

Sygn. akt IV Pa 46/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 stycznia 2019 r.

**Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Jerzy Zalasiński

Sędziowie: SO Katarzyna Antoniak (spr.)

SO Elżbieta Wojtczuk

Protokolant: st. sekr. sądowy Anna Wąsak

po rozpoznaniu w dniu 10 stycznia 2019 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa M. P.

przeciwko Stowarzyszeniu (...) w Polsce z siedzibą w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 10 sierpnia 2018 r. sygn. akt IV P 387/17

**I. oddala apelację;**

**II. odstępuje od obciążania powoda M. P. kosztami postępowania za drugą instancję.**

Katarzyna Antoniak Jerzy Zalasiński Elżbieta Wojtczuk

Sygn. akt: IV Pa 46/18

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z 10 sierpnia 2018r. Sąd Rejonowy w Siedlcach oddalił powództwa A. G. i M. P. skierowane przeciwko Stowarzyszeniu (...) w Polsce z siedzibą w W. o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz zasądził od powodów A. G. i M. P. na rzecz Stowarzyszenia (...) w Polsce z siedzibą w W. kwoty po 120 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe rozstrzygnięcie było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie wniesionym w dniu 29 listopada 2017r. przeciwko Programowi (...)w S. inspektor pracy Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w W. Oddział w S., działając na rzecz powoda M. P. domagał się ustalenia, że w okresie od 1 października 2015r. do nadal powód jest zatrudniony w Programie (...)w S. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku asystenta wychowawcy.

Inspektor pracy wskazała, że w toku przeprowadzonej kontroli u pozwanego ustaliła, iż powód jest zatrudniony u niego nieprzerwanie od 1 października 2015r. na podstawie pięciu kolejnych umów zlecenia, a ostatnia z 1 stycznia 2017r. jest zawarta na czas nieokreślony. Z ich treści wynika, że powód wykonywał i wykonuje nadal obowiązki asystenta wychowawcy w miejscu i w czasie wskazanym przez osoby wyznaczone przez pracodawcę, w podporządkowaniu pracowniczym. Praca powoda polega na wspomaganiu wyznaczonego przez pracodawcę wychowawcy w wychowaniu przydzielonych do opieki dzieci w domu wskazanym przez pracodawcę. Na polecenie pracodawcy i wychowawcy domy zmieniały się wielokrotnie. Miejsce i czas pracy ustalał wychowawca, do którego powód decyzją pracodawcy jest przypisany. Powód pracuje codziennie według grafiku ustalonego z wychowawcą, zatwierdzonego przez zastępcę dyrektora, a czasami ustalonego częściowo przez tegoż zastępcę. Za pracę w weekendy otrzymuje w zamian inny wolny dzień, który może sobie wyznaczyć przy ustalaniu grafiku. Pracodawca przyznał mu bonus w postaci 26 dni dodatkowo wolnych w skali roku, za które otrzymywał wynagrodzenie. Praca powoda trwa codziennie około 5 godzin, dokładnie ustala to wychowawca. Gdy wychowawca wyjeżdża na urlop lub przebywa na zwolnieniu lekarskim w tym okresie przez całą dobę zastępuje go powód. Do obowiązków powoda należy wówczas zapewnienie opieki dzieciom powierzonym opiece danego wychowawcy, z którym współpracuje, przygotowanie posiłków, pomoc w nauce oraz dbanie o rozwój dzieci i dom, tj. wykonywanie niezbędnych prac gospodarczych przy domu. Musi także brać udział w zebraniach i szkoleniach organizowanych przez pracodawcę. Powód wykonuje pracę w podporządkowaniu pracowniczym (polecenie wydają mu w przeważającej mierze dwie osoby), w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę lub osoby działające w jego imieniu. Powód musiał także w ferie i wakacje wyjeżdżać z dziećmi na kolonie i wówczas pełnił nad nimi opiekę całodobowo.

W kolejnym pozwie wniesionym w dniu 29 listopada 2017r. przeciwko Programowi (...) w S. inspektor pracy Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w W. Oddział w S., działając na rzecz powódki A. G. domagał się ustalenia, że w okresie od 1 kwietnia 2016r. do 30 września 2017r. powódka była zatrudniona w Programie (...)w S. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku asystenta wychowawcy. W uzasadnieniu stanowiska inspektor pracy wskazała, że w toku przeprowadzonej kontroli u pozwanego ustalono, iż powódka była zatrudniona u pozwanego od 29 kwietnia 2016r. do 30 września 2017r. na podstawie sześciu kolejnych umów zlecenia. W pozostałym zakresie uzasadnienie pozwu wniesionego na rzecz powódki A. G. powtarza argumenty z uzasadnienia pozwu M. P..

Sąd Rejonowy wskazał, że połączył sprawy z obu powództw do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia pod sygnaturą akt IV P 387/17.

W odpowiedzi na pozwy powodów Stowarzyszenie (...) w Polsce” z siedzibą w W. wniosło o odrzucenie pozwu z uwagi na brak zdolności sądowej pozwanego, a w przypadku nieuwzględnienia tego wniosku, wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powodów na rzecz Stowarzyszenia kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych. W uzasadnieniu stanowiska strona wskazała, że pozew został skierowany przeciwko podmiotowi nieposiadającemu osobowości prawnej, a tym samym zdolności sądowej oraz podmiotowi, z którym nie łączy powodów żaden stosunek prawny. Jedynie Stowarzyszenie (...) w Polsce” z siedzibą w W. (dalej: Stowarzyszenie) jest uprawnione do działania w imieniu pozwanego. Dalej strona pozwana przyznała okresy zatrudnienia powodów w Stowarzyszeniu na podstawie umów cywilnoprawnych. Podkreśliła, że każda z nich była umową zlecenia w rozumieniu art.734§1 i następne kc. Na ich mocy powodowie zobowiązali się do wykonywania określonych czynności wymienionych w załączniku do każdej z tych umów, a Stowarzyszenie do zapłaty wynagrodzenia. Strony wykonywały zawarte umowy w sposób i na warunkach w nich określonych i ani przy zawieraniu umów, ani w trakcie ich trwania nie kwestionowali ich rodzaju, ani zakresu obowiązków z nich wynikających. Przez cały okres współpracy ze Stowarzyszeniem nie zgłosili też chęci zmiany łączącego stosunku na stosunek pracy. O zastrzeżeniach powodów Stowarzyszenie dowiedziało się z protokołu kontroli Państwowej Inspekcji Pracy z 31 października 2017r.

