

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 maja 2013 r.

Sąd Okręgowy w Świdnicy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący- Sędzia: SO Krystian Nowocien

Sędziowie: SO Monika Kiwiorska – Pająk(spr.), SO Jacek Pluta

Protokolant: st. sekretarz sądowy Marta Kołodziejczyk

przy udziale ----

po rozpoznaniu w dniu 13 maja 2013 r. w Świdnicy

sprawy z powództwa 1. Z. M. (1), 2. A. Z.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w likwidacji w D.

o ustalenie istnienia stosunków pracy, odprawy pieniężne, ekwiwalenty za urlopy wypoczynkowe i wydanie świadectw pracy oraz dokumentów PIT

na skutek apelacji wniesionej przez powodów

od wyroku Sądu Rejonowego w Dzierżonowie

z dnia 27 lutego 2013 r. sygn. akt IV P 15/12

I. apelację oddala;

II. nie obciąża powodów kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej za instancję odwoławczą.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 27.02.2013r. Sąd Rejonowy w Dzierżonowie umorzył postępowanie w sprawie z powództw Z. M. (1) i A. Z. o odprawy pieniężne, oddalił powództwa Z. M. (1) i A. Z. w pozostałym zakresie- to jest o ustalenie istnienia stosunków pracy, ekwiwalenty za urlopy wypoczynkowe i wydanie świadectw pracy oraz dokumentów PIT i nie obciążył powodów kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód Z. M. (1) zatrudniony był na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w D. od 04 września 1975 roku do 31 maja 2011 roku pracując na stanowiskach szlifierza, formierza maszynowego i rdzeniarza.

W dniu 28 lutego 2011 roku strona pozwana wypowiedziała temu powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 maja 2011 r. Wypłaciła także należną mu odprawę

pieniężną w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w kwocie 5.246,25 zł oraz ekwiwalent pieniężny za 31 dni i dwie godziny urlopu wypoczynkowego. Wydano pracownikowi także świadectwo pracy.

Powód A. Z. zatrudniony był u strony pozwanej na podstawie umowy na czas nieokreślony od 02 listopada 1993 roku do 31 maja 2011 roku.

W okresie zatrudnienia pracował na stanowiskach wykańczacza, oczyszczacza, hydraulika, oczyszczacza – wybijacza odlewów, ładowacza- oczyszczacza wstępnego.

W dniu 28 lutego 2011 roku strona pozwana wypowiedziała temu powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 maja 2011 r. Wyplaciła także należną mu odprawę pieniężną w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w kwocie 4.172,60 zł oraz ekwiwalent pieniężny za 16 dni i 6 godzin urlopu wypoczynkowego. Wydano pracownikowi także świadectwo pracy.

Na dzień 01 lipca 2011 roku (...) Sp. z o.o. w D. w likwidacji utrzymywała stosunek pracy z 21 osobami.

Już od początku 2011 roku prezes strony pozwanej R. W. na zebraniach z pracownikami informował o złej sytuacji finansowej firmy. Uprzedzał o możliwych zwolnieniach z pracy, a także o możliwości nawiązywania z dotychczasowymi pracownikami- cieszącymi się dobrą opinią, bardzo doświadczonymi i nie wymagającymi dozoru- umów cywilnoprawnych na wykonywanie określonej pracy. Informował także pracowników o zamiarze przeniesienia siedziby firmy i ewentualnej perspektywie zatrudniania tych osób na podstawie umów o pracę na czas określony, w sytuacji poprawy kondycji Spółki. Nie składał przy tym nikomu konkretnych obietnic.

Nie doszło jednak do poprawy sytuacji ekonomicznej firmy. A od początku czerwca 2011 roku dochodziło na terenie zakładu strony pozwanej do częstych awarii, będących efektem świadomych działań sabotażowych. Awarie te powodowały przestoje zakładu, sięgające nawet do trzech tygodni, które wpływały na dalsze pogorszenie relacji firmy z jej kontrahentami. Nie zrealizowano zamiaru przeniesienia siedziby Spółki. Żadna z osób pozostających w stosunku zlecenia nie została przez stronę pozwaną zatrudniona na podstawie umowy o pracę.

W dniu 26 września 2011 roku odbyło się Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników (...) Sp. z o.o. w D., które podjęło uchwałę o rozwiązaniu Spółki i otwarciu jej likwidacji z dniem podjęcia uchwały. Na likwidatora Spółki powołano jej dotychczasowego Prezesa – R. W..

