipca 2009 r. do 11 stycznia 2010 t., wskazując że łącząca strona umowa miała w istocie cechy stosunku pracy.

Pozwane wniosły o oddalenie powództwa, podnosząc że strony łączyła umowa cywilnoprawna bez elementów pracowniczego podporządkowania, a nadto wskazując brak interesu prawnego w ustaleniu, skoro powód dochodzi wynagrodzenia za pracę.

Wyrokiem częściowym z dnia 29 stycznia 2013 r. Sąd Rejonowy Szczecin - Centrum w Szczecinie IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

A. P. i A. R. do końca 2010 roku prowadziły działalność gospodarczą w ramach umowy spółki cywilnej. Świadczyły usługi sprzątania. W 2009 r. wygrały przetarg zorganizowany przez Spółdzielnię Mieszkaniową (...) ze S., którego przedmiotem było sprzątanie dwóch osiedli: B. B. i D.. Spółdzielnia w umowie zawartej z pozwanym określiła zakres wymaganych prac, bez wskazywania godzin sprzątania, ani bez określania liczby osób, które mają zająć się sprzątaniem.

J. J. był zainteresowany zatrudnieniem u pozwanych. W czerwcu 2009 r. umówił się na rozmowę w tej sprawie, lecz zachorował. W jego imieniu na rozmowę poszła jego wieloletnia partnerka życiowa J. W.. Podczas rozmowy usłyszała, że J. J. zostanie zatrudniony na podstawie umowy zlecenia, bowiem tylko taki rodzaj umowy wchodzi w grę. W imieniu swojego partnera zgodziła się na umowę zlecenia ponawianą co miesiąc. Najważniejsze było dla niej zalegalizowanie zatrudnienia na dłuższy okres i zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego. Przedmiotem umowy było sprzątanie kilkunastu konkretnie wskazanych klatek schodowych, terenu wokół nich, a także garażowca.

Za listopad 2009 r. wystawiono umowę o dzieło oraz umowę zlecenia (za pierwsze dziesięć dni). J. J. odmówił podpisania tych dokumentów. J. J. nie określono żadnych godzin pracy. Jego obowiązkiem było codzienne sprzątanie w godzinach porannych. Nie wskazano minimalnego, ani maksymalnego czasu, który ma poświęcać obowiązkowi. Nie prowadzono listy obecności, ani ewidencji czasu pracy. Po zakończeniu sprzątania J. J. mógł wrócić do domu, niezależnie od tego, o której godzinie to nastąpiło. W trakcie wykonywania zadań nie wydawano żadnych poleceń. Kontrola pracy sprowadzała się do wrywkowego sprawdzenia raz na jakiś czas, czy w obranym rejonie panuje porządek.

Wszystkie osoby zatrudnione przez A. P. i A. R. otrzymały przyzwolenie na wykonywanie umowy również przez wskazanych przez zatrudnionego zastępców. Pozwane były zainteresowane jedynie rezultatem w postaci posprzątanego obszaru, bez względu na osobę sprzątającą w ramach zawartej umowy. J. P. często korzystał z tej możliwości, bowiem przez większą część obowiązywania umowy w jego zastępstwie sprzątała J. W.. Miało to związek z jego chorobą.

W dniu 21 sierpnia 2009 r. A. R. przyjechała na osiedle (...). J. J. poprosił ją wtedy o wystawienie zaświadczenia o zatrudnieniu na czas nieokreślony, tłumacząc, że chce ubiegać się o adopcję. A. R. na bieżąco wystawiła takie zaświadczenie, używając zwrotu „został zatrudniony na stanowisku dozorczy na czas nieokreślony”.