Pełnomocnik Stowarzyszenia (...) w Polsce” z siedzibą w W. podniosła, że podmiot wskazany jako Program (...)w S. jest jedną z jednostek Stowarzyszenia, za pomocą której wykonuje ono swoją działalność statutową i gospodarczą. Program ten nie jest ani oddziałem, ani jednostką terenową Stowarzyszenia, ani żadną inną wyodrębnioną jednostką, która

posiadałby osobowość prawną. Wszystkie umowy zlecenia zostały zawarte ze Stowarzyszeniem, co wynika wprost z ich treści. Dyrektor Programu w S. J. Ś. został upoważniony do wykonywania czynności związanych z prawem pracy w zakresie działalności Programu w S., ale i imieniu i na rzecz Stowarzyszenia. Sam Program w S., ani w jego imieniu Dyrektor J. Ś. nie zatrudniają pracowników, ani nie zawierają umów ze zleceniobiorcami, a tym samym Program w S. nie może zostać uznany za pracodawcę lub zleceniodawcę. Uzasadnia to wniosek o odrzucenie pozwu. Następnie pełnomocnik Stowarzyszenia (...) w Polsce” z siedzibą w W. podniosła, że stosunek prawny łączący powódkę ze Stowarzyszeniem nie jest stosunkiem pracy w rozumieniu art.22 kp. Jest to typowa umowa cywilnoprawna. Taka umowa może zawierać cechy, która można przypisać umowie o pracę. Umowa cywilnoprawna wyznacza zakres wzajemnych obowiązków stron, przy czym zobowiązanie zleceniobiorcy do wykonywania określonych czynności, jest umową starannego działania (podobnie jak umowa o pracę), a zleceniodawca jest uprawniony do weryfikowania zgodności wykonywanych obowiązków zgodnie z umową. Specyfiką umowy cywilnoprawnej (zwłaszcza w zakresie opieki nad dziećmi) jest również obowiązek osobistego świadczenia usług. W żadnym wypadku nie świadczy to jednak o tym, że strony łączy stosunek pracy. Podniesiono, że osobiste świadczenie pracy - obowiązek ten jest charakterystyczny zarówno dla umowy o pracę, jak i dla umów cywilnoprawnych. Stosunek zlecenia zawarty między stronami oparty jest za wzajemnym zaufaniu stron. Z tego wynika zasada osobistego wykonywania zobowiązania przez zleceniobiorcę. Asystent wychowawcy świadczy pomoc wychowawcy SOS w konkretnej placówce opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego (rodzinie SOS). Na co dzień asystent wychowawcy pracuje z tymi samymi dziećmi, opiekuje się nimi, prowadzi dom w czasie nieobecności wychowawcy SOS oraz wspomaga wychowawcę SOS w opiece nad dziećmi w czasie jego obecności. Zadania te wynikają z konieczności zapewnienia całodobowej opieki nad dziećmi. Opieka ta związana jest z budowaniem relacji między dziećmi, wychowawcą SOS i asystentem wychowawcy. Biorąc pod uwagę trudną historię powierzonych Stowarzyszeniu dziećmi, bardzo ważne jest, aby osoby, które się nimi opiekują, były stałe, znane i miały możliwość oddziaływania na nich poprzez budowanie i utrzymywanie prawidłowych więzi między dziećmi a opiekunami. Stąd też wynika konieczność zawarcia w umowach zlecenia obowiązku osobistego świadczenia usług. Wyjątkowo zdarza się, że asystenci na wniosek wychowawców SOS są kierowani do innych rodzin SOS w sytuacjach trudnych lub wymagających zapewnienia wsparcia i odpoczynku asystentowi, który na co dzień zajmuje się dziećmi w danej placówce. Element świadczenia pracy na rzecz pracodawcy jest charakterystyczny zarówno dla umowy o pracę, jak i dla umowy cywilnoprawnej. Odnosząc się do kwestii świadczenia pracy pod kierownictwem pracodawcy pełnomocnik Stowarzyszenia (...) w Polsce” z siedzibą w W. podniósł, że asystenci wychowawcy nie wykonują pracy pod kierownictwem Stowarzyszenia, innych pracowników lub współpracowników Stowarzyszenia ani też wychowawców SOS. Zlecone czynności asystenci wychowawcy wykonują w porozumieniu z wychowawcą SOS. Zadania świadczone przez asystenta nie są podporządkowane Stowarzyszeniu, ani wychowawcy SOS, a są jedynie realizowane w ścisłej współpracy z wychowawcą SOS. Asystenci wychowawcy nie są zobligowani do realizowania czyichkolwiek poleceń, nie są podporządkowani Stowarzyszeniu ani wychowawcy SOS. Ich zadaniem jest takie zorganizowanie własnej pracy, które będzie najlepsze dla dobra dzieci pozostających pod ich opieką i dla wsparcia czynności wychowawcy SOS. Działania podejmowane przez asystenta w porozumieniu z wychowawcami dotyczą wyłącznie spraw związanych z opieką nad dziećmi i domem. Asystent i wychowawca ustalają wspólnie, kto zaprowadzi młodsze dzieci do szkoły, kto pomoże dzieciom przy odrabianiu lekcji, kto zajmie się przygotowaniem posiłków. Rola wychowawcy w relacjach z asystentem polega zwykle na określeniu rodzaju zadania i wskazaniu czasu jego wykonania, jak np. konieczność odbycia wizyty u lekarza lub rozmowy z nauczycielem w szkole. W każdym z takich przypadków miejsce i czas realizacji zadania wynika z potrzeby działania dla dobra dziecka, a ich określenie jest konieczne z punktu widzenia opieki nad dzieckiem. Praca we współpracy z wychowawcami SOS nie jest równoznaczna z pracą pod ich kierownictwem. Asystenci samodzielnie decydują o sposobie wykonywania powierzonych im czynności. Sposób wykonania czynności wyznaczają treść umowy, wskazówki i zalecenia dającego zlecenie (tj. kadry zarządzającej Stowarzyszenia) oraz przede wszystkim cel i charakter prawny podejmowanych czynności definiowany przez ustawę z 9 czerwca 2011r. o wspieraniu rodziny i pieczy zastępczej (dalej: Ustawa o pieczy zastępczej). W odniesieniu do zebrań i szkoleń organizowanych w ramach Programu wskazano, że są spotkaniami organizacyjnymi mającymi na celu przede wszystkim wymianę informacji między osobami sprawującymi opiekę nad dziećmi w ramach Programu oraz Dyrekcją Programu i pracownikami administracyjnymi. Na tego rodzaju zebraniach są omawiane bieżące problemy, w tym te związane z poszczególnymi dziećmi, ale także planuje się działania, które mają być podejmowane w przyszłości. Udział asystentów w takich spotkaniach jest nieodzowny jako osób, które wspólnie z wychowawcami SOS

