

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 11 stycznia 2022 r., Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w sprawie o sygn. akt X P 73/21 z powództwa A. P. przeciwko M. W. o ustalenie istnienia stosunku pracy w pkt 1 oddalił powództwo, w pkt 2 zasądził od powoda A. P. na rzecz pozwanej M. W. kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Pozwana M. W., od 2006 roku, prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą (...) M. W..

W 2020 roku, pozwana zwolniła swoich pracowników, z powodu wstrzymania organizacji imprez, w związku z pandemią (...)19. Pozwana, po otrzymaniu dofinansowania, w czerwcu 2020 roku, zatrudniła kilkoro pracowników.

W dniu 16 stycznia 2020 roku, A. P. zarejestrował się w Powiatowym Urzędzie Pracy w K. i uzyskał status osoby bezrobotnej, bez prawa do zasiłku. W dniu 28 stycznia 2020 roku otrzymał skierowanie na utworzone przez Zakład (...) w Ż. stanowisko pracy – malarz budowlany. W firmie (...) był zatrudniony w ramach umowy pracę od dnia 3 lutego 2020 roku. Z tego tytułu w okresie od 3 lutego 2020 roku do 31 lipca 2020 roku podlegał ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu.

Wynagrodzenie powoda podlegało egzekucji komorniczej.

W związku ze zniesieniem zakazów i możliwością organizacji imprez pozwana poszukiwała nowych pracowników. Powód został polecony pozwanej przez pracownika M. K..

Pozwana chciała zawrzeć z powodem umowę o pracę, ale powód nie wyraził chęci. Powód poinformował pozwaną, że pracuje w innej firmie i pracodawca nie chce go zwolnić w związku z otrzymywanym dofinansowaniem. Powód będąc w trudnej sytuacji finansowej wyraził chęć pracy u powódki bez zawierania umowy pracę.

Powód nadto twierdził, że nie chce być zatrudniony u pozwanej ze względu na egzekucje komornicze.

W dniu 27 lipca 2020 roku powód A. P. zawarł z M. W. umowę ustną, zgodnie z którą powód miał świadczyć usługi związane z montażem namiotów. Strony ustaliły, że obecność powoda będzie zależała od tego, ile będzie zleceń.

W dniu 31 lipca 2020 roku W. W. rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 52 k.p.

Praca powoda u pozwanej polegała na przenoszeniu wyposażenia namiotów z samochodu na miejsce montażu. Powód załadowywał samochód oraz wyładowywał samochód, czyścił elementy montażowe.

Powód dostawał dyspozycje od pozwanej, dokąd ma jechać. Wraz z innym pracownikiem, jechał na wskazane miejsce montażu.

Polecenia powodowi wydawali inni pracownicy - głównie R. W., a jeśli go nie było D. L.. Powód nie otrzymywał szczegółowych instrukcji.

Powód świadczył usługi 4-5 dni w tygodniu. Pracę zaczynał o 7.00 rano. Ilość przepracowanych godzin zależała od zlecenia.

Sytuacja związana z pandemią powodowała, że branża miała mało zleceń i dlatego powód był na zlecenie, przychodził wtedy, gdy były potrzeby. Odbywało się to w cyklach.

Powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 25 % od wartości zlecenia z podziałem na pracowników, którzy to zlecenie wykonywali.

Powód przeważnie otrzymywał tygodniówki. Za okres od 27 lipca 2020 roku do 30 września 2020 pozwana wypłaciła powodowi 5700 złotych.

Pozwana planowała zatrudnić powoda na stanowisku ogólnobudowlanym, które miało być dopiero stworzone, ale z uwagi na wypadek, któremu uległ powód nie doszło do tego.

W dniu 6 października 2020 roku podczas prac polegających na naprawianiu zepsutych elementów wyposażenia (stołów i ław) przycinał na pile stołowej drewniany element. Gdy odebrał element za tarczą doszło do szarpnięcia elementu przycinanego drewna i przeniesienia dłoni uszkodzonego na wirującą niczym nie osłoniętą tarczą pilarki. Zęby pochwyciły prawą dłoń powoda i zraniły go w okolice palca wskazującego oraz środkowego. Powód został zawieszony na (...).

Tydzień po wyjściu powoda ze szpitala pozwana osobiście przedstawiła powodowi umowę o pracę na okres próbny od 6 października 2020 roku do 31 grudnia 2020 roku zgodnie z którą powód miał zostać zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku monter hal namiotowych. Chciała w ten sposób pomóc powodowi, aby uzyskał świadczenia z uwagi na wypadek któremu uległ.

Powód nie podpisał powyższej umowy.

Pismem z dnia 26 listopada 2020 roku powód reprezentowany przez pełnomocnika wezwał pozwaną do zapłaty następujących należności:

1. kwoty 250.000 złotych tytułem zadośćuczynienia za doznaną przez uszkodzonego;
2. kwoty 1.530 złotych tytułem odszkodowania za koszty opieki i pomocy ze strony osób trzecich, sprawowanej nad uszkodzonym w związku z wypadkiem z dnia 6 października 2020 roku;
3. kwoty 500 złotych – tytułem odszkodowania obejmującego zwrot zryczałtowanych kosztów leczenia w związku z wypadkiem z dnia 6 października 2020 roku

Powód wezwał ponadto pozwaną do zapłaty wynagrodzenia chorobowego za pierwsze 33 dni niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy.

W styczniu 2021 roku pozwana przesłała powodowi jednostronnie podpisaną umowę o pracę wraz ze świadectwem pracy.

W dniu 6 października 2020 pozwana zgłosiła powoda do ubezpieczeń społecznych oraz ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu zatrudnienia. Pozwana wyrejestrowała powoda z dniem 31 grudnia 2020 roku

W okresie od 27 lutego 2020 roku do 29 września 2020 roku powód podlegał ubezpieczeniom społecznym jako osoba wykonująca umowę zlecenia. Zgłoszony został przez M. W. w dniu 10 listopada 2020 roku.

