

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 30 marca 2016 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwa; K. P., K. T. (1) przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o ustalenie istnienia stosunku pracy, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, oraz zasądził na rzecz pozwanego tytułem zwrotu kosztów procesu od K. P. kwotę 960 zł oraz od K. T. (1) kwotę 1860 zł.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

W dniu 9 grudnia 2011 roku (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością zawarła z K. T. (1) umowę o dzieło, na mocy której powódka jako wykonawca miała do dnia 29 lutego 2012 roku wykonać bazę danych zawierającą dane teleadresowe klientów z interfejsem zabezpieczającym dane przed niepowołanym dostępem, w formie elektronicznej aplikacji instalacyjnej dla systemu M. (...) na podstawie danych przekazanych przez pozwaną jako zamawiającym (pkt 1 i 2 umowy). Za wykonanie dzieła wolnego od wad fizycznych i prawnych zamawiający miał zgodnie z pkt 3 umowy zapłacić powódce wynagrodzenie brutto w wysokości uzgodnionej w protokole zdawczo – odbiorczym. Jak stanowi pkt 8 umowy wykonawca nie miał obowiązku osobistego wykonania dzieła z zastrzeżeniem, że wyznaczenie zastępcy wymaga uprzedniego poinformowania zamawiającego.

Następnie w dniu 1 marca 2012 roku pozwana zawarła z K. T. (1) umowę zlecenia. Strony uzgodniły, że powódka jako zleceniobiorczyni miała prowadzić na zlecenie pozwanej rozmowy telefoniczne. Powódka zgodnie z pkt 2 umowy miała swobodę w zakresie sposobu wykonywania zlecenia. Powódka miała przy tym poinformować zleceniodawcę o czasie, w jakim będzie gotowa wykonywać zlecenie. W tych ramach strony miały uzgodnić czas, w jakim zleceniobiorca będzie wykonywał zlecenie. Umowa została zawarta na czas określony do dnia 30 czerwca 2012 roku. Powódka nie miała obowiązku osobistego wykonywania zlecenia, z zastrzeżeniem, że wyznaczenie zastępcy wymaga uprzedniego poinformowania zleceniodawcy. Na tych samych warunkach zawarte zostały kolejne umowy zlecenia – z dnia 1 lipca 2012 roku, z dnia 1 stycznia 2013 roku oraz 1 lipca 2013 roku (ostatnia umowa na czas określony do dnia 31 grudnia 2013 roku).

Wraz z kolejnymi umowami o dzieło i zlecenia pomiędzy (...) sp. z o.o. zawierane były również umowy o obowiązku zachowania poufności w związku z przetwarzaniem przez spółkę danych osobowych. Kolejne umowy zlecenia przewidywały, że od należnego powódce z ich tytułu wynagrodzenia pozwana będzie odprowadzać zaliczki na podatek dochodowy oraz składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne. Pozwana odprowadzała składki zgodnie z umowami. Powódka otrzymywała co miesiąc wynagrodzenie w różnych wysokościach.

Powódce K. T. (1) wydana została karta magnetyczna dostępu do pomieszczeń na terenie biura pozwanej w Ł..

Powódka K. T. była odpowiedzialna za osiągnięcie wyników w danym miesiącu.

W dniu 31 stycznia 2012 roku (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością zawarła z K. P. umowę zlecenia. Strony uzgodniły, że powódka jako zleceniobiorczyni miała prowadzić na zlecenie pozwanej rozmowy telefoniczne. Powódka zgodnie z pkt 2 umowy miała swobodę w zakresie sposobu wykonywania zlecenia. Powódka miała przy tym poinformować zleceniodawcę o czasie, w jakim będzie gotowa wykonywać zlecenie. W tych ramach strony miały uzgodnić czas, w jakim zleceniobiorca będzie wykonywał zlecenie. Umowa została zawarta na czas określony do dnia 30 czerwca 2012 roku. Powódka nie miała obowiązku osobistego wykonywania zlecenia, z zastrzeżeniem, że wyznaczenie zastępcy wymaga uprzedniego poinformowania zleceniodawcy (pkt 4). Na tych samych warunkach zawarte zostały kolejne umowy zlecenia – z dnia 1 czerwca 2012 roku i z dnia 1 stycznia 2013 roku.

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością zawarła również z K. P. umowę o dzieło w dniu 1 lutego 2012 roku i 1 maja 2012 roku, na mocy których powódka jako wykonawca miała do dnia 31 maja 2012 roku wykonać bazę

danych zawierającą dane teleadresowe klientów z interfejsem zabezpieczającym dane przed niepowołanym dostępem, w formie elektronicznej aplikacji instalacyjnej dla systemu M. (...) na podstawie danych przekazanych przez pozwaną jako zamawiającym (pkt 1 i 2 umowy). Za wykonanie dzieła wolnego od wad fizycznych i prawnych zamawiający miał zgodnie z pkt 3 umowy zapłacić powódce wynagrodzenie brutto w wysokości uzgodnionej w protokole zdawczo – odbiorczym. Jak stanowi pkt 8 umowy wykonawca nie miał obowiązku osobistego wykonania dzieła z zastrzeżeniem, że wyznaczenie zastępcy wymaga uprzedniego poinformowania zamawiającego.

Wraz z kolejnymi umowami o dzieło i zlecenia pomiędzy (...) sp. z o.o. zawierane były również umowy o obowiązku zachowania poufności w związku z przetwarzaniem przez spółkę danych osobowych. Kolejne umowy zlecenia przewidywały, że od należnego powódce z ich tytułu wynagrodzenia pozwana będzie odprowadzać zaliczki na podatek dochodowy oraz składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne. Pozwana odprowadzała składki zgodnie z umowami. Powódka otrzymywała co miesiąc wynagrodzenie w różnych wysokościach.

Powódki wykonywały czynności określone w umowie o dzieło.

Powódka K. T. (1) przez pierwsze trzy miesiące była konsultantem telefonicznym, później została liderem. Zarządzała grupą osób. Jako konsultant pracowała w godzinach od 9 – 17, jako weryfikator od 7 – 21, a jako lider od 8 do 17 lub 21. Powódka K. P. przez pół roku była konsultantem telefonicznym – dzwoniła do klientów i podpisywała umowy. Następnie była weryfikatorem i miała podległą sobie grupę osób. Powódka K. P. przychodziła do biura codziennie (oprócz niedziel) i spędzała tam od 9 do 10 godzin, ale także 8,7,3,6. Jako weryfikator pracowała do momentu wprowadzenia wszystkich zamówień .

Konsultanci kontaktowali się z klientami, przedstawiali ofertę, rejestrowali w bazie czy klient jest zainteresowany promocją, czytali formułki, skrypty rozmowy.

Aby zalogować się do systemu i wykonać pracę powódki musiały posłużyć się indywidualnym imiennym loginem. Pracowały w sali w siedzibie lokalu należącego do pozwanej.

Wynagrodzenie było rozliczane godzinowo i co miesiąc wypłacane na konto. Powódki otrzymywały przygotowany rachunek do podpisania. Pobierały wynagrodzenie zgodnie z rachunkiem. Ewidencja godzin, która stanowiła podstawę do naliczenia wynagrodzenia odbywała się na podstawie danych z grafiku papierowego wpisywanych do systemu, potwierdzanych logowaniem do systemu. Jeśli powódki chciały mieć dzień wolny mogły wyznaczyć zastępstwo innej osoby, która logowała się wtedy na własnym koncie. Nie mogła być to osoba z zewnątrz, ale przeszkolony konsultant, który dysponował własnym loginem i znał określony projekt. Osoba zastępowana nie otrzymywała za ten dzień wynagrodzenia.

Godziny pracy zależne były od konkretnego projektu i wymagań klienta. Grafiki były ustalane samodzielnie w zespole z miesięcznym wyprzedzeniem. Liderzy sprawdzali wyniki pracy, ilość przeprowadzonych rozmów i zawartych umów. Raporty dotyczące wyników grupy były weryfikowane co godzinę. Każda rozmowa była nagrywana.

Wszyscy – zarówno konsultanci, jaki i liderzy, koordynatorzy, weryfikatorzy - wykonywali swoją pracę na tych samych zasadach (umowa zlecenia lub umowa o dzieło) pobierając wynagrodzenie obliczane według stawki godzinowej.

W razie niezapowiedzianej, nieusprawiedliwionej nieobecności nie było z tego tytułu konsekwencji, nawet w razie braku zastępstwa. Planowane nieobecności w pracy zgłaszano i wpisywano do grafiku. Wynagrodzenie za czas nieobecności w pracy nie było wypłacane.

Liderzy i kierownicy kontrolowali realizację projektu. Liderzy odsłuchiwali rozmowy konsultantów i instruowali ich co do tego jak prowadzić efektywną sprzedaż. Wydawali również polecenia dotyczące sporządzenia i wysłania raportu lub przedłużenia umowy. Lider pod koniec dnia sprawdzał, czy usługi wykonane są zgodnie z umową. Zleceniobiorcy byli rozliczani z wyniku, ilości przeprowadzonych rozmów.

Stanowiska pracy były losowo dobierane. Konsultanci zajmowali je w kolejności przychodzenia do biura. Liderzy mieli własne miejsca. W ramach danego projektu konsultanci zostawali przeszkoleni do jego realizacji. Projekty trwały miesiąc lub krócej.

Była możliwość, by na koncie powódek ktoś mógł wykonać czynności za powódki. Była możliwość przekazania hasła innej osobie.

