

Sygn. akt IV Pa 75/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 lutego 2015r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący : SSO Elżbieta Wojtczuk

Sędziowie : SO Jacek Witkowski

SO Katarzyna Antoniak (spr.)

Protokolant : st.sekr.sądowy Marzena Mazurek

po rozpoznaniu w dniu 24 lutego 2015 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa K. G. (1)

przeciwko P.H.U. (...) Sp. j. J. K., G. W. w S.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji pozwanego

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

z dnia 11 lipca 2014r. sygn. akt IV P 720/13

I. oddala apelację,

II. zasądza od pozwanego P.H.U. (...) Sp. j. J. K., G. W. w S. na rzecz powódki K. G. (1) kwotę 73,80 (siedemdziesiąt trzy i 80/100) zł, w tym należny podatek VAT, tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej na rzecz powódki K. G. (1) z urzędu przez adw. M. Ż., prowadzącą Kancelarię Adwokacką w S..

Sygn. akt: IV Pa 75/14 **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z 11 lipca 2014r. Sąd Rejonowy w. S.ustalił, że w okresie od 1 lutego 2013r. do 30 czerwca 2013r. powódkę K. G. (1) łączył z pozwanym P.H.U. (...) Sp.J. T. K., G. W. z siedzibą w S. stosunek pracy, w pełnym wymiarze czasu pracy, a ponadto zasądził od pozwanego P.H.U. (...) Sp.j. T. K., G. W. z siedzibą w S. na rzecz adw. M. Ż. prowadzącej Kancelarię Adwokacką w S. kwotę 73,80 złotych, w tym należny podatek VAT tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej przez nią powódce z urzędu.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie wniesionym w dniu 27 września 2013r. przeciwko P.H.U (...) Sp.J. T. K., G. W. z siedzibą w S. powódka K. G. (1) domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy, poczynwszy od 1 lutego 2013 r. i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że już podczas rozmowy rekrutacyjnej była zainteresowana podpisaniem z pozwanym umowy o pracę. Od

21 stycznia 2013r. została jednak zatrudniona przez pozwanego na podstawie umowy zlecenia. W jej ramach miała przyjmować telefoniczne zamówienia od klientów i wystawiać dokumenty sprzedaży. Z tym dniem przystąpiła do wykonywania pracy. Zgodnie z wolą pozwanego stawiała się w pracy codziennie w dni powszednie i pracowała w poniedziałki od godz. 6.00 do 18.00, a w pozostałe dni tygodnia od godz. 8.00 do 18.00. Wskazała, że pozwany na bieżąco nadzorował jej pracę wydając polecenia i przekazując uwagi. Swoje nieobecności musiała usprawiedliwiać. Otrzymując wynagrodzenie podpisywała listy płac, podobnie jak osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę. Miała obowiązek świadczyć pracę osobiście i czyniła tak do 30 czerwca 2013r. Pozwany konsekwentnie odmawiał zawarcia z nią umowy o pracę. W ocenie powódki sposób świadczenia przez nią pracy uzasadnia przyjęcie, że łączył ją z pozwanym stosunek pracy. Podniosła, że pozwany wyznaczał jej czas i miejsce pracy, w którym pozostawała do jego dyspozycji. Na bieżąco kontrolował jej pracę i udzielał wskazówek. Traktował ją tak, jak innych pracowników. Od samego początku jej intencją było zawarcie z pozwanym umowy o pracę i z okoliczności współpracy wynika, że taki sam zamiar był po stronie pozwanego. Podniosła, że interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy jest oczywisty, gdyż będzie to miało bezpośredni wpływ na szereg uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu stanowiska przyznał, że powódka wykonywała dla niego czynności telefonicznego przyjmowania zamówień od klientów i wystawiania dokumentów sprzedażowych. Czynności te wykonywała jednak na podstawie łączących strony trzech umów zlecenie. Zaznaczył, że powódka nie była związana czasem pracy zleceniobiorcy i mogła powierzyć wykonywanie swoich zadań osobie trzeciej za pisemną zgodą pozwanego. Zdaniem pozwanego powódka była świadoma tego, że zawiera umowę cywilnoprawną i zgodziła się na to. Nigdy nie wykazywała zainteresowania zawarciem umowy o pracę i nikt ze strony od pozwanego jej tego nie obiecywał. W toku pracy powódka nie była podporządkowana pozwanemu. Sama decydowała w jakich dniach i godzinach będzie wykonywać swoje czynności, byle by czas jej pracy mieścił się w godzinach pracy pozwanego. Wykonując czynności powódka nie była nadzorowana, nie miała obowiązku podpisywać list płac, nie miała wyznaczonego czasu i miejsca pracy. Nikt nie ingerował w to, od którego klienta powódka ma przyjąć zamówienie, ani kiedy wystawi dokument sprzedażowy. Pozwanego interesowała wyłącznie ilość przyjętych zamówień i wystawionych dokumentów. Czynności, które wykonywała miały charakter doraźny, nie musiała ich wykonywać osobiście i nikt nie sprawował nad nią bezpośredniego kierownictwa. W realizacji zadań była samodzielna i ówczesna sytuacja jej odpowiadała.