Powód otrzymywał świadczenie rehabilitacyjne.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy w postaci dokumentów, których treść nie była kwestionowana strony. Ustaleń faktycznych dokonano także na podstawie dowodów z osobowych źródeł dowodowych, tj. z zeznań stron oraz zeznań świadków: D. L., R. W. oraz M. K.. Przedstawione przez pozwaną fakty dotyczące warunków umowy łączącej ją z powodem, sposób jej wykonywania miały odzwierciedlenie w zgodnych zeznaniach wyżej wymienionych świadków. Sąd wziął pod uwagę zeznania M. K. tylko w zakresie w jakim znalazły potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. Twierdzenia o codziennej pracy powoda

jako odosobnione i sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym nie zasługiwały na wiarę. Sąd odmówił wiary zeznaniom powoda przede wszystkim w zakresie okoliczności zawarcia z pozwaną umowy ale także sposobu jej wykonywania, uznając iż nie znajdują one potwierdzenia w innych wiarygodnych dowodach. Nie bez znaczenia dla oceny wiarygodności zeznań powoda był fakt, iż powód początkowo twierdził, że nawiązał stosunek pracy z pozwaną w kwietniu wnosząc o ustalenie istnienia stosunku pracy od 27 kwietnia 2020 roku, pomijając zatrudnienie poprzedniego pracodawcy. Okoliczność ta podważała wiarygodność twierdzeń powoda oraz wskazywała, iż przedstawia on sytuację w świetle korzystnym dla siebie.

Sąd Rejonowy zważył, że powód A. P., ostatecznie, wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy łączącego strony od dnia 27 października 2020 roku.

W myśl art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny zachodzi wówczas, gdy skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni ochronę prawnie chronionych interesów i definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu sporu w przyszłości. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, pracownik ma – co do zasady – 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2006 roku w sprawie I PK 250/05, M.P.Pr. (...); wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2002 roku w sprawie I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 roku w sprawie I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12).

Ustalenie istnienia stosunku pracy art. 189 k.p.c. ma nie tylko istotne znaczenie w kontekście możliwości domagania się od pracodawcy świadczeń, które pracownik powinien był dostać, ale może mieć znaczenie także na przykład dla stwierdzenia podlegania ubezpieczeniom społecznym i obowiązku opłacania przez pracodawcę składek na takie ubezpieczenie (np. w sytuacji zamiaru uzyskania przez pracownika świadczenia z takiego ubezpieczenia) lub stwierdzenia wypadku przy pracy.

O braku interesu prawnego w ustaleniu można mówić wówczas, gdy powód nie ma jakiegokolwiek potrzeby ustalenia prawa lub stosunku prawnego, lecz także wówczas, gdy może osiągnąć w pełni ochronę swych praw w inny sposób, np. w sprawie o świadczenie albo ukształtowanie prawa lub stosunku prawnego (m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22.11.2002 r., IV CKN 1529/00, nie publ.).

Interes prawny powoda musi istnieć obiektywnie. Ciężar jego wykazania spoczywa na powodzie (art. 6 k.c.). Interes prawny w sprawie o ustalenie istnienia stosunku prawnego lub prawa nie decyduje wprost o zasadności powództwa, a jedynie warunkuje możliwość badania i ustalania prawdziwości twierdzeń powoda, że dany stosunek prawny lub prawo istnieje (wyr. SN z 18.6.2009 r., II CSK 33/09, OSNC 2010, Nr B, poz. 47).

W niniejszym postępowaniu strona powodowa, nie wykazała interesu prawnego. Powód nie podnosił okoliczności mających uzasadnić wybór takiego roszczenia. Wskazać również należy, iż powód zgłoszony został przez pozwaną do ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy zlecenia a także od dnia 6 października 2020 roku z tytułu umowy o pracę. Powód skorzystał kolejno z zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego. Uprawniony był również do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego, z którego powód nie skorzystał.

Mając jednak na uwadze bogate orzecznictwo sądów powszechnych, poczyniono w sprawie także dalsze ustalenia z argumentacją faktyczno-prawną, wykazującą merytoryczną niezasadność roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Odnosząc się do samej zasadności zgłoszonego roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy należy przypomnieć, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, Prawo Pracy 2000/4/31). Przepis art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. 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, choć z pewnością daje pierwszeństwo zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę.

Zgodnie z regulacją art. 22 § 1 k.p., stanowiącego definicję legalną stosunku pracy, przez nawiązanie tego stosunku pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Z treści przytoczonego przepisu wynikają cechy charakterystyczne stosunku pracy. Jest to stosunek prawny, który charakteryzuje się tym, że: jest osobisty, odpłatny, polega na starannym działaniu, przedmiot świadczenia ma charakter ciągły, a praca wykonywana jest w warunkach podporządkowania, pod kierownictwem pracodawcy oraz na jego ryzyko. Ponadto, stosunek pracy jest stosunkiem dobrowolnym, a jego nawiązanie wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika (art. 11 k.p.).

Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć realizacji czynności, jakie wynikają z umowy o pracę osobom trzecim. Brak bezwzględnie obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 775). Pracownik otrzymuje wynagrodzenie za wykonywanie pracy, za jej świadczenie, a nie za rezultat pracy – umowa o pracę nie jest bowiem umową rezultatu, ale starannego działania. Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest też możliwość wymierzania przez pracodawcę kar wobec pracownika w ramach odpowiedzialności porządkowej.