Na porannej zmianie było więcej miejsc do wyboru, na popołudniowej – było już przydzielane miejsce, albo trzeba było czekać na miejsce i za ten czas nie było wynagrodzenia.

W ramach zespołu odpowiedzialnego za kontakt z klientami danego zleceniodawcy konsultanci mogli się wymieniać. Koordynator projektu nie ingerował w zamiany pomiędzy zleceniobiorcami. Zastępstwa nie były sformalizowane. Konsultanci ustalali między sobą grafik i deklarowali, kiedy przyjdą. Było to potrzebne, żeby zapewnić im odpowiednią ilość stanowisk komputerowych do pracy. Godziny pracy były zależne od czasu, w jakim można było kontaktować się z klientami. Ramy czasowe były wyznaczane przez zleceniodawców (klientów) i w tych ramach konsultanci mogli deklarować, w jakich godzinach będą wykonywać dany projekt. Konsultanci byli zachęceni do tego, aby przychodzić jak najczęściej, bo ułatwiało to koordynację projektu z grupą tych samych osób. Stawka rosła wraz z ilością przepracowanych godzin. Liderzy mieli wspierać konsultantów w pracy, dbać o prawidłową realizację projektu. Godziny były ruchome, uzależnione od liczby zamówień. Można było zaplanować dzień wolny.

Dochodziło do faktycznych zastępstw.

Do kwietnia 2013 roku w (...) sp. z o.o. nie było osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, zarówno na stanowiskach konsultantów jak i liderów.

Nad powódkami nie był sprawowany nadzór przez osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Brak było zależności służbowej. Koordynator projektu służył wsparciem i doświadczeniem. Brak było podstaw od egzekwowania poleceń.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów oraz zeznań stron i świadków. Sąd uznał za wiarygodne zeznania stron i świadków w zakresie, w jakim były one spójne. Zeznania świadków w większości się pokrywały, dlatego Sąd ustalił okoliczności takie jak: charakter stosunku prawnego łączącego strony, organizacja pracy u pozwanej spółki, wykonywanie czynności, rodzaj zadań, godziny pracy powódek i sposób zakończenia współpracy na podstawie korespondujących ze sobą twierdzeń. Sąd miał przy tym na względzie, że część świadków (A. S., A. B.) wytoczyła tożsame powództwa przeciwko V. (...) sp. z o.o. (...) nawet ich zeznania podważały częściowo twierdzenia prezentowane przez stronę powodową.

Sąd nie dał wiary powódkom oraz świadkom w tym zakresie, w jakim przekonywali oni, że praca u pozwanej opierała się na podporządkowaniu, konieczności wykonywania poleceń i obecności w pracy w wyznaczonych odgórnie godzinach. Żaden ze świadków nie potwierdził twierdzeń o istnieniu jakichkolwiek konsekwencji nieobecności w pracy. Jeśli nawet świadkowie sugerowali, że konsekwencje istniały, to nie mogli określić na czym miały polegać i przywołać przykładu ich wyciągnięcia w stosunku do którejś z osób (A. B., J. B.). Z zeznań wynikało przede wszystkim, że informowanie koordynatorów projektu o nieobecności w pracy było kwestią dobrej woli zleceniobiorców i wykonawców, ewentualnie wykazania zaangażowania w realizowany projekt i chęcią zawarcia kolejnych umów. W zeznaniach powtarzało się, że niekiedy godziny pracy wynikały z charakteru danego projektu i preferencji podmiotu, który powierzał pozwanej realizację danego projektu. W tych ramach istniała jednak swoboda ustalania grafiku. Ograniczeniem była również kwestia zapewnienia wszystkim miejsc do pracy. Niespójne były również zeznania powódek oraz świadków, którzy twierdzili, że każdy miał swoje przyporządkowane stanowisko pracy, którego nie mógł opuszczać bez zgody przełożonych. Świadek A. B. mimo początkowego forsowania takiej tezy przyznał w końcu, że na porannej zmianie nie było problemu z zajęciem miejsca, bo zajmowane były przez kolejno przychodzące osoby i

każdy mógł wybrać sobie miejsce według wyboru. Niektórzy świadkowie nie mieli pełnej wiedzy na temat okoliczności świadczenia pracy przez powódki, często w związku z wpływem czasu (D. K., M. D. (1)) jednak w sposób spójny z pozostałymi opisali warunki współpracy z pozwaną. Nie było również podstaw do stwierdzenia, że powódki świadczyły pracę na innych warunkach niż pozostali zleceniobiorcy.

Zatem twierdzenia powódek, co do tego, że nie było możliwości wyboru dni pracy, że grafik ustalał przełożony, że nie można było przedstawić zastępcy, nie znalazło potwierdzenia w materiale dowodowym. Możliwość zastąpienia się wynikała z treści umów, dotyczyła co prawda ograniczonego kręgu osób, ale co do zasady była możliwa, nadto faktycznie miała miejsce.

Brak było podstaw do odmowy wiarygodności zeznaniom świadków K. i D., bowiem nie współpracują oni już ze stroną pozwaną.

Sąd uznał za niewykazane przez powódki wysokości konkretnych dodatków do wynagrodzenia, o których mowa w pozwie. Świadkowie w tym przypadku nie byli zgodni, była mowa o premiach, prowizjach, dodatkach stażowych, ale bez konkretnej wysokości.

Sąd nie przeprowadził dowodu z listy płac powódek, papierowych grafików, wykazów logowania, o co wniosowała strona powodowa, gdyż pozwana nie dysponowała tymi dokumentami. Ze względu na charakter łączącego strony stosunku prawnego pozwana nie miała takiego obowiązku.

Wobec poczynionych ustaleń na temat charakteru stosunku prawnego łączącego strony Sąd oddalił też wniosek pełnomocnika powódek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu rachunkowości na okoliczność wysokości należnego powódkom dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i wysokości należnego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, uznając przeprowadzenie tego dowodu za bezprzedmiotowe.

Należy też mieć na uwadze, że przedstawione zestawienie pracy powódek – sporządzone przez profesjonalnego pełnomocnika nie nadawało się do weryfikacji przez biegłego – zawierało jedynie zbiorczą ilość ewentualnych nadgodzin i opierało się na schemacie, bez rozbicia na poszczególne dni. Przy czym zdaniem Sądu, mimo przyjętego schematu ilość nadgodzin pozostaje różna. Poza tym powódki w każdym miesiącu otrzymywały wynagrodzenie w różnej wysokości, co przeczy tezie, że pracowały według tego samego schematu, taką samą ilość godzin w każdym miesiącu. Także przyjęta stawka za godzinę w żaden sposób nie została wykazana, mając na względzie powyższe uwagi co do dodatków do wynagrodzenia przyjętych do wyliczeń.

Powódki wskazały w pozwach, że posługiwały się schematem z załączonych grafików, zauważyć jednak należy, że załączony grafik przez powódkę T. nie zawierał żadnego potwierdzenia pozwanego, a grafik załączony przez powódkę P. zawierał także godziny pracy takie jak 3 czy 6 godzin.

Powódki w żaden sposób także nie wykazały, jaki wymiar urlopu by im przysługiwał (wyszktałenie, poprzednie miejsca zatrudnienia) i w jaki sposób wyliczyły roszczenie.

Sąd oddalił również wniosek pełnomocnika powódek o ponowne przesłuchanie świadka M. D. (1) uznając, że wszystkie okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione. Świadek odpowiedziała na pytania zadane przez pełnomocnika powódek, pełnomocnik powódek był powiadomiony o terminie przesłuchania świadka a pełnomocnik nie wskazuje, co nie zostało w jego ocenie wyjaśnione i jakie pytania nie zostały zadane. Samo niezadowolenie strony z treści zeznań nie może być podstawą do ponownego przesłuchania.

Sąd oddalił również wnioski o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków J. Ż. i M. G. jako spóźnione i zmierzające wyłącznie do przewleczenia postępowania. Pełnomocnik powódek oświadczyła, że powódki wiedziały wcześniej o tych osobach, a jedynie nie przekazały tego pełnomocnikowi (przy czym o J. Ż. (2) była mowa na pierwszym terminie

rozprawy), zaś tłumaczenie pełnomocnika, że miała nadzieję uzyskać informacje od świadka D., pozostaje ryzykiem procesowym pełnomocnika, który powinien już w pozwie zgłosić wnioski dowodowe.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwa nie zasługują na uwzględnienie.

Sąd podniósł, iż przedmiotem powództw w rozpoznawanej sprawie było ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami oraz wynikających z tego tytułu roszczeń o dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych i ekwiwalent za niewykorzystany urlop.

Ze względu na ustalający charakter roszczenia w pierwszej kolejności Sąd rozważył istnienie materialnoprawnej przesłanki zasadności powództwa o ustalenie stosunku prawnego lub prawa przewidzianej w art. 189 k.p.c., czyli interes prawny powódek. Zgodnie

z powołanym przepisem powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Jak zgodnie przyjmuje się w doktrynie i orzecznictwie interes prawny zachodzi, gdy na skutek samego uprawomocnienia się wyroku ustalającego zapewniona zostanie powodowi prawna ochrona jego interesów i tym samym zakończony zostanie już istniejący spór pomiędzy stronami lub dzięki temu nie powstanie taki spór w przyszłości. Wyrok ustalający może mieć zatem także charakter prewencyjny (tak też Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 5 kwietnia 2007 roku, sygn. akt III AUa 1518/05).