W toku rozprawy powódka popierała powództwo, przy czym sprecyzowała, że wnosi o ustalenie istnienia, że łączył ją z pozwanym stosunek pracy w okresie od 1 lutego 2013r. 30 czerwca 2013r., w pełnym wymiarze czasu pracy. Pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka K. G. (1) w okresie od 21 stycznia 2013r. do 30 czerwca 2013r. była zatrudniona w P.H.U (...) Sp.j. T. K., G. W. z siedzibą w S. na podstawie umów zlecenia z 21 stycznia 2013r. zawartej na okres od 21 stycznia 2013r. do 28 lutego 2013r., z 1 marca 2013r. zawartej na okres od 1 marca 2013r. do 30 kwietnia 2013r. oraz z 1 maja 2013r. zawartej na okres od 1 maja 2013r. do 30 czerwca 2013r. W ramach tych umów wykonywała czynności telefonicznego przyjmowania zamówień od klientów na towar i wystawiania dokumentów sprzedażowych. Wskazane czynności powódka wykonywała osobiście w siedzibie pozwanego od poniedziałku do piątku zwykle w godzinach od 8.00 do 17.00, przy czym w poniedziałki od godziny 6.00. Rozpoczynając pracę powódka została przeszkolona w zakresie swoich obowiązków przez etatowego pracownika pozwanego - K. G. (2) i wprowadzona w zasady obowiązujące pracowników pozwanego. Otrzymała własny login w programie komputerowym, którym posługiwało się przedsiębiorstwo pozwanego, dostęp do którego zabezpieczyła indywidualnym hasłem. Połączenia telefoniczne wykonywała do klientów, których dane zawarte były na liście przekazanej jej przez przedstawiciela pozwanego. Po zakończeniu obdzwaniania klientów ze swojej listy pomagała innym pracownikom dzwonić do klientów z ich list. Za swoją pracę powódka uzyskała wynagrodzenie, które wyniosło za styczeń – 732,26 złotych, za luty 2 060,52 złotych, za marzec – 2 112,73 złotych, za kwiecień 2 024,86 złotych, za maj – 2 261,83 złotych, za czerwiec – 1 919,16 złotych. Chociaż przewidywały to podpisywane przez obie strony umowy zlecenia, powódka nie wystawiała dla pracodawcy własnych rachunków, a jedynie podpisywała przygotowane w całości przez pozwanego rachunki, na których treść nie miała wpływu. Pracę powódki nadzorował bezpośrednio pracownik pozwanego N. S.,

która udzielała jej wskazówek co do wykonywanych czynności, wskazywała któremu klientowi może sprzedać towar i po jakich cenach, komu udzielić rabatu i w jakiej wysokości, jaka ilość papierosów ma zostać zamówiona do sprzedaży oraz określała plany sprzedażowe do wykonania. W razie nieobecności w pracy z powodu choroby to N. S. powódka zgłaszała ten fakt.

W przedstawionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał roszczenie powódki za uzasadnione. Wskazał, że spór między stronami dotyczył tego, czy sposób i charakter czynności, które powódka wykonywała na rzecz pozwanej spółki świadczyły o istnieniu pomiędzy stronami stosunku pracy, czy też stosunku cywilnoprawnego. Istotą stosunku zobowiązaniowego jakim jest umowa o pracę jest zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy za wynagrodzeniem. Jest to umowa starannego działania. Elementem odróżniającym tę umowę od innych umów cywilnoprawnych jest świadczenie pracy pod kierownictwem pracodawcy oraz obowiązek osobistego świadczenia pracy. Specyfika umów o pracę jednoznacznie wynika z brzmienia art.22§1 kp. Zgodnie z nim przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy – art.22§1<sup>1</sup> kp. Stosownie do dyspozycji zawartej w §1<sup>2</sup> nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1. Dlatego nazwanie umowy przez strony „umową zlecenia” nie stanowi przeszkody do zakwalifikowania jej jako umowy o pracę (tak: w wyroku Sądu Najwyższego z 25 kwietnia 1997r., II UKN 67/97, OSNP 1998/2/57). Bez znaczenia jest więc nazwa umowy, jeżeli nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art.22 § 1 kp, a więc charakterystyczne dla stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98 OSNAPiUS 2000/11/417). Wobec powyższego fakt, że powódka zgodziła się zawrzeć z pozwanym umowę zlecenia, a nie umowę o pracę nie przesądza o rodzaju umowy łączącej ją z pozwanym. Wobec różnych cech charakterystycznych dla wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i na podstawie umów cywilnoprawnych, dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest bowiem ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (wyrok Sądu Najwyższego z 14 września 1998r. I PKN 334/98 OSNAPiUS 1999/20 poz. 646). Przeważająca liczba cech właściwych dla danego typu umowy decyduje o zakwalifikowaniu jej jako umowy tego właśnie typu. Dla stosunku prawnego, którego podstawę stanowi umowa o pracę cechami właściwymi są: osobisty charakter świadczenia pracy, odpłatność pracy, podporządkowanie pracownika w procesie wykonywania pracy, ciągły charakter (trwałość) wzajemnych zobowiązań podmiotów, swoisty rozkład odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązań (ryzyko podmiotu zatrudniającego). Cechy te są istotnymi dla każdej umowy o pracę, niezależnie od jej rodzaju.