sprawują bezpośrednią opiekę nad dziećmi i znają ich potrzeby i problemy. Udział w takich spotkaniach stanowi m. in. przejaw wykonywania obowiązku nakładanego na placówkę opiekuńczo-wychowawczą, tj. prowadzenia pracy z dzieckiem zgodnie z planem pomocy dziecku sporządzonym i realizowanym przez wychowawcę we współpracy z asystentem rodziny. Udział powodów w zebraniach i szkoleniach nie może świadczyć o wykonywaniu przez nich pracy w warunkach podporządkowania. Miejsce wykonywania pracy przez powodów nie jest ogólnie wyznaczone ani w umowie zlecenia, ani poprzez wydawanie poleceń w tym zakresie. Miejsce realizacji zadań asystenta każdorazowo wynika z potrzeb opiekuńczych związanych z pomocą w prowadzeniu rodziny SOS i domu i nie jest wskazane przez zleceniodawcę. O miejscu wykonywania zadań decydują wspólnie i w porozumieniu wychowawca SOS i asystent biorąc pod uwagę interesy i potrzeby dzieci, w tym zapewnienie ciągłości opieki nad nimi. Nie stanowi wskazania miejsca wykonywania pracy określenie, w której konkretnie rodzinie SOS asystent wychowawcy ma wykonywać swoje zadania. Wskazanie konkretnej placówki opiekuńczo-wychowawczej stanowi bowiem w istocie dookreślenie zakresu wykonywania zlecenia przez asystenta i wynika z treści §1 ust.1 zd. drugie umowy zlecenia. Czas wykonywania zlecenia przez asystenta wychowawcy związany jest z potrzebą zapewnienia całodobowej opieki nad dziećmi i jest ustalany przez asystenta i wychowawcę SOS w porozumieniu, nie jest natomiast w żaden sposób określany z góry przez zleceniodawcę. Wykonywanie przez asystenta zleconych czynności nie sposób ograniczyć lub ogólnie ustalić zgodnie z systemem czasu pracy wynikającym z kodeksu pracy. Nawet najbardziej elastyczny system, jakim jest zadaniowy czas pracy, nie odzwierciedla sposobu wykonywania czasu pracy przez asystentów. Asystenci wykonują powierzone im czynności w zakresie czasowym dostosowanym do potrzeb wynikających z sytuacji aktualnie panującej w danej rodzinie SOS. W przypadku nieobecności wychowawcy SOS asystent opiekuje się dziećmi nieprzerwanie przez kilka godzin lub nawet dni. Podczas obecności wychowawcy SOS asystent wykonuje swoje obowiązki w celu bieżącego wsparcia go w wykonywanych codziennych czynnościach. Podczas wyjazdów dzieci na ferie, kolonie, wakacje, asystent wykonuje swe zadania jako opiekun dzieci. Czas wykonywania zadań jest ustalany indywidualnie między asystentem a wychowawcą SOS. W §2 ust.2 umowy zlecenia wskazano, że wymiar czasowy czynności asystenta zależy od rozmiaru pracy, które w związku z wykonywaniem zlecenia będą konieczne i niezbędne do wykonania umowy. Asystent w ramach możliwości wynikających z charakteru powierzonych mu zadań samodzielnie reguluje czas wykonania czynności. Tylko w czasie wykonywania zadań wynikających umowy zlecenia asystent świadczy usługi i tylko za ten czas jest mu wypłacane wynagrodzenie. Między okresami świadczenia pracy asystent nie pozostaje do dyspozycji Stowarzyszenia lub wychowawcy SOS na zasadzie dyżuru. Czas pracy asystenta nie jest w żaden sposób wyznaczony w umowie zlecenia. Wynagrodzenie za świadczone usługi jest ustalone ryczałtowo bez względu na liczbę przepracowanych godzin, co przemawia za brakiem wykonywania obowiązków w warunkach pracowniczych. Ustalone wynagrodzenie jest ograniczone wymogami wynikającymi z ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, której przepisy przewidują minimalną stawkę godzinową dla osób wykonujących swoje zadania na podstawie umowy cywilnoprawnej (z wyłączeniem sytuacji, gdy asystent zastępuje wychowawcę przez okres dłuższy niż doba). Ustalenia stron w zakresie uprawnienia powodów do 26 dni na odpoczynek (zwolnienie od wykonywania zlecenia) nie ma wpływu na rodzaj stosunku prawnego łączącego strony. Nie można takiego uprawnienia utożsamiać z przysługującym pracownikowi urlopem wypoczynkowym, bowiem określone dni wolne nie były ustalane z wyprzedzeniem (jak to się dzieje w przypadku planu urlopów). Nadto w przypadku ich niewykorzystania nie przechodziły na kolejny rok i nie uprawniały powodów do uzyskania ekwiwalentu. Podkreślono, że Stowarzyszenie (...) w Polsce” z siedzibą w W. nie ponosi ryzyka charakterystycznego dla stosunku pracy. W razie niemożności wykonywania przez powódkę powierzonych zadań, jej wynagrodzenie jest odpowiednio rozliczane. Nie można mówić o istnieniu ryzyka socjalnego, które polega na ponoszeniu przez pracodawcę pewnych ciężarów socjalnych związanych z zabezpieczeniem interesów bytowych pracowników i ich rodzin (np. wynagrodzenie chorobowe).

Na rozprawie w dniu 26 stycznia 2018r. działający w imieniu powodów inspektor pracy sprecyzował oznaczenie strony pozwanej na Stowarzyszenie (...) w Polsce z siedzibą w W..

W toku procesu Sąd Rejonowy ustalił, że stowarzyszenie (...) w Polsce” z siedzibą w W. (dalej: Stowarzyszenie) jest organizacją pożytku publicznego, które prowadzi działalność w zakresie całodobowej pieczy zastępczej nad dziećmi w formie niepublicznych placówek opiekuńczo-wychowawczych typu rodzinnego (rodzina SOS). Stowarzyszenie