Jak słusznie ponadto zważył Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 7 lutego 2014 roku (sygn. akt I ACa 408/13) interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. jest to potrzeba prawna uzyskania wyroku ustalającego o charakterze obiektywnym (czyli rzeczywiście istniejąca), a nie tylko hipotetycznym, opartym na subiektywnym odczuciu strony. Potrzeba wynikająca z powodu rzeczywistego naruszenia albo zagrożenia naruszenia określonej sfery jego uprawnień. Istotne jest przy tym, aby interes ten nie podlegał ochronie w drodze innego środka.

Co do zasady interes prawny nie występuje, gdy powód może poszukać ochrony prawnej w drodze powództwa o zasądzenie określonych świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 listopada 2002 roku, sygn. akt IV CKN 1519/00).

Interes prawny występuje wówczas, gdy z ustalanego stosunku prawnego może wypływać wiele roszczeń, z których tylko jedno lub niektóre są dopiero wymagalne, a także, gdy chodzi o skutki istniejącej szkody mogące ujawnić się dopiero w przyszłości

(por. m.in. wyrok SN z dnia 5 grudnia 2002 r., I PKN 629/01, Wokanda 2003, nr 9, poz. 24; uchwała składu siedmiu sędziów SN – zasada prawna z dnia 17 kwietnia 1970 r., III PZP 34/69, OSNC 1970, nr 12, poz. 217; wyrok SN z dnia 17 maja 1966 r., I Cr 109/66, OSNC 1967, nr 3, poz. 52).

Powódki twierdziły, że zawierane z nimi przez pozwaną umowy o dzieło i umowy zlecenia miały charakter pozorny i zmierzały do obejścia przepisów prawa o zawieraniu umów o pracę.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Główną cechą czynności pozornej jest brak zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie łączą się z oświadczeniem określonej treści. Zachodzi wtedy świadoma,

z góry założona sprzeczność między złożonym oświadczeniem, a realnym zgodnym zamiarem obu stron czynności prawnej. Celem zaś tego działania jest, jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 marca 2004 roku w sprawie o sygn. akt III CK 456/02 (publ. Legalis nr 68095), „upozorowanie woli stron na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana”. Konsekwencją takiego działania jest uznanie takiego oświadczenia za

nieważne, pozbawione cechy konstytutywności. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

Podsumowując czynność prawna pozorna to taka, która zawiera następujące elementy:

- 1) oświadczenie musi być złożone tylko dla pozorów,
- 2) oświadczenie musi być złożone drugiej stronie,
- 3) adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów.

Wskazane elementy muszą wystąpić łącznie, brak któregośkolwiek z nich nie pozwala na uznanie czynności prawnej za dokonaną jedynie dla pozorów. Osoba składająca oświadczenie woli dla pozorów nie chce, aby powstały takie skutki prawne, jakie normalnie prawo łączy z tego typu oświadczeniem, ponieważ nie chce w ogóle wywoływać żadnych skutków (pozorność czysta) albo chce wywołać inne te, które wynikałyby ze złożonego przez nią oświadczenia woli (pozorność kwalifikowana). Za pozorne uznać można jedynie oświadczenia woli skierowane do określonego adresata, który zgadza się na pozorność danej czynności prawnej. Zgoda musi być wyraźna i nie budzić żadnych wątpliwości. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 lutego 1998 roku (sygn. akt II CKN 816/97), publ. LEX nr 56813 „nieważność czynności prawnej z powodu pozorności złożonego oświadczenia woli może być stwierdzona tylko wówczas, gdy brak zamiaru wywołania skutków prawnych został przejawiony wobec drugiej strony tej czynności otwarcie tak, że miała ona pełną świadomość co do pozorności złożonego wobec niej oświadczenia woli i co do rzeczywistej woli jej kontrahenta i w pełni się z tym zgadza" (wyrok SN z dnia 25 lutego 1998 r., II CKN 816/97, Lex nr 56813). Zgoda drugiej strony czynności prawnej na jej pozorność musi być wyrażona najpóźniej w chwili jej dokonywania. Czynność prawna pozorna jest dotknięta nieważnością bezwzględna i nie wywołuje żadnych skutków prawnych od początku (ex tunc).

Sąd podniósł przy tym, że ta sama czynność prawna nie może być równocześnie kwalifikowana jako pozorna (art. 83 § 1 k.c.) i mająca na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c.) (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 marca 2006 roku, sygn. akt II PK 163/05, publ. OSNP 2007, nr 5-6, poz. 71). Powołane przepisy stanowią odrębne i wykluczające się wzajemnie podstawy nieważności czynności prawnej. Czynność pozorna jest zawsze nieważna. Niekiedy ważna może być czynność ukryta. Dopiero wówczas jest możliwe badanie jej treści i celu w świetle kryteriów wyrażonych w art. 58 k.c. Nie jest więc możliwe obejście prawa poprzez dokonanie czynności prawnej pozornej (por. np. W. W., Obejście prawa jako przyczyna nieważności czynności prawnej, *Kwartalnik Prawa Prywatnego* 1999 nr 1, s. 69).

W rozpoznawanej sprawie strony wykonywały we wskazanych w pozwie okresach umowy o dzieło i umowy zlecenia. Wbrew twierdzeniom pozwu, powódki w toku przesłuchania wskazały, że wykonywały czynności określone w umowach o dzieło. Wykonywały także czynności określone w umowach zlecenia. Skoro strony wykonywały zawarte umowy, a powódki pobierały z tego tytułu wynagrodzenie, to nie może być mowy o pozorności, co jednak nie wyklucza możliwości badania, czy zawarcie umowy nie zmierzało do obejścia prawa w szczególności przepisów o czasie pracy lub ubezpieczeniu społecznym (tak też SN w wyroku z dnia 13 marca 2012 r., sygn. akt II PK 170/11, por. wyrok SA w Łodzi z dnia 17 września 2013 r., III AUa 1840/12, LEX nr 1372303).

W ocenie Sądu nie ma podstaw, aby przyjąć, że strony zawierały wskazane umowy dla pozorów w celu ukrycia istnienia rzeczywistego stosunku pracy, o czym będzie jeszcze mowa poniżej. Jednocześnie Sąd doszedł do przekonania, że powódki nie miały interesu prawnego w ustaleniu istnienia stosunku pracy, ponieważ mogą zrealizować swoje uprawnienia w drodze procesu o wskazane w pozwie świadczenie pieniężne.

Ewentualny interes prawny nie znajduje również swojego oparcia w zależności pomiędzy ustaleniem, że powódki pozostawały w stosunku pracy, a ich prawem do bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych oraz wysokością tych świadczeń uwarunkowaną długością stażu ubezpieczeniowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2006 roku, sygn. akt I PK 250/05, publ. M.P.Pr (...), z dnia 5 grudnia 2002 roku, sygn. akt I PKN 629/01, publ. OSNP 2004/11/194, z dnia 29 marca 2001 roku, sygn. akt I PKN 333/00, publ. OSNP 2003/1/12).

Bezspornym pozostaje bowiem, że powódki zostały zgłoszone do ubezpieczeń społecznych przez pozwaną i były za nie odprowadzane składki na ubezpieczenie społeczne – w okresie zawartych umów zleceń. Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2015 roku, poz. 121 ze zm.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu podlegają również osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia. Praca wykonywana na podstawie umowy zlecenia stanowi zatem okres składowy i jest wliczana do uprawnień emerytalnych zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t. j. Dz. U. 2015, poz. 748 ze zm.).

Zdaniem Sądu nawet gdyby uznać, że powódki miały interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy – w przypadku K. T. (1) w okresie od 9 grudnia 2011 roku do 31 grudnia 2013 roku, a w przypadku K. P. w okresie od 31 stycznia 2012 roku do 31 stycznia 2013 roku - to ich roszczenie należy uznać za niezasadne.

Zgodnie z 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. O tym, że strony zawarły umowę o pracę nie decyduje zatem samo formalne jej spisanie, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Jedną z najważniejszych cech pracy świadczonej w ramach stosunku pracy jest podporządkowanie pracownika.

Najistotniejszymi elementami stosunku pracy są: dobrowolność zobowiązania, obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę, ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę, staranne działanie w procesie pracy.

Jak zważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 października 1998 roku (sygn. akt I PKN 416/98, publ. OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 775) brak bezwzględnie obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (tak SN w wyroku z dnia 28.10.1998 r, I PKN 416/98).

Zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za wykonaną pracę, a nie jej rezultat. Pracodawca może również wymierzać określone przepisami prawa pracy kary w ramach odpowiedzialności porządkowej.

Sąd podkreślił przy tym, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok SN z dnia 9 grudnia 1999r. I PKN 432/99, opubl. Prawo Pracy 2000/4/31). Przepis art.353¹ k.c. daje stronom możliwość decydowania o rodzaju stosunku prawnego, a art. 22§1¹ k.p. nie wprowadza ani domniemania zawarcia umowy o pracę ani fikcji prawnej zawarcia umowy tego rodzaju. Nie ogranicza zatem woli stron w wyborze podstawy zatrudnienia.

Art. 22 § 1¹ k.p. wskazuje, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 roku (I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417) nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art.22 § 1 k.p.

Niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (tak SN w wyroku z dnia 25 kwietnia 1997 r, II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz.57). Jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Dokonując prawnej kwalifikacji umowy należy brać pod uwagę okoliczności istniejące w chwili jej zawierania (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 czerwca 1998 roku, sygn. I PKN 191/98, publ. OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449). W przedmiotowej sprawie nie ma wątpliwości, że zgodnym zamiarem stron nie było zawiązanie stosunku o charakterze pracowniczym.