Analizując cechy charakteryzujące stosunek prawny łączący, w okresie objętym pozwem, powódkę i oraz pozwaną, przez pryzmat treści zawartych przez strony umów zlecenia oraz poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych, Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że były one właściwe dla stosunku pracy. W ocenie tego Sądu nie pozostawiają wątpliwości czynności, które na rzecz pozwanego wykonywała powódka. Polegały one na nawiązywaniu telefonicznych połączeń z potencjalnymi klientami, oferowanie im w ten sposób produktów pozostających w asortymencie pozwanego, a po skutecznej sprzedaży – na wystawieniu dokumentu posprzedażowego w postaci faktury VAT. Zakres obowiązków powódki był zasadniczo stały i niezmienny. Świadczenie zeznający w sprawie byli dobrze zorientowani co do tego czym zajmowała się powódka i w jaki sposób swoje zadania realizowała. Okoliczność, że inne osoby wykonujące czynności tożsame z czynnościami powódki, zatrudnione na podstawie umowy o pracę, miały jeszcze więcej obowiązków niż powódka, nie oznacza, że tylko one z uwagi na sam zakres obowiązków zasługiwały na nawiązanie stosunku pracy. Skoro bowiem powódka swoje obowiązki wykonywała w sposób charakterystyczny dla umowy o pracę, to ilość tych obowiązków nie ma żadnego znaczenia dla możliwości uznania łączącego ją z pozwanym stosunku prawnego za stosunek pracy. Powódka swoje czynności wykonywała osobiście, nikt obcy nie mógł jej w nich zastąpić. Samo zawarcie wzmianki w umowie zawartej z powódką o dopuszczalności zastąpienia jej w wykonywaniu czynności, za zgodą pozwanego, przez osobę trzecią nie może być co do tego przesądzające, jeśli nie było obiektywnej możliwości wykonywania danej pracy przez osobę trzecią. W niniejszej sprawie świadkowie niebędący pracownikami pozwanego, a więc niezależni od niego i swobodni w ocenach jednoznacznie stwierdzili, że nie było realnej możliwości, żeby osoba trzecia zastępowała powódkę w realizacji jej zadań. Możliwości wykonywania

czynności powódki przez osobę trzecią nie można przy tym utożsamiać z doraźną pomocą w nawiązywaniu połączeń telefonicznych z klientami, świadczoną przez współpracowników powódki, czyli faktyczne nieograniczenie się przez pracowników do dzwonienia tylko do osób z własnej listy klientów. Tym bardziej, że i powódka pomagała w ten sposób innym osobom zatrudnionym przez pozwanego. Za wykonywaną pracę powódka otrzymywała wynagrodzenie, które było niezależne od osiąganych wyników. Wynagrodzenie było wypłacane w stałych odstępach czasu, w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy, czyli do 10 dnia następnego miesiąca. Nie ma przy tym znaczenia, że umowa zawarta z powódką przewidywała wystawianie przez nią pozwanemu rachunków za pracę, skoro faktycznie żadnych mu nie wystawiała, a tylko podpisywała rachunki wystawione przez niego, na których treść nie miała wpływu. W ramach stosunku pracy pracownik wykonuje czynności o charakterze ciągłym, powtarzającym się. Takie też czynności wykonywała powódka. Istota ciągłości świadczenia pracy w ramach stosunku pracy tkwi bowiem w tym, że zobowiązanie pracownika nie polega na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności lub na wykonaniu ich zespołu składającego się na określony rezultat, lecz wiąże się z wykonywaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą (wyrok SN z dnia 14 grudnia 1999 r., I PKN 451/99, OSNP 2001/10/337). Powódka swoje czynności wykonywała w stałych odstępach czasu, bo codziennie w dni powszednie, a nie doraźnie i były to czynności powtarzalne. Ryzyko zatrudnienia powódki ponosił pozwany, gdyż gdyby nie przyjęła ona zamówienia od klienta na towar, czyli faktycznie rzecz ujmując – nie sprzedała towaru i w konsekwencji nie wystawiła faktury, pracodawca nie osiągnąłby zysku. Powódka nie miała przy tym narzuconego limitu połączeń telefonicznych do wykonania czy liczby dokumentów sprzedażowych do wystawienia i uzależnionej od tego wysokości wynagrodzenia. Miejscem, w którym powódka miała obowiązek wykonywać swoje czynności była siedziba pozwanego. Nie było przy tym możliwości, żeby powódka wywiązywała się ze swoich obowiązków w innym miejscu np. u siebie w domu. Pracowała bowiem na programie komputerowym pozwanego, do którego nigdzie indziej nie było dostępu. Tylko w siedzibie pozwanego pozostawała do dyspozycji pracodawcy.