Sąd Rejonowy wskazał, że wydany w dniu 29 stycznia 2013 r. wyrok częściowy dotyczył tylko powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy, którego rozstrzygnięcie rzutuje na sposób rozpoznania roszczeń pieniężnych. Powództwo o ustalenie, oparte na przepisie art. 189 kodeksu postępowania cywilnego oraz art. 22 § 1 kodeksu pracy, okazało się – w ocenie Sądu I instancji - w całości bezzasadne. W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy zbadał istnienie interesu prawnego, wskazanego w art. 189 k.p.c., wskazując że powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy niesie za sobą szerokie skutki prawne, dotyczące nie tylko aktualnych stosunków majątkowych, ale także uprawnień pracownika, które mogą zaktualizować się w przyszłości, w tym również w ramach ubezpieczenia społecznego. Sąd przywołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009 r. (I PK 156/09, LEX nr 577459), w którym Sąd ten orzekł, że skoro sam

ustawodawca wyodrębnia jako samodzielną sprawę o ustalenie stosunku pracy (art. 23(1) k.p.c., art. 461 1(1) k.p.c., art. 63(1) k.p.c.), to oznacza to, że są to regulacje szczególne do art. 189 k.p.c. i potwierdzają jedynie, że w takim powództwie o ustalenie zawsze zawiera się interes prawny, o który chodzi w tym przepisie. W sporze o istnienie stosunku pracy, żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda pracownika nie tylko aktualnym, lecz i przyszłym, nie tylko w sferze zatrudnienia, lecz i ubezpieczenia społecznego. Nie można więc zgodzić się z argumentem strony pozwanej, że samo roszczenie o zapłatę wynagrodzenia wyłącza interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c. Prawo pracownika do powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy nie jest niczym wyjątkowym. Sam ustawodawca umieszcza je w systemie prawnym. Jest wszak sprawa pracownika o „istnienie” stosunku pracy (art. 23 1 k.p.c.). Sprawa z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy należy do właściwości rzeczowej sądów rejonowych (art. 461 § 1 (1) k.p.c.). Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy przysługuje inspektorowi pracy i może je wytaczać na rzecz pracownika albo za zgodą powoda wstępować do postępowania w takiej sprawie (art. 63 k.p.c.). Sprawa o ustalenie stosunku pracy wymieniona jest też bezpośrednio jako sprawa z zakresu prawa pracy w art. 476§1 (1) k.p.c. Sąd Rejonowy wskazał, że skoro sam ustawodawca wyodrębnia jako samodzielną sprawę o ustalenie stosunku pracy, to oznacza to, że są to regulacje szczególne do art. 189 k.p.c. i potwierdzają jedynie, że w takim powództwie o ustalenie zawsze zawiera się interes prawny, o który chodzi w tym przepisie. Sąd I instancji, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z 2 czerwca 2006 r. (I PK 250/05, OSNP 2007 r. nr 11-12, poz. 156) dodał, że bezpośrednio roszczenie o zapłatę lub świadczenie nie wyłącza interesu prawnego w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c. (W przypadku żądania zapłaty wynagrodzenia istotą sporu jest wykonanie obowiązku wynikającego ze stosunku pracy, którego istnienie nie jest sporne. Tym różni się takie roszczenie od powództwa o ustalenie (art. 189 k.p.c.), w którym istotą sporu polega na stwierdzeniu istnienia stosunku pracy wyrok Sądu Najwyższego z 20 sierpnia 2001 r., I PKN 594/00, OSNP 2003 r. nr 16, poz. 375). Po stwierdzeniu istnienia interesu prawnego w ustaleniu, Sąd Rejonowy zbadał właściwe merytoryczne jego przesłanki, a więc charakter prawny umowy łączącej strony. Sąd przytoczył treść art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym 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. Sąd wskazał, że stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (tak w wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 26 czerwca 1996, III APr 10/96, Apel-Lub. 1997/2/10). Sąd Rejonowy podkreślił, że zatrudnienie (wbrew wyobrażeniu powoda) nie musi mieć zawsze charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (orzeczenie Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNP 2001/9/310). Sąd I instancji wskazał, że najbardziej istotnymi elementami stosunku pracy są: obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika. Dalej Sąd Rejonowy ocenił, że analiza stosunku prawnego łączącego strony procesu wskazuje na wyraźną przewagę cech typowych dla umowy o świadczenie usług, (do której z mocy art. 750 k.c. stosuje się przepisy o zleceniu) i brak podporządkowania o charakterze pracowniczym. Owo pracownicze podporządkowanie przejawia się głównie w określeniu czasu pracy i miejsca pracy. Sąd Rejonowy podał, że o ile miejscem pracy zostało nakreślone poprzez wskazanie konkretnego obszaru do sprzątnięcia, to w ogóle nie określono konkretnych godzin pracy, a tym bardziej nie wskazano obowiązku pracy przez 8 godzin na dobę, co przyznał w swoim zeznaniu sam powód, potwierdziła przesłuchana w charakterze świadka jego partnerka życiowa, J. W. oraz świadek - I. B.. Wszystkie te osoby, łącznie z pozwanymi, zeznały, że obowiązkiem powoda było sprzątnięcie w porze porannej. Natomiast to sam powód mógł zdecydować o której godzinie zacznie, czy i kiedy zrobi sobie przerwę. Sąd Rejonowy wskazał, że jeżeli powód zakończył sprzątnięcie, to mógł wrócić do domu niezależnie od tego, o której godzinie to się stało. Nie miał obowiązku pozostawania w dyspozycji pozwanych. Ponadto nie prowadzono żadnych dokumentów stanowiących ewidencję czasu pracy lub choćby jej równoważnik. Dalej Sąd I instancji wskazał, że kolejnym elementem podporządkowania pracowniczego jest otrzymywanie wiążących poleceń co do sposobu i rytmu wykonywanej pracy. Również sam powód i zawnioskowani przez niego świadkowie potwierdzili, że nie otrzymywał żadnych poleceń. Od czasu do czasu jedynie sprawdzano, czy objęty przez powoda rejon prac pozostaje posprzątnięty. Taki rodzaj kontroli może być – w ocenie Sądu Rejonowego - uznany za odpowiednik sprawdzenia stopnia