Stosunek pracy jest dobrowolnym stosunkiem prawnym o charakterze zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły,

powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem.

O ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych./tak SN w wyroku z dnia 7.10.2009 r, III PK 38/09, lex nr 560867/.

Strony miały zgodny zamiar zawarcia umów cywilnoprawnych pozbawionych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Świadczy o tym organizacja pracy u pozwanej.

Zdaniem Sądu zdecydowanie w przypadku stosunku prawnego łączącego strony nie można mówić o jakimkolwiek podporządkowaniu powódek względem pozwanej.

Z ustaleń wynika, że pomiędzy powódkami a koordynatorami projektów nie było zależności służbowej, nie było podstaw do wydawania wiążących poleceń. Same powódki w pozwach przyznają, że wiedziały co mają robić, bez konkretnych poleceń, świadek K. B. potwierdził brak poleceń, świadek B. mówiła o poleceniach, ale nie była w stanie sprecyzować żadnego, podobnie jak świadek W. i S.. Cytowane przez powódki wiadomości sms zmierzają do maksymalizacji wyniku, a nie dotyczą sposobu wykonywania czynności.

Także to, że rozmowy telefoniczne były odsłuchiwane nie oznacza, że strony łączył stosunek pracy. Skoro pozwana była związana umowami z podmiotami zewnętrznymi, które miały określone wymagania co do projektów, to była także uprawniona do sprawdzania, czy zleceniobiorcy zachowują przyjęte standardy.

Sąd przypomniał, że sam fakt, że koordynator prac sprawdzał, czy zainteresowani pozostają na swoich - wskazanych na dany dzień - miejscach pracy i nie przemieszczają się w inne miejsca zakładu, nie oznacza, że mieści się w tym podporządkowanie pracownicze. Tak samo należy potraktować okresowe weryfikowanie prawidłowości zleconych zainteresowanym, o których mowa powyżej prac do wykonania. Generalnie stosunek cywilno-prawny nie kreuje stosunku kierownictwa, choć w konkretnych przypadkach nie sposób wykluczyć istnienia stosunku podległości. Ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. zlecenia), dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczym. Dla stwierdzenia, że 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./wyrok SN w Gdańsku z dnia 17 października 2013 r, syg. akt III AUa 195/13/

Powódki nie wykazały, by przez cały okres sporny miały jedno stanowisko pracy do wyłącznej dyspozycji (wobec ustaleń, że stanowiska były przydzielane w kolejności przyjścia, za wyjątkiem stanowiska lidera), by podpisywały formalne listy obecności (przykładowe grafiki nie zawierały potwierdzenia strony pozwanej), by były podporządkowane regulaminowi pracy oraz poleceniom pracodawcy co do czasu i sposobu wykonywania pracy (wobec ustalenia, że nie było wiążących poleceń, które wydawałyby osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę), by była konieczność stałej dyspozycyjności (wobec ustalenia, że można było ustalić przy planowaniu zadań na kolejny miesiąc wolnego dnia, czy pasujących godzin mieszczących się w określonych ramach, czy możliwość nieprzyjścia bez usprawiedliwienia bez konsekwencji), by czas pracy był stały – był uzależniony od ilości zadań do wykonania.

Zdaniem Sądu wbrew twierdzeniom powódek osoby świadczące pracę na rzecz pozwanej nie miały obowiązku jej osobistego wykonywania, w sposób ciągły, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Powódki pracowały przy określonych projektach, które miały oznaczony czas realizacji. Sposób wykonania projektu określony był przez zewnętrznego zleceniodawcę, który zlecał pozwanej wykonanie na jego rzecz usług polegających na prowadzeniu rozmów telefonicznych i tworzeniu baz klientów. Czas wykonywania projektów był zatem podyktowany

nie przez pozwaną, ale wynikał z oczekiwań podmiotu, który powierzał pozwanej jego realizację. Powódki w ramach umowy miały wykonać zlecenie w przewidzianym czasie. Po czym mogły podjąć się realizacji kolejnego projektu. Praca ta nie miała zatem cechy ciągłości. Było uzależnione od konkretnego projektu. Czynności były powtarzalne, ale były związane z różnymi projektami. Zleceniobiorcy uzgadniali między sobą, kto kiedy może przyjść, nie było to z góry narzucone przez stronę pozwaną, która w to nie ingerowała. Interesowało ją wyłącznie by zabezpieczyć określoną liczbę osób do obsługi konkretnego projektu.

Istotny był rezultat w postaci realizacji projektu i wynik na koniec dnia. Powódka P. przyznała, że nie mogła opuścić stanowiska, do momentu, gdy nie wprowadzi wszystkich danych. Po zakończeniu jednego projektu zleceniobiorcy i wykonawcy przystępowali do realizacji kolejnego lub mogli zakończyć współpracę z pozwaną. Była to zatem umowa rezultatu, a nie starannego działania.

Sąd wskazał, iż koordynatorzy projektów i liderzy nie byli przełożonymi powódek mogącymi wydawać im wiążące polecenia i wyciągać określone konsekwencje w razie braku ich realizacji, ale osobami które miały zapewniać merytoryczne wsparcie i prawidłowe wykonanie zlecenia.

Istotnie praca była świadczona w lokalu pozwanej, ale wynikało to z charakteru zlecenia i konieczności zapewnienia określonych warunków technicznych dla jego realizacji. Z tego samego względu praca mogła być świadczona tylko przez zleceniobiorcę lub wykonawcę znających specyfikę danego projektu i posiadających login dostępu do systemu. (choć nawet jeden ze świadków – wnioskowany przez powódki, wskazywał, że była możliwość pracy na loginie powódek).

Nie przeczy to jednak wynikającemu z zawartych umów cywilnoprawnych braku obowiązku osobistego świadczenia pracy. Powódki nie musiały wykonywać pracy osobiście. Mogły przedstawić zastępcę. Nie było bowiem istotne, kto konkretnie wykonuje daną czynność, ale liczba osób współpracujących przy projekcie, które mają do wykonania określoną liczbę rozmów telefonicznych. To, że powódki nie korzystały z takiej możliwości, nie oznacza, że jej nie było, tym bardziej, że takie sytuacje miały miejsce.

Sąd podkreślił też, że za brak obecności w pracy nie wyciągano wobec zleceniobiorców żadnych konsekwencji poza tym, że nie otrzymywali wynagrodzenia za czas nieobecności. Osoby wykonujące na rzecz pozwanej zlecenie mogły, lecz nie musiały zgłaszać nieobecności i szukać zastępstwa. Oczywistym jest jednak, że zleceniobiorcom i wykonawcom zależało na dobrej ocenie ich pracy i wykazaniu zaangażowania w realizowany projekt. Z pewnością decydowało to o otrzymywaniu kolejnych zleceń. Z tego też powodu niektóre osoby mogły okazywać zwolnienia lekarskie w celu wykazania, że ich niezapowiedziana nieobecność w pracy miała swoje uzasadnienie. Nadto, jeśli powódki chciały wykorzystać świadczenia z ubezpieczenia chorobowego, także winny przedstawić takie zwolnienie i nie przesądza to o pracowniczym charakterze zatrudnienia. Istotnym jest też, że wszystkie osoby świadczyły pracę na rzecz pozwanej na podstawie umów cywilnoprawnych niezależnie od tego, czy pełniły funkcję konsultanta, lidera, czy też inną.

Z zeznań świadków wynika też, że sporządzanie „grafiku” wynikało nie z potrzeby kontroli osób świadczących pracę na rzecz pozwanej, ani narzucania im określonych godzin pracy, ale z potrzeby zapewnienia wszystkim dostępu do stanowisk pracy i właściwej realizacji projektu. Ewidencja przepracowanych godzin również nie była elementem nadzoru, ale była konieczna dla ustalenia wysokości należnego wynagrodzenia liczonego na podstawie stawki godzinowej.

Wszystkie przytoczone powyżej okoliczności w ocenie Sądu świadczą o swobodzie powódek przy organizacji pracy w procesie realizacji projektów, co zdecydowanie przemawia za przyjęciem, że stosunek prawny łączący je z pozwaną nie miał pracowniczego charakteru. Powódki nie wykonywały stale określonego rodzaju pracy, bo choć wykonywane przez nich czynności były podobne, to jednak miały one na celu realizację za każdym razem innego projektu. Nie były nikomu podporządkowane. Miały do wykonania określone zlecenia lub dzieło i pobierały za to wynagrodzenie.

Wynagrodzenie nie było określone w stałej wysokości, ale było uzależnione od ilości przepracowanych godzin, a zatem wynagradzany był rezultat sprawy. Powódki podpisywały co miesiąc rachunki stanowiące podstawę wypłaty wynagrodzenia z umów. Bezsprzeczne jest, że kwoty te zostały powódkom wypłacone.