Sąd Rejonowy wskazał, że pozwany próbował forsować tezę, że powódka sama decydowała kiedy będzie pracować i przez jaki czas. Zarysowany w zeznaniach niektórych świadków wątek rzekomego samodzielnego ustalania pomiędzy zatrudnionymi osobami godzin swojej pracy nie odnosił się jednak w żaden sposób do osoby powódki, co zaznaczyli w swoich zeznaniach świadkowie M. P., M. L. i J. Ś.. O ile taki proceder rzeczywiście funkcjonował wśród niektórych osób zatrudnionych przez pozwanego na umowę zlecenie, to można mieć wątpliwości co do tego, czy pozwana spółka w ogóle o tym wiedziała, a nie dowiedziała się o takich praktykach dopiero w związku z niniejszym postępowaniem, postanawiając wykorzystać to dla obrony swoich interesów. Wskazani wyżej świadkowie jednoznacznie stwierdzili, że praca ich i powódki nie kończyła się nawet wraz nadejściem określonej, wcześniej narzuconej godziny, ale trwała aż do czasu wykonania połączeń telefonicznych do wszystkich zaplanowanych przez pozwanego na dany dzień do kontaktu klientów. Tej oceny sytuacji powódki nie zmienia fakt, że sporadycznie, za zgodą przełożonego mogła ona się zwolnić wcześniej z pracy lub otrzymać dzień wolny, bo tego rodzaju sytuacje nie są rzadkością również przy pracowniczym modelu zatrudnienia. Skoro wymogiem pozwanego było wykonywanie przez powódkę umówionych czynności w godzinach pracy pozwanej spółki, siłą rzeczy nie może być mowy o tym, że powódka nie była związana ścisłymi ramami czasu pracy, gdyż to właśnie były te ramy, które sprawiły, iż mamy do czynienia z jednym z elementów podporządkowania pracodawcy poprzez wykonywanie określonej pracy w określonym jednostronnie czasie pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany wskazał, że nikt nie ingerował w to, kiedy powódka wystawi dokumenty sprzedażowe ani od którego klienta przyjmie zamówienie. W ocenie Sądu Rejonowego nie jest jednak niczym nadzwyczajnym, że to powódka decydowała do którego klienta z listy i kiedy zadzwoni oraz kiedy wystawi mu fakturę. Stosunek pracy, mimo podporządkowania pracodawcy zakłada samodzielność pracownika w wykonywaniu jego obowiązków, a nie całkowite decyzyjne ubezwłasnowolnienie go i permanentną kontrolę ze strony przełożonego. Podporządkowanie powódki pozwanemu w procesie świadczenia pracy polegało również na podległości służbowej powódki wobec N. S., zajmującej w spółce kierownicze stanowisko. Z zeznań świadków niebędących już pracownikami pozwanego, którym Sąd Rejonowy dał wiarę, wynika bowiem, że N. S. interesowała się tym, jak pracuje powódka, sprawdzała postępy w jej pracy, wydawała jej polecenia dotyczące pracy, gdyż decydowała o tym komu i w jakiej wysokości udzielić rabatu, decydowała o cenach towarów dla klientów, wyznaczała plany sprzedażowe do zrealizowania i mobilizowała

do ich osiągnięcia. Przytoczone okoliczności, w ocenie Sądu Rejonowego przemawiają za przyjęciem, że N. S. pełniła funkcję kierowniczą względem powódki, dodatkowo wzmacniając w ten sposób efekt podporządkowania pracodawcy w procesie świadczenia pracy.

Oceniając zgromadzone dowody Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania świadków M. P., M. L., J. O. i M. Ś.. Wskazał, że świadkowie ci zeznawali spójnie i logicznie, a ich zeznania korelowały z zeznaniami powódki, potwierdzając jej główne tezy. Osoby te są obce powódce, niezainteresowane wynikiem sprawy. Istotnym walorem mocy dowodowej zeznań tych świadków był dodatkowo fakt, że są to byli pracownicy pozwanego, obecnie już z nim w żaden sposób nie związani. Mogli więc zeznawać swobodnie na okoliczności istotne dla niniejszej sprawy, nie obawiając się, jak to mogło mieć miejsce w przypadku pozostałych świadków – aktualnych pracowników pozwanego, reakcji swojego pracodawcy na treść ich zeznań.