Podkreślić należy w tym miejscu, iż podporządkowanie pracownika pracodawcy jest szczególnie istotnym elementem, odróżniającym umowę o pracę od innych stosunków zobowiązaniowych, w ramach których istnieje obowiązek świadczenia pracy. Dotyczy ono sposobu, miejsca i czasu wykonywania przez pracownika pracy, a także innych jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy. W ramach podporządkowania pracownika mieści się możliwość żądania przestrzegania ustalonych przez pracodawcę (zwłaszcza w ramach regulaminu pracy) reguł porządkowych oraz poddania się jego władztwu dyscyplinarnemu (karom porządkowym). Kolejnymi cechami stosunku pracy, które nie występują w umowie zlecenia oraz umowie o dzieło, są: obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście i w sposób ciągły, pozostawania do dyspozycji pracodawcy i wykonywania jego poleceń. Podporządkowanie pracownika pracodawcy jest znacznie większe niż np. w przypadku stron umowy zlecenia. Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na wykonywaniu czynności zleczanych na bieżąco. Elementem pracowniczego podporządkowania jest z kolei m.in. obowiązek osobistego wykonywania pracy w zespole zorganizowanym przez pracodawcę, w ściśle oznaczonym miejscu i czasie (wyrok z dnia 15 października 1999 roku w sprawie I PKN 370/99, OSNAP 2001/7/214).

Niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (wyrok Sądu Najwyższego 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. Przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawarcia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2010 r., II PK 354/09, LEX nr 598002). Zgodnie z treścią art. 22 § 12 k.p., nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 tego przepisu.

W orzecznictwie dotyczącym charakteru zatrudnienia, wskazuje się, że elementem różniącym umowę o pracę od umowy zlecenia nie jest rodzaj wykonywanych czynności. Dla obu tych umów przedmiotem świadczenia mogą być bowiem identyczne czynności. Jak wyżej podniesiono, elementami istotnymi w umowie o pracę, które nie występują w umowie zlecenia, jest obowiązek pracownika osobistego świadczenia pracy, podporządkowania pracodawcy, obowiązek przestrzegania czasu pracy i przestrzegania dyscypliny pracy. Niektóre cechy charakterystyczne dla

stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 1997 r., II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 57). Podnieść należy jednak, iż umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawieniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb innych czynności zleczanych. Umowa cywilnoprawna zatem ogranicza się do realizowania konkretnych czynności, bez możliwości ich zmiany w ramach zawartego stosunku prawnego. W umowie o pracę natomiast pracownik zobowiązuje się do wykonywania różnych czynności jakie zawarte są w zakresie jego obowiązków, mogą one być niejednorodne rodzajowo.

Istotnym sensem regulacji zawartej w art. 22 § 1¹ i § 1² k.p. jest przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w którego ramach świadczona jest praca, z ustalenia i wykładni treści umowy zawartej przez strony na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. To ustalenie, a nie treść oświadczeń woli, decyduje o charakterze łączącego strony stosunku prawnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15).

Art. 22 k.p. nie koliduje z art. 353¹ k.c. statuującym zasadę swobody kontraktowej. Przepisy kodeksu pracy akcentują bowiem, że oprócz określonej pracy podstawowym elementem stosunku prawnego jest też wola podjęcia określonego zatrudnienia. Stosunek pracy nie może zostać nawiązany bez zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Jest to podstawowa zasada prawa pracy (art. 11 k.p.). Regulacje prawa pracy uwzględniają fakt, że pracownik jest stroną ekonomicznie i socjalnie słabszą niż pracodawca. Z tych założeń zrodziło się prawo pracy z jego funkcją pierwotną i podstawową, tj. funkcją ochronną. Ochrona świadczącego pracę nie może jednak znaczyć i nigdy nie znaczyła rozstrzygnięcia wszelkich wątpliwości tylko i wyłącznie na korzyść pracownika. Orzecznictwo nie wypracowało uniwersalnego rozwiązania dla każdego przypadku zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego. Kwestia istnienia bądź nieistnienia stosunku pracy musi być rozstrzygana w oparciu o wszelkie okoliczności sprawy. Dotychczasowy dorobek doktryny i orzecznictwa nie dostarcza gotowych rozwiązań i nie pozwala na kwalifikowanie, że określona praca, na danym stanowisku w zakładzie pracy, może być wykonywana wyłącznie na podstawie stosunku pracy. Kategorycznie nie zostało przesądzone, co stanowi klucz w podobnych sporach – czy prymat ma sposób realizacji umowy, czy decyduje jej nazwa i wola stron. Należy stwierdzić, że wszystkie te elementy mają znaczenie. Uprawnione jest również stwierdzenie, że praca organizowana przez zatrudniającego, nawet pod jego kierownictwem i kontrolą, nie jest właściwa tylko stosunkowi pracy, stąd wola stron w wyborze podstawy zatrudnienia nie jest bez znaczenia i nie może być pomijana w sporze o kwalifikację zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2017 r., II PK 15/16).

Sąd Rejonowy dał wiarę twierdzeniom pozwanej, że pomiędzy powodem a pozwaną doszło do zawarcia umowy cywilnoprawnej w formie ustnej. Podkreślić przy tym należy, że nawet gdyby umowa ta nie została zawarta w tej formie, doszłoby do jej nawiązania per facta concludentia – poprzez przystąpienie do wykonywania umowy przez powoda w obecności pozwanej. W żadnej mierze nie zmieniłoby to oceny charakteru łączącej strony umowy, albowiem okoliczności wykonywania przez powoda powierzonych mu czynności wskazywały na brak cech charakterystycznych dla stosunku pracy.

Działania powoda polegały na wykonywaniu czynności pomocniczych przy montażu hal namiotowych. Powód zajmował się przenoszeniem elementów na miejsce montażu i ich przygotowaniem. Pozwana nie organizowała pozwanemu pracy. Informowała jedynie o miejscu wykonywania zlecenia – miejscu montażu namiotu. Hale namiotowe nie były montowane na terenie zakładu pracy. Powód nie miał również bezpośredniego przełożonego. Nikt nie oceniał postępów, jakości i efektywności jego pracy. Instrukcji dotyczących wykonywanych zadań udzielali powodowi inni pracownicy. Obecność powoda zależna była od zleceń. Godziny zaś były uzależnione od ukończenia montażu hali namiotowej. Wynagrodzenie powoda zależne natomiast od wartości zlecenia i stanowiło 25% do podziału z pracownikami wypłacane było powodowi w gotówce.