prowadzi w Polsce cztery Wioski SOS: w B., K., K. i S.. Każda Wioska składa się z 12-14 domów. W każdym z nich mieszka rodzina SOS, którą tworzą rodzice SOS (małżeństwo lub osoba samotna) oraz 6-8 powierzonych ich opiece dzieci, którymi nie mogą się opiekować rodzice biologiczni. Rodzinie SOS pomaga w opiece nad dziećmi asystent wychowawcy SOS. Obecnie z rodzicami SOS Stowarzyszenie zawiera umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy dotyczące zlecenia. Powód M. P. zawarł z pozwanym Stowarzyszeniem reprezentowanym przez dyrektora J. Ś. umowy zlecenia na następujące okresy: od 1 października 2015r. do 31 grudnia 2015r., od 1 stycznia 2016r. do 31 marca 2016r., od 1 kwietnia 2016r. do 30 września 2016r., od 1 października 2016r. do 28 lutego 2017r. oraz od 1 stycznia 2017r. na czas nieokreślony. Powódka A. G. zawarła z pozwanym umowy zlecenia na okresy: od 1 kwietnia 2016r. do 30 kwietnia 2016r., od 1 maja 2016r. do 30 czerwca 2016r., od 1 lipca 2016r. do 30 września 2016r., od 1 września 2016r. do 30 września 2017r., od 1 października 2016r. do 30 września 2017r., umowę zlecenia główną i uzupełniającą na okres od 1 stycznia 2017r. do 31 sierpnia 2017r. oraz umowę zlecenia główną i uzupełniającą na okres od 1 września 2017r. do 30 września 2017r. W umowach tych powodowie zobowiązali się pełnić obowiązki asystenta wychowawcy polegające na zastępstwie wychowawcy w czasie jego nieobecności lub na innych formach pomocy wychowawcy na terenie Wioski (...) Zgodnie z zapisami tych umów powodowie mieli wykonywać zleczone usługi samodzielnie w uzgodnieniu w niezbędnym zakresie z wychowawcą, którego będą zastępować lub wspierać. Zleceniodawca lub wychowawca działający z jego upoważnienia zastrzegł sobie prawo udzielania powodom wskazówek lub zaleceń dotyczących sposobu wykonania zlecenia (art.737 kc). Wymiar czasowy zlecenia miał zależeć od rozmiaru prac, które w związku z wykonywaniem zlecenia będą konieczne i niezbędne do wykonania zlecenia. Zleceniobiorca w ramach możliwości wynikających z charakteru powierzonych mu zadań miał samodzielnie regulować czas wykonania zlecenia. Strony umowy zobowiązały się do takiego układania harmonogramów zastępstw, aby ilość zastępstw całodobowych w okresie sześciomiesięcznym wynosiła maksymalnie 40 przy dążeniu do równomiernego ich planowania. Zakres wizyt-zleceń dziennych wyznaczony jest przez potrzeby zleceniodawcy związane zasadniczo z zagwarantowaniem wychowawcom SOS wsparcia poprzez pomoc w wykonaniu zadań związanych z prowadzeniem rodziny SOS. O ile co innego nie wynika z potrzeb opiekuńczo-wychowawczych, miejscem wykonywania zlecenia była Wioska (...)w S.. Zleceniodawca zobowiązał się do wypłacania miesięcznego wynagrodzenia ryczałtowego w wysokości 2.600 złotych, a w przypadku powoda M. P. ostatnio w wysokości 2.758 złotych, zwrotu kosztów podróży niezbędnych do wykonywania zlecenia, a także bonusów półrocznych. Zleceniodawca przewidział również prawo do wynagrodzenia w czasie 26 dni roboczych wolnych udzielonych proporcjonalnie do liczby miesięcy przepracowanych w danym roku. Z wynagrodzenia zleceniobiorcy były potrącane składki na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne i dobrowolne ubezpieczenie chorobowe oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych. Zleceniobiorca mógł powierzyć wykonywanie zlecenia osobie trzeciej za zgodą zleceniodawcy i w miarę możliwości po konsultacji z wychowawcą.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że powódka A. G. w okresie od 1 kwietnia 2016r. do 30 września 2017r. wykonywała, zaś powód M. P. od 1 października 2015r. wykonuje zadania polegające na zapewnieniu ogólnego wsparcia wychowawcy SOS w wykonywaniu jej pracy (tzw. matka SOS) polegającej na tworzeniu rodziny SOS i pomaganiu w organizowaniu codziennego życia rodzinnego dzieci znajdujących się pod jej opieką. Godziny rozpoczęcia wykonywanych czynności uzgadnia z wychowawcą SOS. W trakcie nieobecności wychowawcy zastępuje go sprawując całodobową opiekę nad rodziną SOS. Zdarzało się, że powodowie na wniosek innych wychowawców SOS byli kierowani do innych rodzin SOS w sytuacjach wymagających zapewnienia wsparcia w tych rodzinach. Powodowie sprawowali również opiekę nad dziećmi podczas wyjazdów jednodniowych lub feryjnych, a także dobrowolnie brali udział w zebraniach i szkoleniach organizowanych przez Stowarzyszenie. Powyższych ustaleń Sąd Rejonowy dokonał w oparciu o treść umów zlecenia, zeznania przesłuchanych świadków oraz częściowo w oparciu o zeznania powodów, a także w oparciu o zeznania działającej w imieniu pozwanej B. R..

W przedstawionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że roszczenia powodów A. G. i M. P. o ustalenie istnienia stosunku pracy okazały się nieuzasadnione. Sąd wskazał, że niewątpliwie po stronie powodów istniał interes prawny w wytoczeniu powództwa, o którym mowa w art. 189 kpc. Wyrażał się on przesłankami o charakterze ekonomicznym, gdyż zasadniczo każdy rodzaj stosunku pracy jest dla wykonującego pracę korzystniejszy, aniżeli stosunek cywilnoprawny. Dodatkowo ustalenie stosunku pracy stanowi przesłankę powstania innych stosunków prawnych, jak również warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a

także rzutuje, przez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Ponadto interes prawny w ustaleniu nawiązania stosunku pracy może polegać na uzyskaniu pewności co do prawa do uzależnionych od okresu pracy świadczeń przyszłych u tego samego lub u kolejnych pracodawców albo ich wymiaru.

Sąd Rejonowy podniósł, że spór w niniejszej sprawie dotyczył tego, czy sposób i charakter czynności, które powodowie wykonywali na rzecz pozwanego świadczyły o istnieniu pomiędzy stronami stosunku pracy, czy też stosunku cywilnoprawnego. Wskazał, że istotą stosunku zobowiązaniowego jakim jest umowa o pracę jest zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy za wynagrodzeniem. Jest to umowa starannego działania. Elementem odróżniającym tę umowę od innych umów cywilnoprawnych jest świadczenie pracy pod kierownictwem pracodawcy oraz obowiązek osobistego świadczenia pracy. Specyfika umów o pracę jednoznacznie wynika z brzmienia art.22§1 kp. Zgodnie z nim przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy - art.22§1<sup>1</sup> kp. Stosownie do dyspozycji zawartej w §1<sup>2</sup> nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w §1. Sąd Rejonowy podkreślił, że nazwanie umowy przez strony „umową zlecenia” nie stanowi przeszkody do zakwalifikowania jej jako umowy o pracę (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 25 kwietnia 1997r., II UKN 67/97, OSNP 1998/2/57). Bez znaczenia jest więc nazwa umowy, jeżeli nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art.22§1 kp, a więc charakterystyczne dla stosunku pracy. W tych okolicznościach fakt, że powodowie zgodzili się zawrzeć z pozwanym umowę cywilnoprawną, a nie umowę o pracę nie przesądza jeszcze o rodzaju umowy łączącej ich z pozwanym. Wobec różnych cech charakterystycznych wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych, dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest bowiem ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 14 września 1998r. w sprawie I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999/20 poz. 646). Dlatego przeważająca liczba cech właściwych dla danego typu umowy decyduje o zakwalifikowaniu jej jako umowy tego właśnie typu. Dla stosunku prawnego, którego podstawę stanowi umowa o pracę cechami właściwymi są: osobisty charakter świadczenia pracy, odpłatność pracy, podporządkowanie pracownika w procesie wykonywania pracy, w tym co do miejsca i czasu świadczenia pracy, ciągły charakter (trwałość) wzajemnych zobowiązań podmiotów, swoisty rozkład odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązań (ryzyko podmiotu zatrudniającego). Cechy te są istotnymi dla każdej umowy o pracę, niezależnie od jej rodzaju.