Zeznania pozostałych świadków będących nadal pracownikami pozwanego Sąd Rejonowy obdarzył wiarą w części ,tj. w takim zakresie, w jakim znajdowały potwierdzenie w innych wiarygodnych dowodach zebranych w sprawie. Wskazał, że z zeznań świadka K. G. (2) miałyby wynikać, że osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia same ustalały sobie godziny pracy, nikt im nie wydawał poleceń, a plany sprzedażowe wiązały tylko osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Sąd nie dał wiary tym zapewnieniom, gdyż inaczej te kwestie przedstawiali świadkowie, których z pozwanym nie łączył już stosunek jakiegokolwiek podległości czy zależności. Świadek K. G. (2) sama przy tym zauważyła, że obdzwonienie wszystkich klientów z listy wymagało co najmniej 6 godzin i to pod warunkiem, że podczas tych rozmów nie napotka się na żadne problemy. Przyznała również, że nie była obecna przy żadnych rozmowach powódki z N. S. albo G. W. (2), na których powódka wskazywała, jako swoich przełożonych. Zauważyła także, że osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia faktycznie pomagały jednak przy realizacji planów sprzedażowych. Również świadek N. S. zeznała, że były plany sprzedażowe i powódka miała wpływ na ich realizację. Co prawda wskazała, że większy wpływ na to mieli etatowi pracownicy, ale skąd takie jej przekonanie, tego już nie wyjaśniła. Kwestia planów sprzedażowych powódki obecna jest również w zeznaniach świadka M. D.. Z tych samych przyczyn, co w przypadku K. G. (2), Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka N. S., wieloletniego do chwili obecnej pracownika pozwanego, a jednocześnie jego prokurenta, wg którego powódka nie miała określonych godzin pracy i mogła przychodzić do pracy kiedy chciała, nikt nie wydawał jej poleceń, nie nadzorował jej pracy i jej z niczego nie rozliczał, nie miała żadnego przełożonego, a za nieprzyjście do pracy nie było dla niej żadnych konsekwencji. Podobnie zeznał zatrudniany przez pozwanego świadek T. U., stwierdzając, że powódki nie wiązał czas pracy, nie miała ona przełożonego, nikt nie nadzorował, nie kontrolował jej pracy i nie wydawał poleceń. Sąd Rejonowy ocenił, że twierdzenia powyższego świadka nie zasługują na wiarę z przyczyn wskazanych wyżej, a dodatkowo z uwagi na to, że świadek ten przyznał, że niewiele czasu spędzał w S., w siedzibie pozwanego, gdzie powódka wykonywała swoje czynności. Mógł więc nie mieć precyzyjnego rozeznania na temat codziennej pracy powódki i jej roli w funkcjonowaniu pozwanego.

Wreszcie świadek M. D. wskazała, że osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia, jeśli chodzi o czas pracy, miały się dogadywać z etatowymi pracownikami i innymi osobami zatrudnionymi w oparciu o umowę zlecenie. Na czym to „dogadywanie się” miało dokładnie polegać, tego nie rozwinęła. Nie stwierdziła jednak, żeby powódka również w takim procederze brała udział. Sama przy tym zauważyła, że powódka pracowała zwykle po 8 godzin dziennie, a okresowo nawet więcej. Wspomniała również, jednak bez konkretów, o planach sprzedażowych powódki.

Analizując łącznie treść zeznań świadków – pracowników pozwanego Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że treść tych zeznań każe zadać pytanie, co w ogóle powódka robiła u pozwanego, po co tam przychodziła, skoro faktycznie niewiele od niej wymagano i jak opłacało się pozwanemu zatrudnić kogoś takiego, jak ona. Ze stanowiska prezentowanego przez pozwanego wynika bowiem, że powódka miała nieograniczoną swobodę w wykonywaniu swoich czynności i nikt nie kontrolował tego co, kiedy, gdzie, jak robi oraz czy w ogóle robi i faktycznie nie groziły jej za to żadne konsekwencje. Tylko świadkowie w osobach aktualnych pracowników pozwanego byli zdania, że wszystkie osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia same dogadywały się między sobą co do czasu pracy, bo zupełnie co innego wynikało w tym zakresie z zeznań świadków – nie będących pracownikami pozwanego, a już nikt z nich wszystkich nie twierdził, że w taki sposób z kimkolwiek miałyby dogadywać się powódka. Dlatego

też Sąd Rejonowy odrzucił forsowaną przez pozwanego tezę, że powódka sama ustalała swoje godziny pracy i nikt jej tego nie narzucał. Świadkowie niebędący już pracownikami pozwanego potwierdzili ponadto słowa powódki, że przedstawiciele pozwanej spółki utrzymywali u niej i innych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia przekonanie o możliwości zawarcia w przyszłości stosunku pracy.