Przywołane okoliczności dotyczące sposobu realizowania przez powoda umowy w sposób niewątpliwy wskazują, że nie miała ona charakteru umowy o pracę. Nie była to praca podporządkowana, wykonywana w ramach narzuconej

dyscypliny, nie miała ściśle określonych ram czasowych w zakresie godzin pracy, a sprowadzała się do wykonania określonych przedmiotowo zadań.

Jak wskazano wcześniej, o rodzaju zawartej umowy decyduje przede wszystkim zgodny zamiar stron. W ramach zasady swobody umów (art. 353¹ k.c.) dopuszczalne jest zatrudnienie na podstawie umowy wybranej przez strony, o ile sposób jej wykonywania odpowiada naturze tego rodzaju stosunku. O tym, jakiego wyboru podstawy zatrudnienia dokonały, decyduje ich zgodny świadomy zamiar z chwili dokonywania czynności prawnej.

Mając to na uwadze, należy jednoznacznie ocenić, że w realiach niniejszej sprawy brak było zgodnej woli stron, co do zatrudnienia powoda w oparciu o umowę o pracę. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazał, że powód nie wyraził chęci zawarcia umowy o pracę, a co więcej – odmówił propozycji zawarcia takiej umowy przez pozwaną. Sąd ustalił, iż brak zgody na zawarcie umowy o pracę z pozwaną początkowo wynikał z faktu, iż powód chwili zawarcia umowy ustnej z pozwaną pozostawał zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Ponadto, na powódzie, jak sam przyznał ciążyły zobowiązania podlegające egzekucji komorniczej. Zawarcie umowy o pracę wiązałoby się z zajęciem wynagrodzenia.

Pierwszym momentem, w którym powód przejawiał wolę zawarcia umowy o pracę, był czas, gdy już nie świadczył pracy u powódki z powodu wypadku – wzywając powódkę do zapłaty wynagrodzenia chorobowego. Pozwana w związku z wypadkiem postanowiła zawrzeć z powodem umowę o pracę od dnia jego nastąpienia oraz zgłosiła powoda z tego tytułu do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Powód, jednak odmówił jej podpisania.

Reasumując powyższe rozważania, Sąd Rejonowy, po dokonaniu subsumpcji ustalonych faktów pod obowiązujące normy prawa pracy, ocenił, że w realiach niniejszej sprawy brak jest podstaw do uznania, iż strony łączył stosunek pracy. Świadczy o tym brak cech konstytutywnych tego rodzaju więzi prawnej, uregulowanych w art. 22 § 1 k.p., Także okoliczności związane z nawiązaniem stosunku prawnego nie pozwalają na uznanie, że nastąpiło zatrudnienie w oparciu o przepisy prawa pracy.

Z tych względów Sąd Rejonowy oddalił powództwo.

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł powód A. P. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika.

Wyrokowi zarzucono obrazę przepisów prawa materialnego i procesowego:

a) art. 189 k.p.c. poprzez jego błędne zastosowanie i przyjęcie, że powód nie wykazał interesu prawnego w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy, nie podnosząc okoliczności mających uzasadnić wybór takiego roszczenia, podczas gdy powód już w samym pozwie wskazywał, że w jego ocenie stosunek pracy wciąż trwa, jest kontynuowany, bowiem zgodnie z ustaleniami stron został on zatrudniony na czas nieokreślony, zaś obecna niemożność wykonywania pracy wynika z konieczności przebywania na zwolnieniu lekarskim w związku z doznanymi w wyniku wypadku przy pracy obrażeniami, co w konsekwencji w ocenie powoda ma bezpośrednie przełożenie na ustalenie stażu pracy determinującego z kolei uzyskanie prawa do emerytury czy określonych uprawnień jak np. świadczenia przedemerytalnego, wyższego wymiar urlopu wypoczynkowego czy prawa do urlopu wychowawczego.

b) art. 22 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że powód A. P. nie był zatrudniony na podstawie umowy o pracę, podczas gdy zobowiązał się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pozwanej (montownia hal namiotowych), pod jej kierownictwem wykonywanym przez podległych pozwanej pracowników - R. W. lub D. L. (co do rodzaju i sposobu wykonywania pracy, jakości wykonywanej pracy), w miejscu i w godzinach ustalanych z pozwaną, w zamian za wynagrodzenie wg stawki godzinowej.

c) art. 22 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię sprowadzającą się do uznania, że więź prawna łącząca powoda z pozwaną nie odpowiadała treści stosunku pracy, podczas gdy stosunek ten charakteryzował się:

- a. podpisywaniem przez powoda ewidencji czasu pracy ze wskazaniem konkretnej liczby godzin przepracowanej danego dnia,
- b. zakresem jego obowiązków, który był zależny każdorazowo od poleceń służbowych pozwanej lub podległych jej pracowników,
- c. kontrolowaniem i nadzorowaniem pracy powoda przez podległych pozwanej pracowników,
- d. wykonywaniem powierzonych powodowi prac we współpracy z innymi pracującymi w zakładzie pozwanej osobami, którzy zatrudnieni byli na umowę o pracę,
- e. comiesięcznym wypłacaniem wynagrodzenia na koniec miesiąca pracy.

d) art. 22 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię sprowadzającą się do uznania,

iż zobowiązanie powoda do wykonywania czynności pomocniczych przy montażu hal namiotowych stanowi przedmiot umowy cywilnoprawnej, podczas gdy zobowiązanie powoda odpowiadało w swej istocie treści zobowiązania starannego działania, wykonywanego w ramach stosunku pracy.