Po analizie cech charakteryzujących stosunek prawny łączący, w okresie, o którym mowa w sprawie, powodów oraz pozwane Stowarzyszenie, przez pryzmat treści zawartych przez strony umów zlecenia oraz poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych, Sąd Rejonowy wskazał, że były one właściwe dla umowy cywilnoprawnej. Sąd podniósł, że w świetle art.734 kc przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do wykonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. W braku odmiennej woli stron zlecenie obejmuje umocowanie do wykonania czynności w imieniu dającego zlecenie. W praktyce przepisy odnoszące się do zlecenia mają również posiłkowe zastosowanie dla różnego rodzaju umów nienazwanych o świadczenie usług, obejmujących również czynności o charakterze czysto faktycznym, dzięki art.750 kc, w myśl którego do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu. Obowiązki zleceniobiorcy to głównie wykonanie określonej umową usługi. Sposób wykonania usługi w zasadzie pozostawiony jest uznaniu zleceniobiorcy. Nie wyklucza to jednak możliwości udzielania mu przez zleceniodawcę wiążących wskazówek czy instrukcji - art.737 kc. Zleceniobiorca zasadniczo powinien przy tym wykonać usługę osobiście. W odróżnieniu jednak od umowy o pracę możliwe jest powierzenie przez zleceniobiorcę wykonania części lub całości zlecenia osobie trzeciej (zastępcy). Warunki powierzenia wykonania zlecenia osobie trzeciej określa art.738 kc.

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy Sąd pierwszej instancji stwierdził, stosunek prawny łączący strony nie zawierał wszystkich cech stosunku pracy, dlatego zawartych między stronami umów nie można poczytywać za umowę o pracę. W odniesieniu do elementu osobistego świadczenia pracy Sąd wskazał, że cecha ta jest właściwa zarówno dla umowy o pracę, jak i dla umów cywilnoprawnych. Określenie w umowie czynności z zastrzeżeniem ich osobistego wykonywania w określonych dniach i godzinach nie przesądza o nawiązaniu stosunku pracy, ponieważ

takie elementy występują też w stosunkach cywilnoprawnych. W umowach zlecenia zawartych między powodami a Stowarzyszeniem zawarto zapis o możliwości powierzenia przez powodów wykonywania zleconych czynności osobie trzeciej za zgodą zleceniodawcy i w miarę możliwości po konsultacji z wychowawcą. Taka możliwość prawna wynika z treści art.738§1 kc, więc ta cecha oddala zawarte umowy zlecenia od umowy o pracę. Z drugiej zaś strony nie ulega wątpliwości, że zawarty w umowach zlecenia wymóg osobistego świadczenia powierzonych zadań wynika z konieczności budowania relacji między dziećmi a asystentem wychowawcy. Co do cechy świadczenie pracy na rzecz pracodawcy Sąd Rejonowy podniósł, że cecha ta jest charakterystyczna zarówno dla umowy o pracę, jak i dla umowy cywilnoprawnej, co wynika z art.734§2 kc. W niniejszej sprawie cecha ta nie przesadza zatem o rodzaju stosunku prawnego łączącego strony. Analizując element stosunku pracy w postaci świadczenia pracy pod kierownictwem pracodawcy. Sąd Rejonowy wskazał, że zadania wykonywane przez powodów należy podzielić na dwie grupy: w przypadku nieobecności wychowawcy SOS jest to nieprzerwana opieka nad dziećmi, a w przypadku obecności wychowawcy SOS są to obowiązki polegające na bieżącym wsparciu go w wykonywanych codziennych czynnościach. Zakres tych zadań w obu tych przypadkach jest ustalany przez asystenta wychowawcy wspólnie z wychowawcą SOS. Zadania te dotyczą wyłącznie sprawom związanym z opieką nad dziećmi i są determinowane wyłącznie ich potrzebami. Wychowawca SOS wskazuje asystentowi, w jakich czynnościach opiekuńczo-wychowawczych ma mu pomóc lub go zastąpić, jednakże asystent ma możliwość samodzielnego decydowania, jakie czynności w stosunku do podopiecznego powinien wykonać. Nikt z kierownictwa Stowarzyszenia lub osób przez niego uprawnionych nie wydaje asystentowi poleceń służbowych. Wychowawca razem z asystentem sporządzają miesięczny harmonogram, w których wskazują dni obecności każdego z nich w Wiosce (...) Godziny przyjścia asystenta do Wioski (...) są ustalane na bieżąco z wychowawcą SOS. Tak ustalony harmonogram jest przekazywany zastępcy dyrektora Wioski (...) do wiadomości. W razie potrzeby dni wskazane w harmonogramie ulegają zmianie, a zastępca dyrektora jest o tym zawiadamiany. Ani dyrektor, ani jego zastępca nie są kompetentni do wydania powodom polecenia przyjścia do rodziny SOS na daną godzinę, gdyż nie znają konkretnych potrzeb dzieci znajdujących się w danej rodzinie. Zdarza się, że asystenci pomagają innym wychowawcom SOS niż tym, do których zostali przydzieleni. Odbywa się na zasadzie dobrowolności, tj. w wyniku uzyskania zgody asystenta i wychowawcy SOS. Czasami dyrektor lub jego zastępca pełnią rolę koordynatora w znalezieniu asystenta do pomocy wychowawcy w danej rodzinie SOS. W takich przypadkach pomocne są harmonogramy, dzięki którym wiedzą oni, którzy asystenci mogą służyć pomocą innym wychowawcom SOS. W tym celu zastępca dyrektora zgłaszane są wszelkie zmiany w ustalonych harmonogramach oraz dni wolne asystentów i wychowawców SOS. Z powyższego opisu wynika zatem, że praca asystenta odbywa się we współpracy z wychowawcami SOS, a nie pod ich kierownictwem bądź też kierownictwem przedstawicieli Stowarzyszenia. Asystenci samodzielnie decydują o sposobie wykonywania powierzonych im czynności. Sposób wykonania przez nich czynności wyznaczają przede wszystkim szeroko rozumiane potrzeby podopiecznych. Sąd Rejonowy podkreślił, że jednym z elementów pracowniczego podporządkowania jest wykonywanie przez pracownika poleceń przełożonych art.100§1 kp. Brak obowiązku wykonywania poleceń przemawia przeciwko możliwości uznania stosunku prawnego za stosunek pracy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 11 kwietnia 1997r., w sprawie I PKN 89/97, OSNP 1998/2/35). Polecenia te muszą pozostawać w związku z organizacją pracy i jej przebiegiem. W ocenie powodów otrzymywali oni polecenia np. dotyczące udziału w zebraniach i szkoleniach. Odnosząc się do tej kwestii Sąd pierwszej instancji wskazał, że z zebranego materiału dowodowego wynika, że przedmiotowe zebrania odbywają się po to, aby pracownicy Wioski (...) wiedzieli, jakie są planowane w niej działania w stosunku do podopiecznych. Obowiązek pracy z dzieckiem w placówce opiekuńczo-wychowawczej zgodnie z planem pomocy dziecku wynika bowiem z art.100 ust.1 ustawy z 9 czerwca 2011r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. z 2017r., poz.697 ze zm.). Z kolei szkolenia polegające na superwizjach realizowane są w celu wypełnienia dyspozycji art.98 ust.4 w/w ustawy, zgodnie z którym osoby pracujące z dziećmi w placówce opiekuńczo-wychowawczej mają prawo do korzystania z poradnictwa, które ma na celu zachowanie i wzmocnienie ich kompetencji oraz przeciwdziałanie zjawisku wypalenia zawodowego. Udział powodów w przedmiotowych zebraniach i szkoleniach wynikał zatem, w ocenie Sądu, z realizacji obowiązków ustawowych, a nie indywidualnych poleceń służbowych ewentualnych przełożonych. Nadto powodowie nie przedstawili żadnego dowodu na okoliczność, że ich nieobecność na zebraniu lub szkoleniu skutkowałą wobec nich jakimiś konsekwencjami, np. obniżeniem oceny pracy. Z treści załącznika nr 2 do umów zlecenia nie wynika, aby brak udziału w szkoleniu lub zebraniu był podstawą do obniżenia wysokości wynagrodzenia lub bonusu. Powodowie nie wykazali, aby byli zobligowani do wykonywania innych poleceń przedstawicieli Stowarzyszenia, wychowawców