Powódki miały świadomość, jakiego charakteru umowy zawierają i dysponowały wiedzą o tym, że umowy te nie rodzą uprawnień pracowniczych. Strona powodowa nie wykazała żadnej wady oświadczenia woli, która pozwoliłaby uchylić się do jego skutków. Istotnym jest również to, że umów było kilka. Powódki kilkakrotnie zawierały następujące po sobie umowy, co świadczy o tym, że nie miały co do nich zastrzeżeń i godziły się z charakterem zawieranych umów. Po stronie pozwanej również brak było woli nawiązania stosunku pracy. Niedopuszczalna jest zatem sytuacja, w której strona godząca się na określone warunki umowy, mając świadomość jej charakteru, kontynuuje współpracę tylko po to, by następnie wywodzić roszczenia sprzeciwiające się pierwotnie wyrażonej woli. Nie można bowiem zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę), niż tę którą zawarły (umowę zlecenia), a skutkami zawartej umowy nie można manipulować w ten sposób, by przyjmować te, które w danym momencie są najbardziej korzystne.

Na żadnym etapie postępowania powódki nie wykazały, by kiedykolwiek domagały się umowy o pracę.

Także zawierane umowy o poufności związane były z koniecznością ochrony danych osobowych, których przetwarzaniem zajmowała się strona pozwana i nie przesądzają o zawartej umowie o pracę, także wobec ustalenia, że można było przedstawić zastępcę z grona osób przeszkolonych i z zawartą umową.

Umowy cywilnoprawne nie były zawierane celem obejścia przepisów prawa pracy np. w zakresie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, czy ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Powódki były wynagradzane za wykonane dzieło lub zlecenie zgodnie z umową. Nie podnosiły przy tym, aby otrzymywane wynagrodzenie nie odpowiadało faktycznie wykonanej pracy. To powódki decydowały, jaki będzie wymiar czasu ich pracy i kiedy mają czas wolny. Jeżeli pracowały tak długo, jak było to konieczne do realizacji projektu, to wynikało to właśnie ze specyfiki zwartej umowy cywilnoprawnej i ich własnej woli. W tych warunkach nie można zatem mówić o godzinach nadliczbowych (art. 151¹ § 1 k.p.), ani o ekwiwalencie za niewykorzystany urlop (art. 171 k.p.). Brak podstaw do uwzględnienia roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, czyni więc niezasadnym dalsze roszczenia oparte na ustaleniu stosunku pracowniczego.

Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił powództwa w całości.

Uznając powódki za stronę przegrywającą proces Sąd o kosztach procesu – kosztach zastępstwa procesowego - orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 12 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 4 ust. 1 w zw. z § 6 pkt 4 i 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz. U. 2013, poz. 461) zasądzać od każdej z powódek na rzecz pozwanej V. (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. tytułem zwrotu kosztów procesu kwoty: 960,00 zł od K. P. oraz 1860,00 zł od K. T. (1).

Pełnomocnik powódek wniósł o nieobciążanie powódek kosztami procesu z uwagi na sytuację majątkową powódek, jednak nie podniósł w tym zakresie żadnych konkretnych okoliczności i nie zgłosił żadnych wniosków wykazujących okoliczności o których stanowi art. 102 kpc.

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł pełnomocnik powódek.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia

a. art. 189 k. p. c. poprzez ustalenie, iż powódki nie miały interesu prawnego w ustaleniu, iż strony niniejszego postępowania łączyła umowa o pracę, a to ze względu na fakt, jak wskazuje w uzasadnieniu Sąd, iż sam wyrok ustalający nie zapewniłby powódkom ochrony ich prawnie chronionych interesów i definitywnie nie zakończyłby istniejącego sporu, co w świetle prawidłowo ustalonego przez Sąd stanu faktycznego i uznaniu przez Sąd, że umowy zlecenia i umowy o dzieło zawarte między stronami w spornym okresie były de facto umową o pracę, nie koreluje z treścią i celem przepisu art. 189 k. p. c., albowiem powódki miały i mają interes prawny w ustaleniu stosunku pracy, albowiem ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także wpływa wprost na staż i warunki ubezpieczenia ZUS, na ich wysokość, a nade wszystko interes prawny powódek przejawiał się w możliwości uzyskania świadczeń pracowniczych, takich jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy czy wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, które zostały wskazane w pozwie;

b. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez ustalenie przez Sąd w uzasadnieniu wyroku, że strony niniejszego postępowania nie łączyła umowa o pracę, a dalej wykazywaniu, że powódki nie miały interesu prawnego w ustaleniu przez Sąd stosunku pracy i zaniechaniu w uzasadnieniu wyjaśnienia przyczyn dla których zdaniem Sądu powódki nie miały interesu prawnego w ustaleniu stosunku pracy, choć niewątpliwie interes prawny wynikać może choćby z przepisów dotyczących ustalania prawa do emerytury czy renty lub prawa do świadczeń dla osoby bezrobotnej, a taki status aktualnie ma powód, a przede wszystkim zasądzonych od pozwanego na rzecz powoda roszczeń majątkowych (ekwiwalent za urlop wypoczynkowy czy wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych);

c. art. 233 k. p. c. poprzez dowolną, w miejsce swobodnej ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, sprzeczną z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym, dokonaną z pominięciem faktów, które miały istotne znaczenie w przedmiotowej sprawie, poprzez:

- pominięcie faktu, iż pomimo zawartych umów o dzieło, których treść stworzył w całości pozwany, powódki nie wykonywały żadnego dzieła — efektu twórczej ich pracy, lecz świadczyły na rzecz pozwanego takie czynności, które były pracą odtwórczą, pozbawioną indywidualnych cech i polegały na realizacji powtarzalnych czynności, których sposób realizacji przedstawiony był im na szkoleniu zorganizowanym przez pozwanego, a także na wykonywaniu poleceń przedstawicieli pozwanego, co już winno dać Sądowi asumpt do ustalenia, że umowy o dzieło, podobnie jak i umowy zlecenia na podstawie których powódki realizowały dokładnie takie same czynności, jak na podstawie umów o dzieło, były zwarte dla pozorów, w celu obejścia przepisów dotyczących umów o pracę i zmierzały do pozbawienia powódek świadczeń pracowniczych;

- zaniechanie oceny faktu, potwierdzonego zeznaniami świadków, w zakresie możliwości wyznaczenia przez powódki zastępcy, która ograniczona była tylko do zespołu osób realizujących dany projekt łącznie z koniecznością zgłoszenia powyższego pozwanej, co de facto w sposób znaczący wpływało na swobodę i samodzielność organizacji pracy wynikającej z definicji umów cywilnoprawnych „narzuconych” przez pozwanego;

- pominięcie faktu świadczenia pracy przez powódki w sposób podporządkowany odpowiadający stosunkowi pracy, bowiem jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz zeznań świadków, powódki wykonywały swoje obowiązki według konkretnych wymogów i wskazówek pozwanej, co następnie było kontrolowane i weryfikowane przez pozwaną i rozliczne zgodnie z wykonanymi założeniami, w szczególności w zakresie wydajności ze zrealizowanej pracy poprzez wgląd do systemu komputerowego poszczególnych osób, wykonujących zlecane przez przedstawicieli pozwanego czynności;

- całkowitym zignorowaniu przez Sąd faktu, iż praca świadczona przez powódki miała charakter ciągły, powtarzalny i wykonywana była w miejscu wyznaczonym przez pozwaną tj. w lokalu należącym do pozwanej, na podstawie ustalanych grafików czasu pracy, pod nadzorem wyznaczonych do tego osób, po uprzednim przeprowadzeniu szkoleń, w związku z powyższym nie może być mowy o swobodzie czasu i miejsca świadczenia pracy w niniejszej sprawie, co jest swoistym potwierdzeniem, iż strony łączył stosunek pracy;

- odmowie uznania za wiarygodne zeznań powódek oraz świadków w zakresie jakim twierdzili oni, że praca u pozwanej opierała się na podporządkowaniu, konieczności wykonywania poleceń i obecności w pracy w wyznaczonych godzinach zgodnie z ustalonym grafikiem pracy, oraz na konieczności świadczenia pracy osobiście, w sytuacji gdy w powyższym zakresie zarówno zeznania powódek jak i wszystkich świadków były spójne, logiczne i w sposób jasny i precyzyjny przedstawiały realia pracy u pozwanej;

- niczym nieuzasadnionym przyjęciu przez Sąd, iż strony miały zgodny zamiar zawarcia umów cywilnoprawnych, pozbawionych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, co z całą pewnością nie koreluje z przedstawionym w sprawie materiałem dowodowym, w szczególności z zeznaniami świadków, bowiem pozwana nie zaproponowała żadnemu z pracowników możliwości zawarcia umowy o pracę, zachowując jej cechy pod nazwą umowy cywilnoprawnej celem obejścia przepisów prawa i uniknięcia koniecznych kosztów pracowniczych, a powódki z uwagi na sytuację życiową i sytuację na rynku pracy w Ł. nie miały alternatywy zatrudnienia;

- niczym nieuzasadnionym przyjęciu, iż u pozwanej brak było zależności służbowej, z uwagi na fakt, iż nadzór nad powódkami nie był sprawowany przez osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, w sytuacji gdy pozwana zatrudniała pracowników jedynie w oparciu o umowy cywilnoprawne, co jednak nie wyklucza faktu, iż nadzór nad powódkami był sprawowany, a więc powódki niewątpliwie świadczyły pracę w sposób podporządkowany, odpowiadający stosunkowi pracy, co więcej – powódka K. T. otrzymywała smsy od M. D. z wyraźnymi wytycznymi co do sposobu realizacji zadań, a nadto K. T. w późniejszym czasie sama nadzorowała pracę innych osób w imieniu i na zlecenie pozwanego;