Reasumując Sąd Rejonowy wskazał na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 3 czerwca 1998r. w sprawie I PKN 170/98, zgodnie z którym ustalenie, że umowa nazwana umową zlecenia spowodowała w istocie nawiązanie stosunku pracy (art.189 kpc w związku z art.22§1 i §1<sup>1</sup> kp) służy ochronie osoby, która świadcząc pracę na warunkach umowy o pracę została pozbawiona pracowniczego statusu wskutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej przewagi jej pracodawcy, a nie przełamaniu zasady pacta sunt servanda (Monitor Prawniczy 1999/8/39). Niewątpliwie po stronie powódki istniał interes prawny w wytoczeniu powództwa, o którym mowa w art.189 kpc. Wyrażał się on przesłankami o charakterze ekonomicznym, gdyż zasadniczo każdy rodzaj stosunku pracy jest dla wykonującego pracę korzystniejszy, aniżeli stosunek cywilnoprawny. Dodatkowo ustalenie stosunku pracy stanowi przesłankę powstania innych stosunków prawnych, jak również warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, przez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Ponadto interes prawny w ustaleniu nawiązania stosunku pracy może polegać na uzyskaniu pewności co do prawa do uzależnionych od okresu pracy świadczeń przyszłych u tego samego lub u kolejnych pracodawców albo ich wymiaru.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art.98§1 kpc.

Od powyższego wyroku apelację złożył pozwany P.H.U. (...) Sp.J. T. K., G. W. z siedzibą w S. zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

I. naruszenie przepisów prawa procesowego:

- błędne ustalenie stanu faktycznego polegające na przyjęciu, że powódka czynności objęte umowami zlecenia zawartymi w dniu 21 stycznia 2013r., 1 marca 2013r. i 1 maja 2013r. wykonywała osobiście, w czasie określonym przez pozwanego ,tj. od poniedziałku do piątku zwykle w godzinach od 8 do 17, a w poniedziałki od godziny 6, że została ona przeszkolona w zakresie swoich obowiązków, że nie miała wpływu na treść rachunków z tytułu umów zlecenia, że pracę powódki nadzorowała bezpośrednio N. S., że praca była wykonywana w sposób podporządkowany, co w konsekwencji skutkowało naruszeniem prawa materialnego – błędną kwalifikacją łączącego strony stosunku i zastosowaniem przez Sąd Rejonowy przepisów art.22§1 kp w związku z art.22§1.1 kp,

- art.233§1 kpc poprzez:

1. błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego ,tj. zeznań świadków M. P., M. L., J. O., J. Ś. i M. D. polegającą na przyjęciu, że świadkowie ci byli dobrze zorientowani co do tego, czym zajmowała się powódka i w jaki sposób realizowała swoje zadania, a zeznania świadków korelowały z zeznaniami powódki, podczas gdy świadkowie z uwagi na swój okres zatrudnienia lub ograniczony kontakt z powódką – z uwagi na zakres realizowanych przez siebie obowiązków – nie mieli wiedzy na temat sposobu i charakteru czynności wykonywanych przez powódkę w okresie do 1 lutego 2013r. do 30 czerwca 2013r.,

2. przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów przy dokonywaniu oceny charakteru i sposobu wykonywania czynności przez powódkę i wyprowadzenie wniosków logicznie niepoprawnych, a mianowicie, że samodzielne ustalenie pomiędzy zatrudnionymi osobami godzin pracy nie odnosiło się w żaden sposób do powódki, że N. S. pełniła funkcje kierowniczą wobec powódki, co miało dodatkowo wskazywać na efekt podporządkowania, że nie było realnej możliwości, żeby osoba trzecia zastępowała powódkę w realizacji jej zadań (pomimo że powódka nie wykazała, by kiedykolwiek zwróciła się do pozwanego o wyrażenie zgody na powierzenie wykonania czynności osobie trzeciej), że powódka swoje czynności wykonywała codziennie i w dni powszednie, co ma świadczyć o systematyczności - poprzez wybiórcze oparcie się w tym zakresie na zeznaniach świadków M. P., M. L., J. O., J. Ś. i M. D., którzy to świadkowie

w ograniczonym zakresie mieli kontakt z powódką i nie dysponowali wiedzą na temat zakresu czynności powódki i sposoby wykonywania przez nią tych czynności,

3. brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego polegający na pominięciu w tej ocenie zeznań świadków N. S. i T. U., chociaż z zeznań tych świadków wynika wersja przeciwna do zeznań powódki, które Sąd uznał za wiarygodne w zakresie sposobu i charakteru czynności wykonywanych przez powódkę,

## II. naruszenie prawa materialnego:

- art.189 kpc poprzez zastosowanie tego przepisu w stanie faktycznym sprawy i wobec tego przyjęcie, że powódka ma interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy, pomimo że powódka nie wykazała, w czym upatruje istnienie interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie, podczas gdy w doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się powszechnie, że interes prawny w rozumieniu powyższego przepisu jest to obiektywna, a nie tylko hipotetyczna (czyli w subiektywnym odczuciu strony) potrzeba prawna uzyskania wyroku odpowiedniej treści, występująca wówczas, gdy powstała sytuacja rzeczywistego naruszenia albo zagrożenia naruszenia określonej sfery prawnej,