e) art. 65 k.c. i art. 353 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich błędne zastosowanie i przyjęcie, że brak było woli stron, co do zatrudnienia powoda w oparciu o umowę o pracę, pomimo tego, że praca świadczona przez powoda bez wątpienia odpowiadała cechom, o jakich mowa w art. 22 § 1 k.p., a nadto poprzez stwierdzenie, że powód w chwili zawarcia ustnej umowy z pozwaną pozostawał już zatrudniony na podstawie umowy o pracę stąd nie był zainteresowany zawarciem kolejnej umowy o pracę, podczas gdy w rzeczywistości powód faktycznie pracował u poprzedniego pracodawcy do 8 lipca 2020 r., zaś praca pozwanej rozpoczęła się później, a żądanie ustalenia stosunku pracy datowane jest od 29 lipca 2020 roku,

f) art. 233 § 1 KPC poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i uznanie za niewiarygodne zeznań powoda w zakresie warunków umowy łączącej pozwaną z powodem oraz sposobu jej wykonywania, w szczególności uznanie za niewiarygodne to, że: powód codziennie przychodził do pracy za stawkę godzinową 16 zł netto, która była rozliczana na koniec miesiąca, nie została mu zaproponowana umowa na piśmie, na koniec dnia pracy uzupełniał ewidencję czasu pracy w biurze pozwanej wpisując przepracowaną liczbę godzin, (00:07:18-00:16:00 e-protokół rozprawy z dnia 18.05.2021 r.), co znajduje odzwierciedlenie w zeznaniach świadka M. K., który nie jest już pracownikiem pozwanej i nie jest w żaden sposób od niej zależny, nie ma do pozwanej żadnych roszczeń czy pretensji, nie pozostaje z pozwaną w żadnym sporze, a zatem nie miał interesu w zeznawaniu na jej niekorzyść, które to naruszenie doprowadziło w konsekwencji do nieprawidłowego rozstrzygnięcia - uznania, że strony łączyła umowa zlecenia, a nie umowa o pracę;

g) art. 233 § 1 KPC poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i uznanie za wiarygodne zeznań pozwanej w zakresie warunków umowy łączącej pozwaną z powodem oraz sposobu jej wykonywania, w szczególności uznanie za wiarygodne to, że: powód nie chciał podpisać umowy o pracę dlatego też strony zawarły ustną umowę zlecenia, w ramach której powód miał pracować w zależności od ilości zleceń, za wynagrodzeniem określanym procentowo dzielonym na pracowników, którzy dane zlecenie wykonywali oraz miał dowiadywać się o wysokości należnego mu wynagrodzenia już po wykonaniu pracy (00:48:50-00:54:55 e-protokół rozprawy z dnia 18.05.2021 r.), co pozostaje w sprzeczności z treścią zeznań samego powoda oraz świadka M. K., a także w sytuacji gdy treść sporządzonych przez pozwaną protokołów powypadkowych odmiennie opisujących historię zatrudnienia powoda oraz jego doświadczenia poddaje w wątpliwość jej wiarygodność, które to naruszenie doprowadziło w konsekwencji do nieprawidłowego rozstrzygnięcia - uznania, że strony łączyła umowa zlecenia, a nie umowa o pracę.

h) art. 233 § 1 KPC poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i uznanie za wiarygodne zeznań świadka D. L. w zakresie warunków umowy łączącej pozwaną z powodem oraz sposobu jej wykonywania, w szczególności uznanie za wiarygodne to, że: powód nie chciał być zatrudniony, nie przychodził do pracy każdego dnia, a jego

obecność była zależna od ilości zleceń (00:07:50-00:09:22, 00:13:12-00:13:50 e-protokół rozprawy z dnia 06.07.2021 r.), co pozostaje w sprzeczności z treścią zeznań samego powoda oraz świadka M. K., a także w sytuacji gdy ww. świadek razem z żoną wciąż jest pracownikiem pozwanej, a zatem ma interes w zeznawaniu na jej korzyść, które to naruszenie doprowadziło w konsekwencji do nieprawidłowego rozstrzygnięcia - uznania, że strony łączyła umowa zlecenia, a nie umowa o pracę.

i) art. 233 § 1 KPC poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i uznanie za wiarygodne zeznań świadka R. W. w zakresie warunków umowy łączącej pozwaną z powodem oraz sposobu jej wykonywania, w szczególności uznanie za wiarygodne to, że: powód zawarł z pozwaną umowę zlecenia, nie przychodził codziennie do pracy, a tylko w razie potrzeby, (00:39:15-00:40:40 e-protokół rozprawy z dnia 06.07.2021, r.)i . co pozostaje... w sprzeczności z treścią zeznań samego powoda oraz świadka M. K., a także w sytuacji gdy ww. świadek jest mężem i pracownikiem pozwanej, a zatem ma interes w zeznawaniu na jej korzyść, które to naruszenie doprowadziło w konsekwencji do nieprawidłowego rozstrzygnięcia - uznania, że strony łączyła umowa zlecenia, a nie umowa o pracę.

j) art. 233 § 1 KPC poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i uznanie za niewiarygodne zeznań świadka M. K. w zakresie warunków umowy łączącej pozwaną z powodem oraz sposobu jej wykonywania, w szczególności uznanie za niewiarygodne to, że: powód przychodził codziennie do pracy, a zakres obowiązków powoda był takim sam jak świadka zatrudnionego na umowę o pracę (01:06:00-01:06:07, 01:12:45-01:13:00, 01:19:02-01:20:18 e-protokół rozprawy z dnia 06.07.2021 r.), w sytuacji gdy ww. świadek nie jest już pracownikiem pozwanej i nie jest w żaden sposób od niej zależny, nie ma do pozwanej żadnych roszczeń czy pretensji, nie pozostaje z pozwaną w żadnym sporze, a zatem nie miał interesu w zeznawaniu na jej niekorzyść, które to naruszenie doprowadziło w konsekwencji do nieprawidłowego rozstrzygnięcia - uznania, że strony łączyła umowa zlecenia, a nie umowa o pracę.

Wobec powyższego wniesiono o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania przed Sądem I instancji, a także kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwana M. W. reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika wniosła o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja podlega oddaleniu.