- całkowitym pominięciu rozbieżności pomiędzy zeznaniami powódek oraz świadków z treścią umów cywilnoprawnych zawieranych pomiędzy powódkami, a pozwaną, z których wynikało, iż faktycznie świadczona praca przez powódki nie przejawiała znamion cech umowy cywilnoprawnej, lecz stosunku pracy,

- zaniechaniu wyjaśnień przez Sąd dlaczego nie dał wiary zeznaniom powódek i świadków, przyjmując za wiarygodne jedynie treści umów cywilnoprawnych łączących strony, całkowicie pomijając zgłaszane przez powódki i świadków twierdzenia, z których jasno wynikało, iż strony niniejszego postępowania łączył stosunek pracy;

- nie wyjaśnieniu dlaczego pozwana nie przedłożyła listy płac powódek, papierowych grafików oraz wykazów logowania, przyjmując przez Sąd za wiarygodne twierdzenia pozwanej, iż takowej dokumentacji pozwana nie prowadziła, co w żadnej mierze nie koreluje z zeznaniami świadków;

d. art. 217 § 1 k. p. c. w zw. z art. 232 k. p. c. w zw. z art. 278 § 1 k. p. c. w zw. z art. 227 k. p. c. poprzez oddalenie wniosku dowodowego powódek o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu rachunkowości zmierzającego do udowodnienia faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy tj. wysokości należnego powódkom dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i wysokości należnego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, uznając powyższy wniosek jako bezprzedmiotowy;

e. art. 217 § 1 § 2 i § 3 k. p. c. w zw. z art. 227 k. p. c. poprzez oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków). Ż. i M. G. jako spóźnione i zmierzające wyłącznie do przewleczenia postępowania oraz oddalenie wniosku dowodowego o ponowne przesłuchanie świadka M. D. (1) uznając, że wszystkie okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione, który to dowód w świetle uznania art. 217 §2 k. p. c. był niezbędny do miarodajnej oceny zasadności wytoczonego powództwa i ustaleniu istotnych i spornych okoliczności sprawy;

f. art. 217 § 1 k. p. c. w zw. z art. 227 k. p. c. poprzez nie przeprowadzenie wniosku dowodowego strony powodowej z listy płac powódek, papierowych grafików, wykazów logowania, przyjmując prawdziwość twierdzeń pozwanej, iż takich dokumentów nie posiadała z uwagi na brak obowiązku prowadzenia takiej dokumentacji przez pozwaną ze względu na charakter łączącego strony stosunku prawnego, w sytuacji gdy z całego zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym w szczególności z zeznań świadków bezspornie wynika, iż takowa dokumentacja przez pozwaną była prowadzona;

2. Naruszenie przepisów prawa materialnego :

a. art. 22 k. p. w zw. z art. 734 k. c. w zw. z art. 627 k. c. w zw. z art. 65 k.c. poprzez błędną ich wykładnię polegającą na przyjęciu, iż strony nie łączył stosunek pracy, a stosunek cywilnoprawny wynikający z zawieranych umów zlecenia i umów o dzieło, w sytuacji gdy z całego zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż strony łączył stosunek pracy, oparty na obowiązku osobistego świadczenia pracy przez powódki, w sposób podporządkowany, na rzecz pozwanej i na jej ryzyko, w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pozwaną oraz za odpłatnością pozwanej;

b. art. 65 k. c. w zw. z art. 300 k. p. poprzez ich błędne zastosowanie i przyjęcie, że strony zawierając umowę zlecenia miały zgodny cel i zamiar zawarcia umowy cywilnoprawnej, podczas gdy od początku wykonywania pracy na rzecz pozwanej powódki miały zamiar świadczyć pracę określonego rodzaju na rzecz pozwanej i pod jej kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pozwaną, za wynagrodzeniem otrzymywanym od pozwanej, a sytuacja na rynku pracy w Ł. oraz działania pozwanej „zmusiły” powódki do zawarcia umów cywilo – prawnych z nadzieją na uzyskanie w przyszłości umów o pracę.

Mając na uwadze powyższe skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. Zasądzenie od pozwanego na rzecz powódek kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych za I i II instancję według norm przepisanych.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji powódek w całości oraz zasądzenie od powódek na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, choć nie wszystkie podniesione w niej zarzuty są nietrafne.

Zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Istnienie interesu prawnego stanowi przesłankę merytoryczną rozstrzygnięcia, którą sąd powinien badać w każdym stanie sprawy i z urzędu. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 25 czerwca 2015 r. III APa 12/15 LEX nr 1781890.

Interes prawny powoda w ubieganiu się o wydanie rozstrzygnięcia ustalającego prawo lub stosunek prawny powinien być badany w granicach wyznaczonych potrzebą udzielenia mu żądanej ochrony i wyprzedzać badanie istnienia prawa (stosunku prawnego) objętego jego twierdzeniami o podstawie faktycznej powództwa. Na gruncie art. 189 k.p.c. interes prawny rozumiany jest jako wykazanie potrzeby udzielenia ochrony sferze prawnej powoda, którą to ochronę może on uzyskać przez samo ustalenie stosunku prawnego lub prawa (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2015 r. III CSK 372/14 LEX nr 1745578) Interes prawny, o jakim mowa w art. 189 k.p.c. należy rozpatrywać w sferze oceny prawnej, a nie na płaszczyźnie ustaleń faktycznych. Bez wątplenia określone fakty mogą wskazywać na istnienie interesu prawnego, ale sam interes prawny jest kategorią prawną, a nie faktyczną (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 28 kwietnia 2015 r. VI ACa 934/14 LEX nr 1711583). Przepis art. 189 k.p.c. zezwala na poczynienie ustalenia co do prawa lub stosunku prawnego, a nie faktu, nawet jeśli fakt ten ma doniosłość prawną (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 31 marca 2015 r. V ACa 712/14 LEX nr 1668597).

Interes prawny istnieje wówczas, gdy występuje stan niepewności co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia tej niejasności i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, definitywnie kończąc trwający spór albo prewencyjnie zapobiegając powstaniu takiego sporu w przyszłości (wyrok SN z dnia 20 maja 2011 roku, II PK 295/10, Lex nr 898699, wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2010 roku, II PK 342/09, Lex nr 585783).

W orzecznictwie powszechnie wskazuje się na brak interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego, w sytuacji, gdy powód ma możliwość dochodzenia roszczeń z określonego stosunku prawnego w drodze powództwa o świadczenie, chyba że ze spornego stosunku prawnego wynikają jeszcze dalsze skutki, których dochodzenie w drodze powództwa o świadczenie nie jest możliwe lub nie jest jeszcze aktualne. Jeżeli powodowi przysługuje dalej idące powództwo o świadczenie, to w zasadzie nie ma on interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie stosunku prawnego lub prawa (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2015 r. V CSK 640/14 LEX nr 1766003). Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 czerwca 2006 roku (I PK 250/05, Lex nr 192076) powyższemu pogładowi należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. Decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego.

Zgodnie z ustalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego pracownik ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy choćby z tego powodu, że ustalenie takie warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość (wyrok SN z 2.06.2006 r., I PK 250/05, M.P.Pr. (...), zob. też wyrok SN z 5.12. 2002 r., I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194, wyrok SN z 29.03.2001 r., I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12).

Zgodnie z ogólną regułą dowodzenia wyrażoną w art. 6 k.c., wszelkie przesłanki wskazane w art. 189 k.p.c. winien wykazać powód. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 24 marca 2015 r. I ACa 55/15 LEX nr 1682878).

W ocenie Sądu Okręgowego wbrew zapatrywaniom Sądu I instancji powódki mimo, iż podlegały ubezpieczeniom społecznym wobec zawarcia ze stroną pozwaną umowy zlecenia, umowy o dzieło wykazały, że wskazane ustalenie istnienia stosunku pracy będzie korzystnie rzutować na ich prawo do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Jak słusznie podnosi bowiem skarżący powódki mają interes prawny w ustaleniu rodzaju łączącego strony stosunku prawnego, bowiem istnienie stosunku pracy przesądza o szeregu uprawnień oraz obowiązków stron zarówno wzajemnych jak i w stosunku do osób trzecich, np. organu rentowego, urzędu zatrudnienia. W szczególności doniosłe znaczenie ma możliwość zaliczenia stażu pracy u pozwanego do ustalenia w przyszłości należności emerytalnych czy rentowych a także możliwość ustalenia dłuższego wymiaru urlopu u kolejnych pracodawców czy względnie przyznania nagrody jubileuszowej. Potencjalne roszczenia majątkowe w tym zakresie mogą zaktualizować się dopiero w przyszłości. Tym samym stwierdzenie, iż wskazany okres objęty spornym stosunkiem prawnym i tak traktowany jest jako okres składkowy nie ma przesądzającego znaczenia. W tym stanie rzeczy nadal bowiem zachodzi potrzeba wprowadzenia jasności co do tego stosunku prawnego w celu ochrony przed groźącym na przyszłość naruszeniem sfery uprawnień. W konsekwencji wbrew zapatrywaniom Sądu Rejonowego istnienie interesu prawnego powódek w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie może być kwestionowane.

Niemniej jednak powyższe w żaden sposób nie wpływa na wynik rozstrzygnięcia, gdyż powódki nie udowodniły, iż łączące je z pozwaną umowy nosiły w przeważającej części cechy stosunku pracy.

Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego w zakresie charakteru stosunku prawnego łączącego strony jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone wybrane fragmenty wypowiedzi powódek, świadków, jak i poszczególne okoliczności o treści dla nich korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez powódki. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

W niniejszej sprawie celem rozstrzygnięcia sporu koniecznym było ustalenie w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy rodzaju stosunku prawnego łączącego strony.