Strona pozwana zatrzymała produkcję ostatecznie w listopadzie 2011 roku, następnie realizowano jedynie sprzedaż wykonanych już odlewów. Obecnie firma nie prowadzi już żadnej działalności, wyprzedaje majątek i poszukuje nabywców nieruchomości.

Strona pozwana zawarła z powodem Z. M. (1) pięć umów zlecenia na formowanie odlewów na eksport:

- w dniu 31 maja 2011 roku na okres od dnia 01 czerwca 2011 roku do 30 czerwca 2011 roku,
- w dniu 30 czerwca 2011 roku na okres od dnia 01 lipca 2011 roku do dnia 31 lipca 2011 roku,
- w dniu 01 sierpnia 2011 roku na okres od dnia 01 sierpnia 2011 roku do 31 sierpnia 2011 roku,
- w dniu 01 września 2011 roku na okres od dnia 01 września 2011 roku do 30 września 2011 roku,
- w dniu 01 października 2011 roku na okres od dnia 01 października 2011 roku do dnia 31 października 2011 roku.

Na podstawie tych umów powód zobowiązywał się do osobistego wykonywania zleconych czynności. Wynagrodzenie ustalono w oparciu o stawkę godzinową. Powód Z. M. (1) miał świadomość, jakiego rodzaju umowy za każdym razem zawierał i wyrażał wolę ich zawarcia. Upominał się jednocześnie o zawarcie z nim „obietanej” umowy o pracę. Nie

zawarł ze stroną pozwaną kolejnej umowy, ponieważ pozostali pracownicy wykonujący pracę na konwejerze, również nie chcieli kontynuować zatrudnienia u strony pozwanej.

Wynagrodzenie za pracę świadczoną na podstawie umów zlecenia wypłacane było w oparciu o wystawiane rachunki, które w imieniu powoda sporządzała księgowa strony pozwanej B. N.. Powód nie umiał sporządzić takiego rachunku.

Strona pozwana zawarła z powodem A. Z. cztery umowy zlecenia na oczyszczanie wstępne odlewów na eksport:

- w dniu 31 maja 2011 roku na okres od dnia 01 czerwca 2011 roku do 30 czerwca 2011 roku,
- w dniu 30 czerwca 2011 roku na okres od dnia 01 lipca 2011 roku do dnia 31 lipca 2011 roku,
- w dniu 01 sierpnia 2011 roku na okres od dnia 01 sierpnia 2011 roku do 31 sierpnia 2011 roku,
- w dniu 01 września 2011 roku na okres od dnia 01 września 2011 roku do 30 września 2011 roku,

Na podstawie tych umów powód zobowiązywał się do osobistego wykonywania zleconych czynności. Wynagrodzenie ustalono w oparciu o stawkę godzinową. Powód A. Z. miał świadomość, jakiego rodzaju umowy za każdym razem zawierał i wyrażał wolę ich zawarcia. Nie zgodził się na zawarcie piątej umowy zlecenia.

Wynagrodzenie za pracę świadczoną na podstawie umów zlecenia wypłacane było w oparciu o wystawiane rachunki, które w imieniu powoda sporządzała księgowa strony pozwanej. Powód nie umiał sporządzić takiego rachunku.

Świadcząc pracę na rzecz strony pozwanej na podstawie umów zlecenia powodowie w zasadzie wykonywali czynności, które należały do nich w czasie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Powód Z. M. (1) formował odlewy, zaś powód A. Z. oczyszczał odlewy. Pracowali po osiem godzin dziennie, chociaż powód A. Z. w ramach stosunku pracowniczego pracował w godzinach od 22.00 do 6.00, zaś na podstawie umowy zlecenia w godzinach od 6.00 do 14.00. Powód A. Z. mógł wykonywać pracę w wyznaczonych przez siebie godzinach, ale w związku z faktem, iż w okresie od czerwca 2011 roku u strony pozwanej było dużo awarii, znacznie utrudniałoby to wykonywanie uzyskanych przez firmę zleceń.

Powód Z. M. (1) nie mógł wykonywać pracy w dowolnych godzinach, gdyż pracował na stanowisku, które obsługiwane było jednocześnie przez 5-6 osób, na tzw. konwojerze. Cykl produkcyjny determinował więc konieczność jednoczesnej współpracy tych osób, z których część zatrudniona była na podstawie umowy o pracę, a część świadczyła pracę na podstawie umów zlecenia.

Z. M. (2), będący kierownikiem odlewni u strony pozwanej, codziennie wskazywał A. Z. co ma robić, nie sprawdzał go jednak na bieżąco.