wykonania umowy zlecenia, natomiast z pewnością nie stanowi o zatrudnieniu pracowniczym. Jednak w największym stopniu o braku możliwości pracowniczego zakwalifikowania badanego stosunku prawnego zdecydowała możliwość zastępstwa powoda przez wskazaną przez niego osobę trzecią, nawet bez pytania o zgodę pozwanych. Zarówno powód, jak i pozwane oraz świadkowie J. W. i I. B. zupełnie zgodnie zeznali o dopuszczalności zastępstwa przez osobę trzecią. Powód zresztą z tej możliwości korzystał przez większą część obowiązywania umowy, skoro w jego zastępstwie czynności sprzątkowania wykonywała J. W.. Dla pozwanych nie stanowiło to problemu. Wynagrodzenie wypłacały za wykonane usługi sprzątkowania, niezależnie od tego, czy wykonał je sam powód, czy jego partnerka. Sąd Rejonowy podał, że uprawnienie do zastąpienia osobą trzecią jest obce stosunkowi pracy, a dopuszczalne przy umowach cywilnoprawnych, jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 listopada 1998 r. (sygn. I PKN 458/98, opubl. OSNP z 2000 r. nr 3, poz.94) w następujący sposób: możliwa w umowach typu zlecenie klauzula wykonywania usług przez osobę trzecią jest niedopuszczalna w umowie o pracę. W innym orzeczeniu (z dnia 28 października 1998 r. sygn. I PKN 416/98, opubl. OSNP z 1999 r. nr 24 poz. 775) Sąd Najwyższy wyraźnie określił, iż brak bezwzględnie obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę. Klauzula zezwalająca na posługiwanie się zastępcą nie jest możliwa przy umowie o pracę, która nie dopuszcza wyjątków od zasady osobistego wykonywania umówionej pracy. Wynika to bezpośrednio albo pośrednio z różnych norm ustawowych, np. z norm, które dla pracownika niezdolnego do wykonywania pracy przewidują („bez szukania zastępcy”) prawo do wynagrodzenia (zasiłku z ubezpieczenia społecznego) i ochronę trwałości stosunku pracy, choć w razie długotrwałej (stałej) niezdolności do pracy ustanawiają kompetencję do rozwiązania stosunku pracy, a jego wygaśnięcie wiąże zawsze ze śmiercią zatrudnionego. Okoliczność, że stosunek prawny zawiera elementy obce stosunkowi pracy przemawia przeciwko uznaniu pracowniczego charakteru zatrudnienia (tak w wyroku SN z 12 stycznia 1999 r., I PKN 353/98, OSNP 2000/5/175). Sąd Rejonowy zaznaczył, że powód nie wykazał, by strony faktycznie umówiły się na zawarcie umowy o pracę, choć ciężar dowodowy spoczywał właśnie na nim. Pozwane taką możliwość wykluczyły. Świadek I. B. potwierdziła, że każdorazowo osoby zatrudnione przy sprzątkowaniu zawierały umowy zlecenia lub umowy o dzieło. Taką treść mają również przygotowane przez pozwane projekty umów na piśmie, których podpisania powód odmówił. Nie można – w ocenie Sądu Rejonowego - dać wiary przesłuchaniu powoda, który stwierdził, że ustnie doszło do zawarcia umowy o pracę. Świadek J. W., która za powoda brała udział w rozmowie dotyczącej warunków zatrudnienia, pytana kilkakrotnie o umowę o pracę zeznała „na pewno chodziło o zatrudnienie na czas nieokreślony”. W ocenie Sądu Rejonowego świadek nie chciała bezpośrednio stwierdzić, że obie strony zgodziły się na zawarcie umowy o pracę. Świadek mogła tak jak powód - utożsamiać zatrudnienie na czas nieokreślony z urnową o pracę, co jest – zdaniem Sadu I instancji - rozumowaniem błędnym. Nie może przesądzać o istnieniu stosunku pracy zaświadczenie wystawione powodowi przez A. R.. Sąd podkreślił, że zaświadczenie nie wskazuje na umowę o pracę, a jedynie na zatrudnienie na czas nieokreślony. Jak wskazał Sąd Rejonowy, zatrudnienie (w rozumieniu rozciągniętej w czasie współpracy) może mieć również charakter cywilnoprawny. W rezultacie powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy Sąd oddalił. Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że roszczenia pieniężne zostaną rozpoznane wyrokiem końcowym, po prawomocnym przesądzeniu kwestii ustalenia stosunku pracy. Sąd Rejonowy wskazał, że również w wyroku końcowym znajdzie się rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu art. 108 § 1 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2012 r., II CZ 207/11).