W przepisie art. 22 § 1 kp określone zostały najbardziej istotne cechy stosunku pracy.

Zgodnie z tym przepisem 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, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy i nie ma wpływu na to nazwa zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ kp). Nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 kp. (SN w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417). Co więcej, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu ww. warunków wykonywania pracy (art. 22 § 1² kp).

W przypadku umów innych niż umowa o pracę, dla oceny rodzaju stosunku prawnego łączącego strony decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 646). Wyłącznie w przypadku równego nasilenia cech umowy o pracę oraz cech umowy cywilnoprawnej o rodzaju umowy decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może też być wyrażony na piśmie. (wyrok SN z dnia 14 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449).

Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonywania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, stałym wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy na jego ryzyko oraz odpłatnością pracy.

Zasada osobistego świadczenia oznacza, iż pracownik ma obowiązek wykonywać pracę samodzielnie, osobiście i nie może samowolnie, bez zgody pracodawcy powierzyć pracy innej osobie. Wymóg osobistego świadczenia pracy wiąże się z osobistymi przymiotami pracownika takimi jak kwalifikacje, wiek, doświadczenie itp. Przy czym w świetle art. 22 § 1¹ oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania. Dlatego zastrzeżenie w umowie możliwości zastępowania się w pracy przez wykonawcę inną osobą nie odbiera jej cech umowy o pracę, zwłaszcza gdy faktycznie takie zastępstwa nie nastąpiły, a inne cechy badanej umowy wskazują

na przewagę cech charakterystycznych dla stosunku pracy (SN w wyroku z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668).

Zasada ciągłości świadczenia pracy polega na tym, iż pracownik ma obowiązek wykonać określone czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej go z pracodawcą. Nie chodzi tutaj zatem o sytuację jednorazowego wykonania pewnej czynności lub ich zespołu składającego się na określony rezultat. Właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się i polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r. I PKN 451/99 OSNP 2001/10/337, M.Prawn. 2001/11/575 Dz.U.2014.1502).

Jedną z podstawowych zasad odróżniających stosunek pracy od wykonywania pracy na innej podstawie jest podporządkowanie pracownika polegające na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego związanych z organizacją i przebiegiem pracy (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999r I PKN 277/99 OSNP 2001/1/18 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 października 2014 r. III AUa 61/14 LEX nr 1566959 wyr. SN z 18.5.2006 r., III UK 30/06, L., wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r. I UK 68/05 Lex 177165). Praca powinna być świadczona przez pracownika w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

I choć te same zadania (czynności) mogą być wykonywane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenie), wykonywanie umowy cywilnoprawnej w sposób typowy dla stosunku pracy powoduje zmianę łączącej strony więzi prawnej (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 1965 r. III PU 17/65 OSNC 1966/4/66, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008 r. I PK 182/07 OSNP 2009/5-6/60, Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 1976 r. I PZP 18/76 OSP 2010/3/25).

Reasumując, jak zauważa się w orzecznictwie, 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 (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie III AP r 10/96, Apel.-Lub. 1997/2/10, Lex nr 29672).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego w zakresie roszczeń o ustalenie istnienia stosunku pracy jest prawidłowa.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy skarżący błędnie wywodzi, iż materiał dowodowy pozwala na ustalenie pracowniczego charakteru zatrudnienia powódek. W oparciu zarówno o zeznania świadków twierdzenia stron jak i przedłożone w sprawie dokumenty nie sposób bowiem przyjąć, iż powódki cechy charakterystyczne typowe dla stosunku pracy wskazując na więź prawną łączącą ją ze stroną pozwaną udowodniły.

Zaznaczyć należy, iż w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego ocenione logicznie nie sposób przyjąć, że powódki świadczyły pracę podporządkowaną. Jak wskazuje zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie miały stricte określonych dni i godzin pracy przez stronę pozwaną. Powyższe przy uwzględnieniu obostrzeń wynikających z cech realizowanego przez nie projektu i faktu, iż musiały dzielić stanowiska pracy niezbędne dla realizacji przedmiotu umowy z innymi „zatrudnionymi” w podobnym charakterze zależało w praktyce od ich uznania. Z materiału dowodowego wynika nawet, iż niekiedy w godzinach popołudniowych, kiedy było więcej osób chętnych do wykonywania czynności trzeba było czekać aż zwolni się miejsce pracy. Powódki decydowały globalnie o liczbie przepracowanych przez siebie godzin. Okoliczność zaś, iż sporządzany był grafik nie determinuje pracowniczego charakteru ich zatrudnienia. Nie jest bowiem sprzeczny z cywilnoprawnym charakterem umowy fakt, iż pewne czynności w ramach takiej umowy muszą dla osiągnięcia określonego rezultatu być wykonywane w określonym przedziale czasowym, przy poszanowaniu praw innych do skorzystania ze środków technicznych umożliwiających realizację tego samego projektu. Niemniej jednak typowym dla zlecenia jest rozliczanie „pracownika” z wykonania poszczególnych zadań - umowa rezultatu tymczasem bezwzględnie umowa o pracę jest umową starannego działania.

Powódki zaś bezwzględnie rozliczane były z dokonania poszczególnych czynności – uzyskania określonego efektu w danym dniu a nie tylko wykonywania określonych czynności powtarzalnych.

W ocenie Sądu II instancji powódki nie były też zobligowane do wykonywania bieżących poleceń przełożonych tj. świadczenia pracy pod kierownictwem. Powódki, o czym już wspomniano, ograniczone były jedynie warunkami zamówienia mogły decydować o kolejności i sposobie realizacji zadania. Powódki same wiedziały co i jak mają robić. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie wskazuje by były wydawane im polecenia dotyczące bieżącego wykonywania pracy i by powódki do nich się stosowały. Co prawda rozmowy prowadzone przez powódki były nagrywane i odsłuchiwane a dokonujący tych czynności koordynator służył wsparciem i doświadczeniem, jednak mając nawet jakieś uwagi nie dysponował żadnymi środkami by je egzekwować. Tym samym nawet wysyłanie powódce K. T. wiadomości sms co do sposobu maksymalizacji wyniku nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia. Zdaniem Sądu Okręgowego powyższe było niczym innym jak tylko nadzorem nad wykonaniem zlecenia. Podkreślić należy, że dający zlecenie ma prawo wymagać, iż zostanie ono wykonane zgodnie z jego oczekiwaniami. Jednakże taka kontrola nad wykonaniem zlecenia nie ma nic wspólnego z bieżącym wydawaniem poleceń dotyczących pracy i do sposobu ich wykonywania lecz sprowadza się do sprawdzenia jakości wykonanej usługi w znaczeniu prawa wydawania wskazówek w zakresie sposobu wykonania zlecenia (por. Musiała A. Glosa do wyroku SN z dnia 11 września 2013 r., II PK 372/12 LEX). Jak wynika z akt sprawy z prawa tego pozwany korzystał dokonując właśnie wspomnianych czynności nadto szkoląc powódki i udzielając im szczegółowej pisemnej instrukcji co do prowadzenia rozmów. Powódki miały wykonywać pracę jedynie zgodnie ze standardami z góry określonymi przez pozwanego i żadne polecenia które wpływały na kształt i zakres umowy to jest prowadzące do zmiany zlecenia jako takiego nie były im wydawane. Powódki nie były też oceniane pod względem jakości wykonywanych czynności a jedynie co do ich efektów. W związku z tym twierdzenia co do wykonywania przez powódki pracy podporządkowanej, nadto noszącej tylko znamiona starannego działania wydają się być nieporozumieniem.

Nie można przyjąć też, iż powódki w istocie były zobligowane stricte do osobistego świadczenia pracy. Podnieść należy, że istniała możliwość posłużenia się zastępcą, choć w faktycznie ze ściśle określonego grona osób przeszkolonych podobnie jak powódki i zorientowanych co do charakteru realizowanego projektu. Powyższe w okolicznościach sprawy, wbrew sugestiom apelacji, nie czyni możliwości wyznaczenia zastępcy czynnością jedynie pozorną nastawianą jedynie na chęć uniknięcia skutków zawarcia do facto umowy o pracę. Powyższe ograniczenie znajduje logiczne uzasadnienie w charakterze wykonywanych usług. Ponadto praktyka ta w istocie (choć nie w przypadku samych powódek, które nie zdecydowały się na wystawienie zastępcy) miała miejsce i nie wiązała się dla „zatrudnionych” z żadnymi ujemnymi konsekwencjami. Znamiennym jest również, że powódki nie musiały poszukiwać zastępcy i w zasadzie mogły nie stawić się do pracy bez usprawiedliwienia. Nie wywiązanie się z tego obowiązku prowadziło wyłącznie do obniżenia należnego im wynagrodzenia. W przypadku częstych nieusprawiedliwionych nieobecności powódki ewentualnie w przyszłości mogły też nie otrzymać propozycji realizowania kolejnego projektu. Z tych też względów nie sposób dojść do przekonania, iż to pozwanego obciążało ryzyko zarówno gospodarcze jak i osobowe związane z brakiem należytego wykonywania pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego za niepracowniczym charakterem zatrudnienia powódek przemawia też okoliczność parokrotnego zawierania takiego rodzaju kontraktów na realizację poszczególnych kolejnych projektów. Powódki konsekwentnie wyrażały zgodę na ich zawarcie i nie zgłaszały żadnych zastrzeżeń czy sugestii co do zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę. Tym samym nie sposób uznać, iż umowa cywilno – prawna została im pod przymusem ekonomicznym narzucona. Sam zaś sposób jej wykonywania – co już wyżej podkreślono – nie wskazywał natomiast, iż zgodną wolą stron wbrew nazwie zawartej przez nie umowy, było oparcie zatrudnienia powódek w oparciu o stosunek pracy.