Powód Z. M. (1) również pracował pod dozorem kierownika odlewni, który jednocześnie nadzorował pracę osób pracujących na konwojerze na podstawie umowy o pracę.

W czasie awarii, powodujących przestoje u strony pozwanej, powodowie nie musieli pracować, ale byli proszeni o pomoc przy ich usuwaniu, którą świadczyli, otrzymując za to wynagrodzenie.

Powodowie podpisywali codziennie listę obecności prowadzoną dla osób zatrudnionych na podstawie umów zlecenia.

Hipotetyczna wysokość ekwiwalentów za urlopy wypoczynkowe za czas przepracowany na podstawie umów zlecenia wynosi:

- dla Z. M. (1) -brutto 845 zł,
- dla A. Z. – brutto 529,84 zł.

Sąd uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie wskazując, iż zgodnie z utrwalonym orzecznictwem pracę wykonywać można w ramach stosunku pracy, ale także w ramach umów cywilnoprawnych i może polegać to na wykonywaniu takich samych czynności. Dlatego wskazywanie przez powodów, iż na podstawie umów cywilnoprawnych w zasadzie wykonywali te same czynności, co w ramach stosunku pracowniczego, nie może przesądzać o zasadności ich roszczeń.

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 zatrudnienia za wynagrodzeniem. Przepis ten nie formułuje jednak domniemania istnienia stosunku pracy.

O charakterze łączącego powodów ze stroną pozwaną stosunku nie decydują także wskazywane przez powodów okoliczności dotyczące ich czasu (8 godzin dziennie) i miejsca pracy w siedzibie strony pozwanej, a także konieczność osobistego świadczenia tej pracy. Są to bowiem cechy, które charakteryzować mogą także stosunki cywilnoprawne. Tym bardziej, że jak ustalono w oparciu o wiarygodne zeznania świadka Z. M. (2) powód A. Z. mógł w zasadzie pracować w dogodnych dla siebie godzinach, ale ze względu na występujące w tamtym czasie liczne awarie, mogło to znacznie ograniczyć tempo realizacji zleceń strony pozwanej. Powód Z. M. (1) natomiast nie mógł wykonywać pracy w dowolnych godzinach, gdyż pracował na stanowisku, które obsługiwane było jednocześnie przez 5-6 osób, na tzw. konwojerze. Cykl produkcyjny determinował więc konieczność jednoczesnej współpracy tych osób, z których część zatrudniona była na podstawie umowy o pracę, a część świadczyła pracę na podstawie umów zlecenia. A. Z., wykonując czynności w zakresie oczyszczania odlewów bez wątplenia robił to, co zlecał mu kierownik działu odlewni, jednak nie był przez niego na bieżąco kontrolowany. Z. M. (1) pozostawał w zakresie dozoru Z. M. (2), ale głównie ze względu na fakt, iż świadczył pracę na stanowisku zajmowanym równocześnie przez kilka osób, z których część pracowała na podstawie umowy o pracę, a część na podstawie umów cywilnoprawnych. W toku postępowania strona pozwana konsekwentnie podkreślała zaś, że możliwość zatrudnienia powodów na podstawie przedmiotowych umów cywilnoprawnych wynika wyłącznie z faktu, iż wcześniej byli długoletnimi, doświadczonymi i bardzo dobrymi pracownikami strony pozwanej, doskonale znającymi się na swojej pracy, którzy nie wymagali kierownictwa i nad którymi nie trzeba było sprawować nadzoru. W czasie częstych awarii, które miały miejsce u strony pozwanej począwszy od czerwca 2011 roku, powodowie nie musieli świadczyć pracy, jednak poproszeni o pomoc, godzili się na udział w akcjach serwisowych, za co otrzymywali wynagrodzenie według stawki, wynikającej z zawartej umowy.

Końcowa kontrola efektów pracy powodów jak również podpisywanie przez nich list obecności prowadzonych dla osób zatrudnionych na podstawie umów zlecenia miała na celu sprawdzenie wysokości wystawianych rachunków, na który to fakt wskazuje zarówno świadek B. N. jak i likwidator strony pozwanej R. W., co zdaniem Sądu jest logiczne i zasługujące na wiarę. Przy czym bez znaczenia jest, że rachunki te wystawiane były w imieniu powodów przez księgową firmy, albowiem powodowie – być może ze względu na swoje wykształcenie- nie potrafiliby tego zrobić. Wypłata wynagrodzenia w oparciu o przedstawione rachunki jest cechą stosunku cywilnoprawnego. Zdaniem Sądu – praca powodów polegała na świadczeniu usług polegających, bądź na formowaniu odlewów, bądź na ich oczyszczaniu, a kwestionowane przez powodów umowy wskazują na cechy wspólne dla umów o pracę i umów cywilnoprawnych. W takim przypadku zgodnie z przyjętym orzecznictwem i obowiązującymi w tym zakresie przepisami – art. 300 k.p. w zw. z art. 65 k.c. - oświadczenia woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostały złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

Nie bez znaczenia dla oceny rodzaju tych umów jest przyjęta przez strony nazwa umowy i odwołanie do konkretnych przepisów.