Odnosząc się do zarzutów apelacji stwierdzić należy, że orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd II instancji w pełni aprobuje i przyjmuje ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, jako własne, jednocześnie stwierdził, że nie zachodzi obecnie potrzeba powielania w tym miejscu tych ustaleń.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji nie naruszył art. 233 § 1 k.p.c., który stanowi, iż 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 wając 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. 327¹ k.p.c.).

Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

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.

Zarzuty apelacji sprowadzają się zaś w zasadzie 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 i własny pogląd na sprawę. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - niewygodnego lub nieodpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez powoda. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu spornych okoliczności. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła posłużyć dla oceny prawidłowości dokonanego rozstrzygnięcia.

Jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie, oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednemu, a nie przyznanie wiary drugiemu świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 k.p.c. a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując na jakich dowodach się oparł i dlaczego. Powód natomiast polemizując w apelacji z oceną Sądu co do merytorycznej wartości poszczególnych dowodów, sugerując iż Sąd działał w sposób stronniczy, nadto przedstawiając swój pogląd na sprawę i własną ocenę dowodów, nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu, co do tego że powód nie wykazał interesu prawnego w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy były nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Z tych też względów, podniesiona przez apelującego, argumentacja, nie mogła przynieść, spodziewanych przez niego, skutków procesowych. Dodatkowo znamienym jest, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

W rozpoznawanej sprawie nie zachodzi, zarzucane w apelacji, naruszenie przez sąd I instancji art. 189 k.p.c., którego treść stanowi, że powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Interes prawny, w rozumieniu niniejszego przepisu, jest kategorią obiektywną. Jest to obiektywna (czyli rzeczywiście istniejąca), a nie tylko hipotetyczna (czyli mająca za podstawę subiektywne odczucie strony) potrzeba prawna uzyskania wyroku odpowiedniej treści, występująca wówczas, gdy powstała sytuacja rzeczywistego naruszenia albo zagrożenia naruszenia określonej sfery prawnej. Praktycznie rzecz biorąc, interes prawny występuje wtedy, gdy sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości, a jednocześnie interes ten nie podlega ochronie w drodze innego środka (por. Małgorzata Manowska, Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I, LEX/el. 2020).

Przepis art. 189 k.p.c., na gruncie spraw pracowniczych, pełni, więc, funkcję ochronną, zatem powinien być stosowany możliwie szeroko (wyrok SN z dnia 6 kwietnia 2017 roku w sprawie II PK 39/16, LEX 2288093).

Dla porządku, mając na uwadze argumentację powoda, wyrażoną w apelacji, przypomnieć należy, również, że zgodnie z przepisem 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 zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Stosunek pracy wyróżnia się, zatem, spośród innych stosunków prawnych takimi cechami, jak koniecznością osobistego wykonania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a ponadto odpłatnością pracy. Oczywiście, przy tym, jest stwierdzenie, iż aby dany stosunek prawny mógł być uznany za stosunek pracy, to jego elementy wymienione w art. 22 § 1 k.p. muszą występować kumulatywnie. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania pracowniczego, możliwość zastąpienia pracownika przez osobę trzecią), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Zgodnie, natomiast, z art. 734§1 k.c. przez umowę zlecenie przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do wykonania oznaczonej czynności prawnej dla dającego zlecenie.

Oświadczenie woli jest pojęciem zdefiniowanym w art. 60 k.c., który to przepis ma zastosowanie w niniejszej sprawie na podstawie art. 300 kp. Zgodnie z brzmieniem art. 60 k.c., z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w ustawie, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Przy tłumaczeniu oświadczeń woli należy, w myśl z art. 65 § 2 k.c., badać zgodny zamiar stron, składających oświadczenia.

Na tle powyższego podkreślenia wymaga, że - art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. nie wyłącza bowiem ustalenia rodzaju zawartej umowy w świetle wykładni oświadczeń woli wedle kryteriów podanych w tym artykule. Wykładając oświadczenie woli nie można nazwie czynności prawnej odmówić nadanego znaczenia. O wyborze podstawy zatrudnienia decyduje zatem przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron, o której mowa w art. 353¹ k.c. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 grudnia 2000 roku, I PKN 127/00 (OSNAPiUS 2002/15/356), w którym wskazał, że o rodzaju umowy o pracę decyduje zgodna wola stron (art. 65 k.c.). O charakterze łączącego strony stosunku prawnego decyduje treść umowy, a następnie sposób jej wykonania. Jeżeli sposób wykonania umowy zgodny jest z jej treścią (zarówno w sferze faktów, jak i wykładni oświadczeń woli), to jest ona decydująca. To strony mają zgodnie z art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. swobodę wyboru podstawy zatrudnienia, kierując się w tym względzie dyrektywą sposobu wykonywania danych czynności, a nie ich przedmiotu.

W przedmiotowej sprawie powód dochodził ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie od dnia 27 lipca 2020 roku.

W analizowanej sprawie strony niniejszego procesu łączyła w okresie od dnia 27 lipca 2020 roku do dnia 30 września 2020 roku wyłącznie ustna umowa zlecenia zawarta w dniu 27 lipca 2020 roku, na mocy której powód miał świadczyć usługi związane z montażem namiotów. Co znamienne w tamtym czasie powód w okresie od dnia 3 lutego 2020 roku do dnia 31 lipca 2020 roku podlegał ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu jako pracownik firmy Zakład (...)–BUD W. W. w Ż.. Logicznym jest zatem twierdzenie, że skoro powód pozostawał w zatrudnieniu w

pełnym wymiarze czasu pracy u innego pracodawcy, to nie mógłby świadczyć pracy, wypełniać nałożonych na niego obowiązków pracowniczych na rzecz pozwanej również w pełnym wymiarze czasu pracy. Wskazać przy tym należy, że w procesie zawierania umowy decydująca jest wola wyrażona na zewnątrz, a nie stan wewnętrznej świadomości stron. Powód nie kwestionował zawartej w formie ustnej umowy zlecenia i godził się na taki rodzaj łączącego strony stosunku prawnego, a zatem że będzie wykonywał swoje obowiązki w ramach umowy cywilnoprawnej (art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). W ocenie Sądu Okręgowego powód w pełni świadomie i swobodnie zdecydował się na tak sprecyzowaną formę stosunku prawnego.