SOS, czy innych wyznaczonych osób. Wręcz przeciwnie, to na nich i na wychowawcy SOS spoczywał obowiązek takiego zorganizowania swoich zadań, aby było to najkorzystniejsze dla potrzeb dzieci pozostających pod ich opieką i dla wsparcia wychowawcy SOS. Zatem to jedynie potrzeby dzieci, a nie polecenia wychowawcy SOS lub kierownictwa Stowarzyszenia określały zakres zadań powodów jako asystentów wychowawcy. Z kolei udział powodów w wyjeździe wakacyjnym z dziećmi następował w wyniku zgłoszenia przez nich chęci w nim uczestniczenia, a nie na polecenie dyrektora Wioski (...). W odniesieniu do elementu stosunku pracy polegającego na świadczeniu pracy w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Sąd Rejonowy wskazał, że jak wynika z treści umów zleceń: „o ile co innego nie wynika z potrzeb opiekuńczo-wychowawczych miejscem wykonania zlecenia jest (...)w S.”. W ocenie Sądu z zapisu tego wynika zatem, że przede wszystkim o miejscu wykonania czynności przez asystenta decydują potrzeby podopiecznych. O miejscu wykonywania tych zadań decydują wspólnie wychowawca SOS i asystent biorąc pod uwagę interesy i potrzeby dzieci, w tym zapewnienie ciągłości opieki nad nimi. Nie stanowi wskazania miejsca wykonywania pracy określenie, w której konkretnie rodzinie SOS asystent wychowawcy ma wykonywać swoje zadania. Wskazanie konkretnej placówki opiekuńczo-wychowawczej stanowi jedynie dookreślenie zakresu wykonywania zlecenia przez asystenta, co wynika z treści §1 ust.1 zd. drugie umów zleceń. Z kolei w odniesieniu do przesłanki w postaci świadczenia pracy w czasie wyznaczonym przez pracodawcę Sąd pierwszej instancji wskazał, że czas wykonywania zlecenia przez asystenta jest ustalany jedynie przez niego w porozumieniu z wychowawcą SOS. Czas wykonywania przez asystenta zleconych czynności nie jest możliwy do ustalenia zgodnie z systemami czasu pracy wynikającymi z kodeksu pracy. Asystenci wykonują swe czynności w zakresie czasowym dostosowanym do potrzeb wynikających z sytuacji aktualnie panującej w danej rodzinie SOS. W przypadku nieobecności wychowawcy SOS asystent opiekuje się dziećmi nieprzerwanie przez kilka godzin lub nawet dni. Podczas obecności wychowawcy SOS asystent wykonuje swoje obowiązki w celu bieżącego wsparcia go w wykonywanych codziennych czynnościach. Podczas wyjazdów dzieci na ferie, kolonie, wakacje, asystent wykonuje swe zadania jako opiekun dzieci. W §2 ust.2 umów zleceń wskazano, że wymiar czasowy czynności asystenta zależy od rozmiaru pracy, które w związku z wykonywaniem zlecenia będą konieczne i niezbędne do wykonania umowy. Między okresami świadczenia pracy asystent nie pozostaje do dyspozycji Stowarzyszenia lub wychowawcy SOS na zasadzie dyżuru. W tym miejscu Sąd Rejonowy wskazał na pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 11 stycznia 2008r., zgodnie z którym umowy, z mocy których dwie osoby zostają zobowiązane do świadczenia pracy zapewniającej funkcjonowanie zakładu usługowego w wyznaczonych godzinach jego otwarcia, ale z przyznaniem im swobody co do ustalenia, która z nich i kiedy pracuje, nie mogą być uznane za umowy o pracę (I PK 182/07, OSNP 2009/5-6/60).

Sąd Rejonowy podkreślił, że zatrudnienie powodów jako asystentów wychowawcy SOS nie jest możliwe w oparciu o przepisy kodeksu pracy. Zwrócił uwagę na bardzo istotną cechę pracy zarówno asystentów wychowawców SOS, jak i samych wychowawców SOS, a mianowicie fakt - wynikający z zebranego materiału dowodowego - że w rzeczywistości ich praca tożsama jest z szeroko pojętą opieką nad dziećmi w charakterze odpowiednio ciotki oraz matki w ramach władzy rodzicielskiej. W sytuacji, gdy asystent wychowawcy SOS zastępuje go podczas nieobecności, to w zasadzie pełni obowiązki matki. Zasady doświadczenia życiowego przemawiają za niemożliwością ujęcia zadań matki czy ciotki w ramy stosunku pracy. Opieka matki nad dzieckiem jest sprawowana przez całą dobę przez 7 dni w tygodniu. To matka decyduje, kiedy i jakie czynności powinna wykonać w obszarze sprawowanej opieki. Przekazując jej wykonanie ciotce, określa wspólnie z nią, jakie zadania ma ona wykonać pod jej nieobecność lub podczas wspólnego opiekowania się dziećmi. Zasady doświadczenia życiowego wskazują także na to, że w żaden sposób nie da się określić ram czasowych opieki nad dziećmi. Nawet np. umówiona wizyta kontrolna u lekarza może trwać w różnym i nieprzewidzianym czasie. W sytuacji, gdyby zadania asystenta byłyby określone umową o pracę, to albo czas pracy przekraczałby normy zawarte w kodeksie pracy albo też nie wypełniałby ich. Przy dynamicznie zmieniających się potrzebach dziecka niemożliwe byłoby ewidencjonowanie czasu pracy asystenta w celu jego rozliczenia. Sąd podkreślił, że w sytuacji, gdy asystent zastępuje nieobecnego wychowawcę SOS, to permanentnie narusza zasadę dobowego wymiaru odpoczynku określoną w art.132§1 kp. Jego zrównoważenie w okresie rozliczeniowym kolidowałoby z zasadą zapewnienia podopiecznym w miarę stałej obsady opiekunów w celu nawiązania bliskich i trwałych relacji. Nawet zadaniowy czas pracy wynikający z art.140 kp nie rekompensowałby wskazanych wyżej niedogodności w czasie pracy asystenta. Jak bowiem przewiduje wskazany przepis, system ten musi uwzględniać wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art.129 kp, tj. 8 godzin na dobę i przeciętnie