Powyższy wyrok częściowy apelacją zaskarżył powód w całości zarzucając mu:

1. naruszenie art. 233§ 1 kpc poprzez błędne przyjęcie, że J. W. zastępowała powoda w pracy w sytuacji, w której prawidłowo oceniony materiał dowodowy prowadzi do wniosku, iż J. W. jedynie pomagała powodowi w pracy, którą w tym czasie wykonywał on sam i nikt go w niej nie zastępował.
2. naruszenie art. 22 § 1 w zw. z art. 140 Kodeksu pracy poprzez wykluczenie z zakresu stosunków pracy pracy wykonywanej w celu realizacji konkretnego zadania bez wyznaczania ścisłych godzin jej rozpoczęcia i zakończenia

i w związku z powyższym wniósł o:

I. zmianę zaskarżonego wyroku i:

- a. ustalenie, iż powód był zatrudniony u pozwanych w charakterze pracownika od 1 lipca 2009 r. do 12 lipca 2010 r.,
- b. zasądzenie od pozwanych na rzecz powoda kosztów postępowania według norm przepisanych za postępowanie przed Sądem I instancji,

II. zasądzenie od pozwanych na rzecz powoda kosztów postępowania według norm przepisanych za postępowanie przed Sądem II instancji,

- względnie - w braku podstaw do obciążenia pozwanych kosztami postępowania -

przyznanie ww. kosztów w zakresie wynagrodzenia pełnomocnika od Skarbu Państwa

z uwagi na ich niepokrycie przez powoda.

względnie

III. uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania w zaskarżonym zakresie.

IV. zwolnienie powoda od ponoszenia kosztów sądowych w całości, w tym od opłaty podstawowej.

W uzasadnieniu apelacji wskazano, że zdaniem powoda wyrok nie jest prawidłowy.

Po pierwsze: w ocenie skarżącego nie jest prawidłowe i zgodne z rzeczywistością ustalenie, iż J. W. zastępowała powoda w pracy. Prawdą jest, iż J. W. niekiedy wykonywała czynności polegające na sprzątanii na wydzielonej dla powoda części osiedla, niemniej działało się to w czasie, w którym powód też pracował. J. W. wykonywała więc swoje czynności niejako równoległe do powoda. Przyczyną takiego układu był okresowy nadmiar obowiązków, którym nie była w stanie poddać jedna osoba. W konsekwencji praca była w takich sytuacjach wykonywana w istocie na dwóch etatach. Nie sposób zatem przyjąć, aby taki układ relacji stanowił o zastępstwie J. W. za powoda.