Zdaniem tutejszego sądu okoliczność, iż powód nie chciał, nie wyrażał chęci zawarcia z pozwaną umowy o pracę znajduje swoje odzwierciedlenie nie tylko w zeznaniach pozwanej, czy świadka D. L. - „, powód mówił, że nie chce być zatrudniony” (e-protokół z dnia 6 lipca 2021 r. 00:06:03-00:12:04 k. 76 verte) , ale i samego powoda, który w sposób wymijający i mało precyzyjny, w toku swych zeznań na rozprawie w dniu 18 maja 2021 roku, stwierdził, że „jego wynagrodzenie jest obciążone finansowo. Rozmowa nie zeszła na umowę o pracę” (e-protokół z dnia 18 maja 2021 r. 00:40:32-00:46:32 – k. 64). Odnośnie warunków pracy u pozwanej niekwestionowanych przez jej innych pracowników sąd zwrócił również uwagę na załączoną do odpowiedzi na apelację dokumentację, w tym w postaci między innymi: umów o pracę na czas określony K. C., M. K. (pracowników pozwanej), która to dobitnie potwierdza, iż powód, w żaden sposób, nie był różnicowany pod kątem innych pracowników.

W oparciu o powyższe nie do końca, zatem, jasne są dla sądu pobudki jakimi kierował się powód analizując całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego zwłaszcza, że iż w związku z wypadkiem przy pracy jakiemu uległ w dniu 6 października 2020 pozwana próbując wyjść naprzeciw trudnej sytuacji w jakiej znalazł się zaproponowała mu zawarcie umowy o pracę na okres próbny od 6 października 2020 roku do 31 grudnia 2020 roku na mocy której miał on zostać zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku monter hal namiotowych. Na ów propozycję powód jednak ostatecznie nie przystał.

Ustalenie, czy dana relacja zobowiązaniowa jest stosunkiem pracy, czy też strony łączy inny stosunek prawny, zależy nie od nazwy umowy, a od oceny cech tej umowy przede wszystkim wynikających ze sposobu jej wykonywania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11.09.1997 r, II UKN 232/97; z 25.04.1997 r., II UKN 67/97, OSNAP 1998/2/57).

Wykonywanie takich samych czynności może występować zarówno w ramach umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 roku, I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26).

Przed wszystkim zauważyć jednak należy, że podstawową, konstrukcyjną cechą stosunku pracy jest świadczenie pracy podporządkowanej (por. wyrok z dnia 20 marca 1965 roku, III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157).

Przyjęcie, że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy oznacza, że przejawy takiego kierownictwa będą mieć miejsce w trakcie realizacji procesu pracy. Pracodawca wskazuje zadania oraz proces ich realizacji. Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Przy tym pracowniczego podporządkowania nie można utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem czy też właściwym tempem wykonywanych czynności, wystarczy bowiem wskazanie zadania i zakreślenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne, natomiast, jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy. Wyznaczanie osobie zatrudnionej w sposób jednostronny miejsca, w którym ma ona wykonywać pracę, a także określanie godzin jej pracy, wskazuje na istnienie cechy charakterystycznej dla umowy o pracę. Codzienne stawianie się do pracy, bez z góry określonych czynności do wykonania i realizowanie na bieżąco poleceń przełożonych, zwykle świadczy o wykonywaniu pracy pod kierownictwem pracodawcy./ II PK 27/18 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 16-05-2019/. Odnosząc się do przesłanki podporządkowania, powtórzyć należy za wyrokiem Sądu Najwyższego z 15.10.1999 r. (I PKN 307/99 OSNP nr 7 z 2001 poz. 214), że przy ocenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony (umowa o pracę - umowa zlecenia) należy uwzględnić

specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego - umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu do dyspozycji zlecającego i **wykonywania stosownie do jego potrzeb czynności zlecanych na bieżąco, ponieważ taki sposób wykonywania czynności przemawia za umową o pracę.**

Co, również, ważne, jak wskazał wprost Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z dnia 19 lutego 2013 r., I PK 257/12: „umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający, należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy, przede wszystkim takich jak: wola stron, w tym także wyrażona w nazwie, jaką strony nadały umowie; obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyręczania się osobami trzecimi; bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności; pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu, oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności. W orzecznictwie wskazuje się też inne cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, takie jak: wykonywanie pracy skooperowanej, zespołowej; specyficzne zasady funkcjonowania podmiotu zatrudniającego; występowanie pewnych cech charakterystycznych dla stosunku pracy, np. wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, wypłaty zasiłku chorobowego i korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, albo cech obcych stosunkowi pracy, np. obowiązku "odpracowania" urlopu lub wykonywania pracy "na wezwanie" pracodawcy w celu zastępstwa nieobecnych pracowników.”

O ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może też przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7.10.2009 r., III PK 38/09, LEX nr 560867, OSP 2010/11/115).

Nie ulega zatem wątpliwości, że w umowie o pracę więź między pracownikiem a pracodawcą jest zatem znacznie ściślejsza, znacznie szerszy jest również zakres obowiązków i praw obu stron stosunku pracy.

Samo wykonywanie pracy nie świadczy jeszcze o charakterze zawiązanego stosunku albowiem świadczyć pracę można również w oparciu o umowę cywilnoprawną. O wyborze rodzaju umowy decydują sami zainteresowani, oczywiście przy uwzględnieniu specyfiki funkcjonowania pracodawcy. Oznacza to, iż dana praca niekoniecznie musi być wykonywana w ramach stosunku pracy albowiem zarówno pracodawca jak i pracownik nie muszą być zainteresowani z uwagi na cechy charakterystyczne wykonywanej pracy, aby wykonywać je właśnie w ramach umowy o pracę. Nie może bowiem budzić wątpliwości fakt, iż wiążąc się stosunkiem pracy obie strony muszą respektować jego postanowienia i charakterystyczne unormowania, w szczególności dotyczące miejsca pracy i czasu pracy określonego przez pracodawcę, podległości kierownictwu pracodawcy, jak również unormowaniom dotyczącym podstawowych obowiązków pracowniczych i pracodawcy.