40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Mając na uwadze charakter zadań wykonywanych przez asystenta, potencjalny pracodawca nigdy nie mógłby wykazać, że powierzył pracownikowi – asystentowi wykonywanie pracy z zachowaniem norm określonych w art.129 kp. Zatem żaden z przewidzianych w obowiązujących przepisach system czasu pracy nie może być adekwatny do charakteru zadań wykonywanych przez asystentów wychowawców (jak też przez wychowawców SOS) w taki sposób, aby nie naruszać ich ewentualnych praw pracowniczych. Specyficzny charakter pracy asystenta wychowawcy, jak i wychowawcy SOS zauważył także ustawodawca uchylając od 1 stycznia 2012r. m.in. art.80 ust.11 i 12 ustawy z 12 marca 2004r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2017r., poz.1769 ze zm.), który przewidywał, że z wychowawcami w całodobowych placówkach opiekuńczo-wychowawczych typu rodzinnego mogą być zawierane umowy o pracę albo umowy, do których mają zastosowanie odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego dotyczące umów zlecenia oraz przewidujący dla tych wychowawców system zadaniowego czasu pracy w przeciętnie sześciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

Kończąc Sąd Rejonowy wskazał, że zawarte z powodami umowy zlecenia stanowią tytuł do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego emerytalnego i rentowego, wypadkowego oraz zdrowotnego. Jak wynika z treści załączników nr 2 do zawartych umów zleceń dotyczących zasad potrąceń z wynagrodzenia, z wynagrodzenia wynikającego z umowy zlecenia potrącane są także składki na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe. Oznacza to, że umowa zlecenia stanowi również tytułu do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Okoliczności te powodują, że powodowie posiadają takie same uprawnienia w sferze ubezpieczeń społecznych jak pracownik.

Reasumując Sąd Rejonowy wskazał, że zebrany w sprawie materiał dowodowy wyklucza pracownicze zatrudnienie powodów u pozwanego w spornym okresie, dlatego na podstawie art.22§1, 1<sup>1</sup> i §1<sup>2</sup> kp a contrario roszczenia powodów podlegały oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu uregulowaną w art.98§1 i 3 kpc oraz na podstawie §9 ust.1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r., poz.1800 ze zm.) obciążając każdego z powodów kosztami zastępstwa procesowego pozwanego Stowarzyszenia.

Apelację od powyższego wyroku złożył powód M. P. zaskarżając go w całości i zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego ,tj. art.22§1.1 i §1.2 kp poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że powód nie był zatrudniony na podstawie umowy o pracę, podczas gdy powód wykonywał na rzecz pozwanego pracę określonego rodzaju, pod kierownictwem pozwanego, w miejscu i czasie oznaczonym oraz za wynagrodzeniem.

Wskazując na powyższe powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uznanie powództwa wniesionego przez inspektora pracy na jego rzecz w całości, a w szczególności ustalenie, że od 1 października 2015r. był zatrudniony u pozwanego na umowę o pracę.

Pozwane Stowarzyszenie (...) w Polsce” z siedzibą w W. wniosło o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz Stowarzyszenia zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

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

Apelacja powoda M. P. okazała się nieuzasadniona i jako taka podlegała oddaleniu.

Sąd Okręgowy podziela całość ustaleń faktycznych i ocenę prawną przedstawione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W ocenie Sądu drugiej instancji Sąd Rejonowy przeprowadził obszernie postępowanie dowodowe, a w pisemnych motywach wyroku przedstawił wyczerpująco argumenty przemawiające za ustaleniem, że stosunek prawny łączący powoda z pozwanym Stowarzyszeniem nie był stosunkiem pracy. W apelacji od powyższego wyroku powód zarzucił Sądowi pierwszej instancji naruszenie przepisów art.22§1.1 i §1.2 kp poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że powód nie był zatrudniony na podstawie umowy o pracę, mimo że w ocenie powoda spełnione zostały wszystkie przesłanki uznania przedmiotowego stosunku prawnego za stosunek pracy. Pracę

wykonywał bowiem osobiście, pod kierownictwem przełożonych, a w szczególności wychowawcy, który wydał mu polecenia służbowe, ponadto wykonywał ją w określonym czasie – wg sporządzonego wcześniej harmonogramu i w miejscu wskazanym przez pozwanego, a za pracę tę otrzymywał wynagrodzenie. Do jego obowiązków należały ponadto wyjazdy wakacyjne z dziećmi oraz obowiązek brania udziału w szkoleniach i zebraniach.