- art.22§1 kp w zw. z art.22§1.1 kp poprzez ich zastosowanie w niniejszym stanie faktycznym i uznanie, że sposób i charakter czynności, które powódka wykonywała na rzecz pozwanej spółki świadczyły o istnieniu pomiędzy stronami stosunku pracy, a nie stosunku cywilnoprawnego, podczas gdy zawierane przez powódkę z pozwanym umowy zlecenia zarówno w płaszczyźnie ich treści, jak i sposobu realizacji odpowiadały uregulowaniu art.734 kc ,tj. w treści stosunku prawnego nie wystąpiło podporządkowanie powódki pozwanemu w szczególności z uwagi na: brak określonego czasu pracy, brak podpisywania list obecności, brak rozliczania czasu pracy powódki, brak podporządkowania powódki regulaminowi pracy oraz poleceniom pozwanego co do czasu i sposobu wykonywania pracy, brak obowiązku przestrzegania norm pracy, brak stałej dyspozycyjności powódki, w tym obowiązku powódki pozostawiania w dyspozycji pozwanego w określonym czasie ani rozliczania się z czasu pracy, brak określenia czasu realizacji powierzonych zadań oraz brak ich wykonywania pod nadzorem pozwanego,

- art.65§1 i 2 kc poprzez jego pominięcie i niedokonanie wykładni oświadczeń woli stron przy zawieraniu umów zlecenia z 21 stycznia 2013r., 1 marca 2013r. i 1 maja 2013r.

Wskazując na powyższe pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Siedlcach do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

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

Apelacja pozwanego podlegała oddaleniu jako bezzasadna.

Sąd Okręgowy podziela całość ustaleń faktycznych i ocenę prawną przedstawione przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Wbrew twierdzeniom pozwanego Sąd pierwszej instancji nie dopuścił się zarzuconych w apelacji naruszeń przepisów prawa procesowego i materialnego.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów naruszenia przepisów prawa procesowego wskazać należy, że Sąd Rejonowy dokonał logicznej i zgodnej z doświadczeniem życiowym oceny materiału dowodowego, nie przekraczając przy tym zasady swobodnej oceny materiału dowodowego i w oparciu o wyniki tej oceny doszedł do prawidłowych ustaleń faktycznych wskazujących na to, że w okresie od 1 lutego 2013r. do 30 czerwca 2013r. powódka wykonywała na rzecz pozwanego pracę w ramach stosunku pracy ,tj. świadczyła pracę osobiście, w miejscu i czasie wskazanym przez pozwanego i w ramach podporządkowania pozwanemu jako pracodawcy. Twierdzenie pozwanego, że powódkę i pozwanego łączyły umowy zlecenia i że w związku z tym powódka samodzielnie regulowała swój czas pracy, a pozwany nie nadzorował jej pracy i nie wymagał od niej dyspozycyjności opiera się na tytule umów zawieranych przez powódkę i pozwanego w dniu 21 stycznia 2013r., 1 marca 2013r. i 1 maja 2013r. - określonych jako umowy zlecenia oraz na zeznaniach świadków w osobach N. S. i T. U. i jako takie jest twierdzeniem błędnym. Jak słusznie zauważył Sąd