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy, zauważyć należy, że powód nie podlegał kierownictwu pozwanej, nie był nadzorowany przez pozwaną. Powód nie świadczył pracy według bieżących poleceń służbowych przełożonego Co również istotne powód nie pracował codziennie. Ilość godzin jego pracy była bowiem uzależniona od ilości zleceń. Ewentualna kontrola jakości usług nie miała charakteru stałego, szczegółowego, co byłoby znamienne dla relacji pracownik – pracodawca. Dodatkowo z zeznań powoda wynikało, że przychodził do pracy różnie na 10:00; 11:00. Kolejnym ważnym elementem charakterystycznym dla stosunku pracy jest jej odpłatność, przy czym są to zazwyczaj kwoty stałe wynagrodzenia zasadniczego i ewentualnie dodatkowe zmienne składniki wynagrodzenia. Z zeznań pozwanej wynikało, że wynagrodzenie powód miał otrzymywać procentowo w zależności od danego zlecenia. Ewidencja jego czasu pracy służyła zaś tylko i wyłącznie do celów wypłaty należnego wynagrodzenia, które jak już wyżej wskazano było zależne od konkretnego zlecenia. Powód pracował w bardzo różnych godzinach w zależności od ilości prac do wykonania (brak stałych godzin pracy), bywały dni w których powód pracował do 22:00, ale miał też dni wolne.

W ocenie Sądu Okręgowego, całokształt powyższych okoliczności daje wszelkie podstawy do oceny, iż stosunek prawny nie miał cechy stosunku pracy.

W tej sytuacji brak zatem było podstawowego elementu charakterystycznego dla stosunku pracy jak podporządkowanie organizacyjne i służbowe (nadrzędny pracodawca podległy pracownik, obowiązek wykonywania poleceń) – tym elementem umowa o pracę różni się od umów cywilno – prawnych (równouprawnienie). Brak było podstawowych elementów umowy o pracę jak ściśle ustalony czas oraz wynagrodzenie adekwatne do powierzonych czynności (regularne comiesięczne wynagrodzenie).

Podsumowując zdaniem Sądu Okręgowego, oceniając stosunek prawny łączący powoda z pozwaną, należy uznać, iż decydująca dla określenia rodzaju stosunku prawnego łączącego strony powinna być ich zgodna wola, wyrażona w momencie nawiązania współpracy. W wyroku z dnia z dnia 27 maja 2010 r. II PK 354/09 Sąd Najwyższy podkreślił, że w razie ustalenia, iż zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygająca o jej typie powinna być in concreto wola stron. Należy zaznaczyć, iż art. 22 § 1 1 k.p. wskazuje co prawda, iż zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę, zawartej przez strony, umowy, jednak, nie jest to jednoznaczne z pominięciem zasad interpretacji oświadczeń woli określonych w art. 65 k.c. stosowanego w niniejszej sprawie w zw. z art. 300 k.p., zwłaszcza, jeśli występowanie cech charakterystycznych dla stosunku pracy nie jest jednoznaczne. Jest to, tym bardziej, istotne dlatego, że każda z form świadczenia pracy (pracownicza, cywilnoprawna, bądź wykonywana bez lub poza stosunkiem zatrudnienia) może mieć swój autonomiczny byt i uzasadnienie prawne, skoro nie da się, ani generalnie, ani w szczególności, wykreować nakazu zatrudniania wyłącznie na podstawie umów o pracę, albo zakazu świadczenia usług, o podobnym lub zbliżonym do pracowniczego charakterze, w ramach umów cywilnoprawnych (patrz teza wyroku Apelacyjnego w S. z dnia 9 stycznia 2013 r. Sygn. akt: III AUa 626/12).

Powyższa interpretacja podkreśla odpowiedzialność, spoczywającą na stronach, które, posiadając określoną zdolność do czynności prawnych, rozważnie muszą kształtować swoją sytuację prawną. Zasada swobody umów (art. 353 1 k.c. w zw. art. 300 k.p.), polega na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył. Dotyczy to także wykonywania stale i za wynagrodzeniem określonych czynności, a więc stosunku prawnego określanego jako wykonywanie zatrudnienia w szerokim tego słowa znaczeniu. Podstaw zatrudnienia nie można traktować koniunkturalnie. Nie można zatem traktować umowy pracownika z pracodawcą raz jako cywilnej, innym razem, kiedy jest to korzystne ze względu na świadczenia pracownicze, jako umowy o pracę. Okoliczność, że, dla określonej osoby, korzystniejsze byłoby zawarcie umowy o pracę niż umowy cywilnoprawnej, zwłaszcza w sytuacji, gdy jej wola została wyrażona w pełni świadomie, nie może stanowić podstawy uznania, że nawiązano umowę o pracę (komentarz lex, art. 22 k.p M. T. (2)).

Wobec powyższego, stwierdzić należało, że nie doszło do naruszenia, ani przepisów prawa procesowego, ani prawa materialnego. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone rzetelnie i wnikliwie. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku. Ustalając w sposób prawidłowy stan faktyczny, Sąd Rejonowy w konsekwencji dokonał prawidłowej subsumcji prawnej.

W tym stanie rzeczy, zarzuty apelacji okazały się nieskuteczne i nie mogą prowadzić do zmiany zaskarżonego orzeczenia.

Z tych też względów, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powoda, jako bezzasadną – punkt 1 sentencji wyroku.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także z § 9 ust. 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokacie (Dz. U. 2015 r., poz.1800) – punkt 2 sentencji wyroku.

Dnia 15 czerwca 2022 roku

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda r.pr M. S. za pośrednictwem (...) (bez pouczenia)