Analizując całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd Rejonowy nie dopuścił się zarzucanego w apelacji naruszenia prawa materialnego. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd pierwszej instancji przeprowadził szczegółową analizę poszczególnych elementów zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Nie powtarzając w tym miejscu tych rozważań wskazać należy, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że w stanie faktycznym sprawy, którego strony – w tym powód, nie zakwestionowały, nie występują elementy każące uznać przedmiotowy stosunek prawy za stosunek pracy. Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał, że niektóre elementy zatrudnienia w ramach stosunku pracy nie definiują same w sobie stosunku pracy, gdyż mogą występować również w ramach zatrudnienia cywilnoprawnego np. na podstawie umowy zlecenie. Są to takie elementy jak osobiste wykonywanie określonej pracy, wykonywanie jej na rzecz wskazanego podmiotu - w umowach zlecenie również określony jest odbiorca przedmiotu zlecenia, wykonywanie określonych czynności za wynagrodzeniem – ta cecha występuje zarówno w umowie o pracę, jak i w zatrudnieniu na podstawie umowy zlecenie. Sąd Rejonowy prawidłowo stwierdził, że cechą charakterystyczną dla zatrudnienia w ramach stosunku pracy jest wykonywanie pracy w warunkach podporządkowania pracownika pracodawcy, inaczej wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, z tą jednak uwagą, że również w ramach umowy zlecenie istnieje możliwość udzielania przez zleceniodawcę wskazówek zleceniobiorcy (art.737 kc), co oznacza, że sytuacja, w której podmiot – odbiorca pracy udziela wskazówek podmiotowi wykonującemu pracę nie może być każdorazowo uznana za zatrudnienie w ramach stosunku pracy. Wyrazem podporządkowania pracownika pracodawcy jest obowiązek wykonywania przez pracownika poleceń przełożonych i a contrario brak obowiązku wykonywania takich poleceń nie pozwala na zakwalifikowanie danego stosunku jako stosunku pracy. Apelujący zarzucił Sądowi Rejonowemu, że wbrew jego (Sądu) ocenie wykonywał pracę pod kierownictwem przełożonych, a w szczególności wychowawcy, który wskazywał mu w jakich czynnościach opiekuńczo-wychowawczych ma mu pomagać lub go zastępować, ponadto niekiedy przełożeni wydawali mu polecenia służbowe, aby wspierał innego wychowawcę. W ocenie Sądu Okręgowego, w świetle zgromadzonego materiału dowodowego zarzut ten jest nieuzasadniony. Należy zauważyć, że zgodnie z umowami zlecenie zawierany przez powoda z pozwanym Stowarzyszeniem, powód przyjmował do wykonania obowiązki asystenta wychowawcy – współpracującego ze Stowarzyszeniem w Programie SOS Wioski(...)– polegające w szczególności na zastępstwie wychowawcy SOS w czasie jego nieobecności lub na innych formach pomocy wychowawcy SOS (§1 umów zlecenia), przy czym zgodnie §2 ust.2 umów zlecenia czynności wynikające z umów zlecenia asystent miał wykonywać samodzielnie, a w zakresie wynikającym ze specyfiki wykonywanych czynności w porozumieniu z wychowawcą SOS, którego asystent będzie zastępował lub wspierał. Zgromadzony materiał dowodowy pokazuje, że całość programu Wioski (...) został ukształtowany w taki sposób, aby zamieszkałym na terenie Wioski (w poszczególnych domach – rodzinach) dzieciom stworzyć warunki bytowe i warunki wychowania zbliżone do warunków prawdziwego domu rodzinnego. Stąd proces opiekuńczo-wychowawczy powierzony został wychowawcom funkcjonującym na zasadzie rodziców sprawujących opiekę nad dziećmi oraz współpracującym z nimi asystentom wychowawcy. Zgodnie z załącznikami do umów zlecenia asystent wychowawcy przyjmował na siebie zadania z zakresu rozwoju rodziny i rozwoju dzieci, przy czym realizacja tych zadań nie podlegała kierownictwu władz Stowarzyszenia, a relacje między wychowawcą jako rodzicem a asystentem wychowawcy ukształtowane zostały na zasadzie współpracy w procesie opiekuńczo-wychowawczym dzieci. W przekonaniu Sądu Okręgowego fakt uzgodnień między wychowawcą a asystentem wychowawcy co do rodzaju i czasu wykonywanych czynności opiekuńczo-wychowawczych nie może być rozpatrywany w kontekście podległości służbowej, ale współpracy w procesie opiekuńczo-wychowawczym dzieci. Odnosząc się do kwestii miesięcznych harmonogramów to - jak ustalił Sąd Rejonowy - sporządzone one były z wyprzedzeniem przez wychowawcę i asystenta wychowawcy i stanowiły plan miesięcznej opieki na dziećmi. Harmonogramy te przekazywane były do wiadomości dyrekcji Stowarzyszenia, które w oparciu o nie mogło koordynować - w razie nieobecności niektórych asystentów - opiekę nad dziećmi w innych domach wioski SOS. Harmonogramy te nie stanowiły natomiast instrumentu kontroli nad wykonywaniem zadań przez poszczególnych asystentów wychowawcy, którzy wykonywali je we współpracy z wychowawcami, a nie

w relacji przełożony - podwładny. W przekonaniu Sądu Okręgowego podzielić należy również ocenę Sądu pierwszej instancji, że za wyraz podporządkowania pracowniczego nie może być uznany okresowy udział asystenta wychowawcy w zebraniach z dyrekcją Wioski, czy też szkoleniach (superwizjach). Jak ustalił Sąd Rejonowy udział w tego typu szkoleniach stanowił realizację ustawowych regulacji mających na celu wzmocnienie kompetencji wychowawców. Z kolei udział w zebraniach służył omówieniu planowanych działań wobec podopiecznych. W tym miejscu należy podkreślić, że zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej nie wyklucza sprawowania przez zleceniodawcę – tu organy pozwanego Stowarzyszenia pewnego nadzoru instytucjonalnego nad realizacją programu SOS Wioski (...)

Odnosząc się do argumentu apelującego, że w przeszłości asystenci wychowawcy byli zatrudniani przez pozwanego na podstawie umów o pracę, wskazać należy, iż okoliczność ta nie podważa ustaleń i oceny Sądu Rejonowego. Dla oceny istnienia lub nie stosunku pracy istotne są bowiem okoliczności i cechy konkretnego zatrudnienia, a przedstawione i przeanalizowane przez Sąd pierwszej instancji warunki zatrudnienia powoda nie dają podstaw do stwierdzenia, że zatrudnienie to nosiło cechy zatrudnienia pracowniczego.

Kończąc wskazać należy, że Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do zmiany zaskarżonego wyroku w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach postępowania. Zasadą procesu cywilnego jest bowiem to, że to strona przegrywająca proces zwraca koszty przeciwnika – art.98§1 kpc. W niniejszej sprawie powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy wytoczył inspektor pracy, ale działał on w imieniu i na rzecz powoda (inspektor nie realizował własnego roszczenia materialnego), który – jak wynika z protokołu przesłuchania przed inspektorem pracy w dniu 19 października 2017r. - wyraził zgodę na skierowanie w jego imieniu przedmiotowego pozwu (protokół przesłuchania powoda k.20v akt sprawy). Rzeczywistą stroną niniejszego procesu nie był zatem inspektor pracy, ale powód M. P. i w związku z tym mają do niego zastosowanie przepisy dotyczące zwrotu kosztów procesu. Przywołany przez apelującego przepis art.106 kpc jest nieadekwatny w okolicznościach sprawy, gdyż Sąd Rejonowy dokonał rozliczenia kosztów między stronami procesu (powodem a pozwanym), a przepis art.106 kpc dotyczy prokuratora (i odpowiednio inspektora pracy – art.63.2 kpc) stanowiąc, że udział takich podmiotów w procesie nie uzasadnia zasądzenia zwrotu kosztów na rzecz Skarbu Państwa i od Skarbu Państwa.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy na podstawie art.385 kpc apelację powoda oddalił.

Z uwagi na okoliczności będące przedmiotem sprawy, Sąd drugiej instancji na podstawie art.102 kpc odstąpił od obciążania powoda kosztami postępowania apelacyjnego.