Rejonowy samo zatytułowanie umowy jako umowy zlecenia nie stanowi podstawy do ustalenia, że strony tej czynności prawnej rzeczywiście zawarły umowę zlecenia. Istotne są bowiem faktyczne warunki zatrudnienia, które wbrew nazwie mogą - i tak było w niniejszej sprawie - odpowiadać warunkom zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Sąd Rejonowy prawidłowo przydał walor wiarygodności zeznaniom świadków w osobach M. P., M. L., J. O. i M. Ś.. Nie można zgodzić się z apelującym, że świadkowie ci z uwagi na swój okres zatrudnienia oraz zakres realizowanych obowiązków, a przez to ograniczony kontakt z powódką nie mieli wiedzy na temat warunków wykonywania czynności przez powódkę. Z zeznań w/w osób wynika, że pracowały one na rzecz pozwanego w różnych okresach, ale wszystkie te osoby choć przez pewien czas pracowały razem z powódką. Spośród tych osób M. P. pracowała od grudnia 2012r. do czerwca 2013r., a J. Ś. do końca kwietnia 2013r. Nie ulega wątpliwości, że w przeciągu kilku miesięcy (w przypadku pozostałych dwóch osób kilku tygodni) wspólnej pracy na rzecz tego samego podmiotu świadkowie mieli możliwość zaobserwowania warunków zatrudnienia u pozwanego, w tym warunków pracy dotyczących powódki. Poza sporem pozostaje, że każdy pracownik koncentruje się na swojej pracy, co nie oznacza jednak, że nie jest w stanie poczynić obserwacji co do warunków pracy - czasu pracy, miejsca pracy, podległości przełożonemu dotyczących koleżanki pracującej w tym samym albo sąsiednim pomieszczeniu. Z zeznań w/w osób wynika spójny obraz warunków zatrudnienia powódki, która pracowała przez pięć dni w tygodniu, w siedzibie pozwanego i w ściśle określonych przez niego godzinach, a w toku wykonywanych czynności podlegała nadzorowi ze strony N. S. - pracownika pozwanego. Ze spójnych zeznań w/w osób wynika, że powódka nie miała możliwości regulowania swojego czasu pracy, zaczynała i kończyła pracę o ściśle ustalonych porach, a na opuszczenie miejsca pracy musiała mieć zgodę w osobie N. S.. Tę ostatnią okoliczność przyznała nawet K. G. (2), która pozostaje pracownikiem pozwanego (zatrudnionym na umowę o pracę). Przesłuchana w charakterze świadka wskazała, że zdarzało się, że powódka nie była obecna w pracy z powodu choroby i okoliczność tę zgłaszała N. S. (zeznania k.107v). Nie ulega wątpliwości, że osoba zatrudniona na umowę zlecenie, samodzielnie regulująca czas pracy nie zgłasza nieobecności swojemu kontrahentowi. Co więcej samo pojęcie nieobecności w pracy jest co do zasady obce pojęciu pracy na umowę zlecenie. W tym miejscu zauważyć należy na zapis zawarty w §2 ust.2 umowy zlecenia zawartej przez strony w dniu 1 marca 2013r. (na k.7). Mowa w nim o tym, że wynagrodzenie powódki może ulec zmniejszeniu za okres nieobecności w pracy.

Całkowicie nieuzasadniony jest zarzut pozwanego co do pominięcia przez Sąd Rejonowy w ocenie materiału dowodowego, zeznań świadków N. S. i T. U.. Jak wynika z analizy uzasadnienia zaskarżonego wyroku Sąd Rejonowy ocenił zeznania w/w świadków (k.132 akt, strona 9 uzasadnienia). Okoliczność, że Sąd nie dał wiary zeznaniom tych osób nie oznacza, że nie poddał ich zeznań ocenie. Co do wyniku oceny tej oceny, to Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu Rejonowego. Należy zauważyć, że apelujący zarzucił Sądowi Rejonowemu oparcie ustaleń na zeznaniach wcześniej wskazanych świadków, którzy w jego ocenie mieli ograniczony kontakt z powódką, a jednocześnie wskazał jako źródło ustaleń T. U., który przesłuchany w charakterze świadka wskazał, że nie pracował w jednym pomieszczeniu z powódką, a ponadto 90% czasu pracy spędzał w innych oddziałach pozwanego (zeznania k.109v). Co do zeznań świadka N. S. Sąd Rejonowy słusznie zauważył, że zeznania te nie mogą być uznane za wiarygodne. Świadek ten, będący długoletnim pracownikiem pozwanego, przedstawił warunki zatrudnienia powódki odmiennie od zeznań świadków, które Sąd ocenił jako wiarygodne. Analiza tych zeznań prowadzi do wniosku, że zatrudnienie powódki nie ma dla pozwanego żadnego znaczenia. Świadek ten wskazał, że powódce nikt nie wydawał poleceń, nikt nie nadzorował jej pracy, nie była rozliczana z wykonanych telefonów (zeznania k.108). Zeznania te „klóć” się z tym, że to pozwany (a nie powódka jako rzekomy zleceniobiorca) co miesiąc wystawiał rachunki do umowy zlecenia i wypłacał powódce wynagrodzenie, a na rachunkach tych znajduje się zapis „stwierdzam wykonanie” i podpis jednego z wspólników pozwanego (rachunki k.51-55).

Bezasadne okazały zarzuty apelacji dotyczące naruszenia przez Sąd pierwszej instancji przepisów prawa materialnego. Konsekwencją poczynionych przez Sąd Rejonowych ustaleń co do warunków zatrudnienia powódki przez pozwanego w okresie od 1 lutego 2013r. do 30 czerwca 2013r., było ustalenie, że zatrudnienie to odpowiadało warunkom wykonywania pracy, o którym mowa w art.22§1 kp. Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że powódka posiada interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy. Jak wskazał, ustalenie stosunku pracy stanowi przesłankę powstania innych stosunków prawnych, jak również warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, przez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość.



Ponadto interes prawny w ustaleniu nawiązania stosunku pracy może polegać na uzyskaniu pewności co do prawa do uzależnionych od okresu pracy świadczeń przyszłych u tego samego lub u kolejnych pracodawców albo ich wymiaru.

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

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art.98§1 i 3 kpc.