Po drugie: zdaniem powoda, zupełnie niezrozumiale jest założenie Sądu jakoby o pracowniczym charakterze zatrudnienia miały przesądzać ściśle godziny rozpoczynania i kończenia pracy czy też prowadzenie ewidencji czasu pracy, jak też istnienie regulaminu pracy. Takie zapatrywanie zupełnie wyklucza – w ocenie skarżącego możliwość wystąpienia określonej art. 22 § 1 w zw z art. 140 kp pracy, w której czas pracy wyznaczają jedynie powierzone do wykonania zadania, a pracownik swobodnie dobiera sobie chwilę rozpoczęcia i zakończenia pracy. Dodatkowo brak ewidencji pracy czy też regulaminu pracy jest okolicznością całkowicie niezależną od zatrudnionego, a obowiązek tworzenia odnośnych instrumentów leży po stronie pracodawcy. Nie sposób zatem przyjąć – w ocenie skarżącego - iż naruszenie przez pracodawcę jego obowiązków w zakresie dokumentacji stosunku pracy pozbawia zainteresowanego możliwości domagania się ustalenia, że w rzeczywistości wykonywał pracę jako pracownik.

Dalej skarżący wskazał, że powód - z uwagi na swój stan majątkowy i rodzinny - nie jest w stanie wygospodarować żadnych środków na pokrycie kosztów postępowania.

W odpowiedzi na apelację pozwani wnieśli o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanych kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego zgodnie z właściwymi przepisami.

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

Apelacja okazała się bezzasadna.

Sąd Okręgowy nie dopatrywał się wadliwości postępowania przed Sądem I instancji. Sąd Rejonowy zebrał i rozważył dowody istotne dla rozstrzygnięcia sporu oraz ocenił je w sposób nienaruszający swobodnej oceny dowodów. Ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy, Sąd Okręgowy w całości podziela i przyjmuje za własne.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu I instancji, iż powoda nie łączył w spornym okresie z pozwanymi stosunek pracy, którego ustalenia, posiadając ku temu interes prawny, powód dochodził w niniejszym postępowaniu. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, iż nie zachodzą w niniejszej sprawie warunki określone w art. 22 § 1 kp umożliwiające zakwalifikowanie łączącego strony stosunku prawnego jako stosunek pracy.

Przypomnieć należy, że zgodnie z przepisem 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. Stosunek pracy wyróżnia się zatem spośród innych stosunków prawnych takimi cechami, jak **koniecznością osobistego wykonania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy**, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a ponadto odpłatnością pracy.

Oczywistym przy tym jest stwierdzenie, iż aby dany stosunek prawny mógł być uznany za stosunek pracy, to jego elementy wymienione w art. 22 § 1 k.p. muszą występować kumulatywnie. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania pracowniczego, możliwość zastąpienia pracownika przez osobę trzecią), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Sąd a quem nie podzielił argumentów skarżącego podniesionych w punkcie 1 wywiedzionej przez niego apelacji, a dotyczących naruszenia art. 233§ 1 kpc poprzez błędne przyjęcie, że J. W. zastępowała powoda w pracy w sytuacji, w której prawidłowo oceniony materiał dowodowy prowadzi do wniosku, iż J. W. jedynie pomagała powodowi w pracy, którą w tym czasie wykonywał on sam i nikt go w niej nie zastępował.

Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c., wiarygodność i moc dowodów sąd ocenia według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo - wbrew zasadom doświadczenia życiowego - nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). Zarzut obrazu przepisu art. 233 § 1 k.p.c. nie powinien polegać jedynie na prezentowaniu przez apelującego własnych ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie korzystnej dla niego oceny materiału dowodowego. Dla skuteczności tego rodzaju zarzutu nie wystarcza stwierdzenie wadliwości ustaleń sądu, odwołujące się do stanu faktycznego, który odpowiada rzeczywistości w przekonaniu skarżącego. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (tak Sąd Najwyższy m. in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753, 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347, 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136). Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że apelujący nie podał jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie dowodów, nie wskazał również dowodów, których błędną ocenę Sądowi I instancji zarzuca. Nie jest przy tym prawdą, że – jak podaje skarżący – „J. W. niekiedy wykonując czynności polegające na sprzątaniu wydzielonej dla powoda części osiedla, robiła to w czasie, w którym powód też pracował, a zatem wykonywała swoje czynności niejako równoległe do powoda. W konsekwencji praca była w takich sytuacjach wykonywana w istocie na dwóch etatach.” Stwierdzenie to jest sprzeczne zarówno z zeznaniami powoda, jak i J. W.. Powód wyraźnie zeznał, że pani J. W. nie zawierała z pozwanymi żadnej własnej umowy, J. W. jedynie mu prawie codziennie pomagała, bo bez jej pomocy musiałby pracować dwie-trzy godziny dłużej – przesłuchanie powoda k. 276 akt. Również J. W., która – jak podała na rozprawie w dniu 26 kwietnia 2012 r. – zajmowała się wiele lat sprzątaniem i sama prowadziła działalność gospodarczą – nie zeznała, że to z nią pozwane zawarły umowę, wręcz przeciwnie powiedziała: „to ja załatwiłam powodowi zatrudnienie” i dalej „umowę zawarł powód, a ja mogłam mu pomagać”. Z przytoczonych wyżej zeznań powoda i J. W. nie sposób więc było ustalić ani że praca była wykonywana przez powoda na podstawie umowy o pracę,

czyli na jednym etacie (z uwagi na wynikający z przytoczonych zeznań brak obowiązku osobistego wykonywania pracy przez powoda) ani – tym bardziej, że „praca była w takich sytuacjach wykonywana w istocie na dwóch etatach” (skoro nie było mowy nawet o jednym etacie powoda rozumianym potocznie jako jeden stosunku pracy).

Odnosząc się do drugiego zarzutu apelacji, dotyczącego naruszenia przez Sad Rejonowy art.22 § 1 w zw. z art. 140 Kodeksu pracy poprzez wykluczenie z zakresu stosunków pracy pracy wykonywanej w celu realizacji konkretnego zadania bez wyznaczania ścisłych godzin jej rozpoczęcia i zakończenia, a tym samym błędnego założenia Sądu Rejonowego jakoby o pracowniczym charakterze zatrudnienia miały świadczyć ściśle godziny rozpoczynania i kończenia pracy czy też prowadzenie ewidencji czasu pracy, jak też istnienie regulaminu pracy, stwierdzić należy, że również ten zarzut okazał się chybiony. W uzasadnieniu Sądu Rejonowego brak stwierdzenia, że o pracowniczym charakterze zatrudnienia świadczą tylko ściśle godziny rozpoczynania i kończenia pracy czy też prowadzenie ewidencji czasu pracy, jak też istnienie regulaminu pracy. Sąd ten jedynie stwierdził w swoim uzasadnieniu, że pracownicze podporządkowanie przejawia się głównie w określeniu czasu pracy i miejsca pracy, przy czym, o ile miejsce pracy zostało nakreślone poprzez wskazanie konkretnego obszaru do sprzątnięcia, to „w ogóle nie określono konkretnych godzin pracy, a tym bardziej nie wskazano obowiązku pracy przez 8 godzin na dobę, co przyznał w swoim zeznaniu sam powód, potwierdziła przesłuchana w charakterze świadka jego partnerka życiowa, J. W. oraz świadek - I. B.” Sąd Rejonowy wskazał też, że jeżeli powód zakończył sprzątnięcie, to mógł wrócić do domu niezależnie od tego, o której godzinie to nastąpiło. Nie miał obowiązku pozostawania w dyspozycji pozwanych. Dalej Sad Rejonowy odnośnie prowadzenia ewidencji czasu pracy wskazał tylko: „ponadto nie prowadzono żadnych dokumentów stanowiących ewidencję czasu pracy lub choćby jej równoważnik”.

Faktem jest, na co wskazuje w apelacji skarżący, że o braku pracowniczego charakteru zatrudnienia nie przesądzają ściśle godziny rozpoczynania i kończenia pracy czy też prowadzenie ewidencji czasu pracy, jak też istnienie regulaminu pracy. Jednakże charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (poza obowiązkiem osobistego wykonywania pracy) ma także wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej), przy czym dla stwierdzenia, że występuje ona 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. (vide: wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 r., I UK 68/05, opubl. Wokanda 2006/4/26).