Z tych wszystkich względów w ocenie Sądu Okręgowego przyjęcie przez Sąd Rejonowy, iż roszczenie powódek o ustalenie istnienia stosunku pracy nie zasługuje na uwzględnienie jest w pełni prawidłowe.

Przy czym dochodząc do powyższych wniosków Sąd Okręgowy uznał apelacyjne zarzuty naruszenia art. 217 kpc w zw. z art. 227 kpc poprzez oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków J. Ż. i M. G. jako spóźnionych

i zmierzających do przewleczenia postępowania oraz oddalenie wniosku dowodowego o ponowne przesłuchanie świadka M. D. (1) i bezprawne uznanie, że wszystkie okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione, za nieuprawnione.

Zgodnie z art. 227 kpc przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie.

W myśl art. 217 § 1 - 3 kpc strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej. Sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich we właściwym czasie bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności. Sąd pomija twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione.

Ponadto art. 207 § 6 kpc stanowi, iż sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba, że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich w pozwie, odpowiedzi na pozew lub dalszym piśmie przygotowawczym bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo, że występują inne wyjątkowe okoliczności.

W ocenie Sądu Okręgowego wskazane dowody słusznie zostały przez Sąd oddalone, bowiem strona powodowa bezwzględnie naruszyła terminy do ich zgłoszenia. Podnieść należy, iż na konieczność przesłuchania tych osób strona powodowa wskazywała już na pierwszym terminie rozprawy nie składając jednak wówczas w tym przedmiocie odpowiednich wniosków. Tym samym powołując się na okoliczności ewentualnie ze wskazanych dowodów wynikające już po przeprowadzeniu całego zgłoszonego przez strony postępowania dowodowego w sposób dostateczny wyjaśniającego wszystkie okoliczności sporne, w chwili obecnej nie może wywodzić dla siebie korzystnych skutków procesowych.

Co do zaś wniosku o ponowne przesłuchanie świadka M. D. zgodzić należy się z Sądem I instancji, iż był on bezprzedmiotowy. Świadek została na wniosek strony przesłuchana przez Sąd wezwany. Zadano jej wówczas wszystkie sformułowane przez strony pytania. Pełnomocnik powódek został zawiadomiony terminie przesłuchania świadka i ze stawiennictwa na tym posiedzeniu dobrowolnie zrezygnował. Z tych też względów formułowane zarówno na etapie postępowania przed sądem I instancji jak i apelacji zarzutów, iż przesłuchanie to miało charakter wybiórczy i w związku z tym nie doprowadziło do spodziewanych przez stronę efektów nie podważa prawidłowości decyzji Sądu w tym przedmiocie. Zaniechania procesowe w tej materii obciążają stronę. Wbrew zapatrywaniom apelacji oddalenie wskazanego wniosku dowodowego pozostaje więc bez wpływu na wynik rozstrzygnięcia.

Chybną jest również sugestia, co do nieuprawnionego nie przeprowadzenia przez Sąd dowodu z listy płac powódek, papierowych grafików, wykazów logowania, wobec przyjęcia prawdziwości twierdzeń pozwanej, iż takich dokumentów nie posiada z uwagi na brak obowiązku jej prowadzenia ze względu na charakter łączącego strony stosunku prawnego. Mając powyższe na uwadze wskazać należy, że brak ewidencji czasu pracy jak i list płac stanowi okoliczność prawnie doniosłą jedynie w przypadku pracowniczego charakteru zatrudnienia. Powoduje on bowiem zmianę obowiązującego ciężaru dowodu, i konieczność wykazania przez pracodawcę, iż pracownik, nie pracował de facto w godzinach, które wykazał. Na gruncie rozpoznawanej sprawy fakt zatrudnienia powódek w oparciu o umowy o pracę nie został wykazany. Wobec tego nawet jeśli zgodnie z twierdzeniem apelacji pozwany posiada jakąkolwiek dokumentację wymienioną przez skarżące tj. w jakikolwiek sposób archiwizował grafiki, gromadził wykazy logowania czy odnotowywał pod postacią list fakt wypłaty wynagrodzeń (na co brak dowodów, bowiem nawet same powódki zaprzeczyły, iż podpisywały listy obecności), okoliczność ta nie może wywołać spodziewanych przez stronę skutków instancyjnych. Obowiązki te są bowiem pochodną zatrudnienia nie zaś okolicznością ten fakt determinującą. Brak przeprowadzenia wskazanych dowodów nie ma zatem żadnego wpływu na ustalenie spornych i istotnych okoliczności sprawy.

Powyższe należy odnieść również co do oddalonego przez Sąd Rejonowy wniosku strony obecnie apelującej o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu rachunkowości na okoliczność ustalenia należnego powódkom dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, wysokości należnego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Dostateczne wyjaśnienie okoliczności spornych w sprawie nie jest równoznaczne z uzyskaniem dowodu korzystnego dla strony niezadowolonej z faktów wynikających z dowodów dotychczas przeprowadzonych (wyrok SN z 28 lutego 2001 roku, II UKN 233/00 L.). Sąd nie jest obowiązany do uwzględniania kolejnych wniosków dowodowych strony tak długo, aż udowodni ona korzystną dla siebie tezę i pomija je od momentu dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności sprawy (art. 217 § 2 i 3 k.p.c.) (wyrok Sądu Najwyższego z 8 lipca 1999 roku, II UKN 37/99 OSNAPIUS 2000/20/741).

Ponadto podnieść należy, iż w świetle stanowiska judykatury zadaniem biegłego nie jest ustalenie stanu faktycznego sprawy, lecz naświetlenie i umożliwienie wyjaśnienia przez sąd okoliczności z punktu widzenia posiadanych przez biegłego wiadomości specjalnych przy uwzględnieniu zebranego i udostępnionego mu materiału sprawy (por. wyrok SN z dnia 11 lipca 1969 r., I CR 140/69, OSNC 1970, nr 5, poz. 85; uzasadnienie wyroku SN z dnia 19 grudnia 2006 r., V CSK 360/06, LEX nr 238973).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy kwestia, czy powódki były zatrudnione w oparciu o umowę o pracę w związku z czym zostały im wypłacone całe należne z tego tytułu świadczenia należała do ustaleń faktycznych sprawy. Ocena tych faktów należała do Sądu, a ich wykazanie obciążało powódki. Z tych też względów brak było podstaw do przeprowadzania dowodu z opinii biegłego na okoliczność ustalenia, wysokości należnych powódkom dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, wysokości należnego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Opinia biegłego nie mogła z założenia służyć wykazaniu tego faktu. Biegły co najwyżej mógłby zestawić wysokość świadczeń powódkom wypłaconych do ewentualnie należnych w przypadku uznania, iż były zatrudnione w ramach stosunku pracy. Jak jednak wyżej podniesiono, materiał dowodowy oceniony logicznie, nie dawał podstaw do wskazanego ustalenia. Z uwagi na to brak było podstaw do przeprowadzenia wskazanego dowodu.

Reasumując, żaden z zarzutów apelacji dotyczący naruszenia prawa procesowego tj. art. 189 k. p. c., art. 328 § 2 k.p.c. art. 233 § 1 kpc, art. 217 § 1 -3 kpc w zw. z art. 227 kpc w zw. z art. 278 § 1 k. p. c. i 323 kpc jak i prawa materialnego art. 22 k. p. w zw. z art. 734 k. c. w zw. z art. 627 k. c. w zw. z art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k. p. nie zasługiwał na uwzględnienie. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie i na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, trafnie wywiódł, iż w procesie nie wykazano by w istocie strony łączył stosunek pracy. Jeszcze raz podnieść należy, iż twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów (wyrok s.apel. 28-02-2013 I ACa 613/12 w B. LEX nr 1294695).

Z tych też względów zaskarżony wyrok odpowiada prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powódek jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 10 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 1 pkt 2 i 3 w zw. z § 2 pkt 4 i 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015 r., poz. 1800.) biorąc pod uwagę wartość każdego ze zgłoszonych przez powódki roszczeń.

Jednocześnie Sąd nie znalazł podstaw do zastosowania w przypadku powódek art. 102 kpc. Odstąpienie od obciążania strony przegrywającej sprawę kosztami procesu poniesionymi przez jej przeciwnika procesowego jest

możliwe jedynie w wypadkach szczególnie uzasadnionych, przekonujących o tym, że w danym przypadku takie obciążenie byłoby niesłuszne, niesprawiedliwe. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 17 września 2015 r. III AUa 936/14 LEX nr 1857204). Tymczasem na gruncie rozpoznawanej sprawy żadna taka okoliczność nie została nawet uprawdopodobniona. Przekonanie zaś strony o zasadności zajmowanego stanowiska, które ewentualnie może przemawiać za nieobciążaniem jej kosztami przegranego procesu przed sądem pierwszej instancji, przestaje być aktualne w postępowaniu apelacyjnym (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 18 marca 2014 r. V ACa 797/13 LEX nr 1454484).

Z tych też względów orzeczona jak w sentencji.

J.L.