Sąd Rejonowy miał obowiązek dokonać analizy stosunku prawnego łączącego strony właśnie pod kątem występowania w nim wskazanych wyżej elementów i to uczynił, stwierdzając, iż w omawianym stosunku prawnym występował tylko jeden z nich, a mianowicie dokładne określenie miejsca realizacji powierzonego powodowi zadania. Sąd Okręgowy w pełni zgadza się z ustaleniami Sądu I instancji, wskazując iż element ten, występując bez pozostałych, nie ma znaczenia dla ustalenia charakteru prawnego umowy łączącej w spornym okresie strony, ponieważ również w umowach cywilnoprawnych może zostać wskazane miejsce realizacji zadania (dzieła, usługi, itp.). Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika natomiast, że powód nie był podporządkowany poleceniom kierownictwa co do czasu i sposobu wykonywania pracy, nie miał obowiązku przestrzegania norm pracy, pracodawca nie wydawał mu poleceń, powód nie pozostawał w dyspozycji pracodawcy i nie miał dokładnie określonego czasu realizacji powierzonego zadania (poza stwierdzeniem, że ma to być pora ranna) oraz nie wykonywał pracy pod nadzorem kierownika czy innego przedstawiciela pracodawcy. Zarówno powód, jak i zawnioskowani przez niego świadkowie zeznali, że J. J. nie otrzymywał żadnych poleceń od pracodawcy. Powód zeznał, że „na kontrole przyjeżdżał syn pani P. ze swoją narzeczoną. Wchodzili do klatek. Patrzyli czy jest sprzątnięte, odjeżdżali. Mnie oni unikali. Nie dostawałem od nich żadnych poleceń. Pani W. nie otrzymywała od nich żadnych poleceń.” - przesłuchanie powoda k.276 akt. „Nie było żadnych poleceń wydawanych ustnie”- przesłuchanie powoda k.172 akt. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód odpowiadał wyłącznie za rezultat swojej pracy. Po zakończeniu pracy – bez względu na to, kiedy to nastąpiło – powód udawał się do domu, nie informując o tym pracodawcy. Nie było sporu co do tego, że dla pozwanych nie miało znaczenia ani przez kogo ani w jakim czasie (byłe w porze rannej)

została wykonana praca powierzona powodowi, interesowało ich wyłącznie to czy praca ta została należycie wykonana (czyste klatki schodowe). Brak kierownictwa pracodawcy nad pracą powoda, brak pozostawania w dyspozycji pracodawcy, brak obowiązku osobistego wykonywania pracy (uzgodnionego już w trakcie zawierania umowy przez J. W.) przemawiają jednoznacznie za przyjęciem, że w stosunku prawnym łączącym strony nie występowały elementy, które mają charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy, tj. obowiązek osobistego wykonywania pracy i kierownictwo pracodawcy (vide: wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 r., I UK 68/05, opubl. Wokanda 2006/4/26), co w konsekwencji prowadzi do wniosku, że brak było podstaw do ustalenia, że strony łączył stosunek pracy. Do tych samych wniosków Sąd doszedłby także w sytuacji, gdyby przyjąć – za skarżącym, że czas pracy powoda został ustalony na podstawie art.140 k.p. Również w przypadku zadaniowego czasu pracy, zadania muszą być bowiem wykonywane przez pracownika osobiście i pod kierownictwem pracodawcy. Jak stwierdził Sąd Najwyższy, zadaniowego czasu pracy nie łączy się ze wskazaniem osiągnięcia określonego rezultatu ekonomicznego (wyrok SN z dnia 24 września 2009 r., II PK 72/09). Pracownik objęty systemem zadaniowego czasu pracy jest nadal obowiązany do sumiennego i starannego wykonywania pracy, a nie do osiągnięcia określonych rezultatów pracy, natomiast określenie zadań wyznacza jedynie czasowy wymiar świadczenia.

Mając powyższe na względzie, Sąd Okręgowy - na mocy art. 385 k.p.c. – oddalił apelację powoda.