W przedmiotowej sprawie ponad wszelką wątpliwość ustalono, iż strona pozwana zainteresowana była wyłącznie zawarciem z powodami umów cywilnoprawnych, które nazwała umowami zlecenia. Zdaniem Sądu – umowy te nie były umowami zlecenia regulowanymi przez przepis art. 734 k.c. (nie dotyczyły bowiem czynności prawnych),

ale umowami o oświadczenie usług (dotyczących czynności faktycznych), do których stosownie do przepisu art. 750 k.c. odpowiednie zastosowanie znajdują przepisy dotyczące umowy zlecenia. Taki zamiar strony pozwanej wynikał przede wszystkim z sytuacji finansowej firmy, z powodu której musiała ona zwolnić grupę pracowników, w tym również powodów. Zatrudnienie jednak tych osób- stosownie do potrzeb- na podstawie krótkotrwałych umów cywilnoprawnych miało na celu wykorzystanie pozostałego potencjału firmy i wykonanie posiadanych zleceń. O prawdziwości powyższego świadczy to, iż w dniu 26 września 2011 roku odbyło się Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników (...) Sp. z o.o. w D., które podjęło uchwałę o rozwiązaniu Spółki i otwarciu jej likwidacji z dniem podjęcia uchwały. Strona pozwana zatrzymała produkcję ostatecznie w listopadzie 2011 roku, następnie realizowano jedynie sprzedaż wykonanych już odlewów. Obecnie firma nie prowadzi już żadnej działalności, wyprzedaje majątek i poszukuje nabywców nieruchomości. Oczywiście strona pozwana mogła mieć jakieś nadzieje i plany na poprawę sytuacji finansowej, chociażby związane z przeniesieniem jej siedziby i w związku z tym obiecywać osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych, że pojawi się w przyszłości możliwość ich ponownego zatrudnienia w ramach stosunku pracowniczego, ale nic z tego nie wyszło.

Powodowie w momencie podpisywania przedmiotowych umów mieli wiedzę dotyczącą kondycji finansowej firmy (będąc wcześniej jej pracownikami, informowani byli jak wszyscy przez prezesa spółki) i mieli pełną świadomość co do tego, iż zawierają umowę cywilnoprawną, nazwaną umową zlecenia, odwołującą się do przepisów kodeksu cywilnego, a nie do kodeksu pracy. Zawierali zresztą tych umów po kilka. W czasie ich trwania, nie kwestionowali ich podstawy i nie występowali z żadnymi roszczeniami pracowniczymi. Mieli nadzieję, że w przyszłości ponownie zatrudnieni zostaną w oparciu o umowę o pracę.

Skoro zatem – w oparciu o przedstawione okoliczności- strony umów będących przedmiotem niniejszego postępowania, zgodnie zdecydowały, iż powodowie będą świadczyć swoją pracę w oparciu o umowy cywilnoprawne, powództwo o ustalenie, iż powodowie związani byli ze stroną pozwaną w okresie wskazanym w pozwie, tj. Z. M. (1) od 01 czerwca 2011 roku do 31 października 2011 roku, a A. Z. od dnia 01 czerwca 2011 roku do 30 września 2011 roku- umowami o pracę na czas określony, nie zasługuje na uwzględnienie.

Apelację od powyższego wyroku wnieśli powodowie zaskarżając wyrok w całości i zarzucając naruszenie przepisu art.233§1k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny zebranego materiału w postępowaniu pierwszej instancji, a także naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art.22§1, art.22§1¹, art.22§1²k.p. , art.189k.p.c. oraz art.8k.p. Wskazując na powyższe zarzuty powodowie wnieśli o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i uwzględnienie powództwa oraz nieobciążanie powodów kosztami zastępstwa procesowego.

Na rozprawie strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od powodów kosztów procesu za instancję odwoławczą.

Sąd Okręgowy zważył:

apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie, a zarzuty w niej sformułowane nie są trafne. Powodowie w niniejszej sprawie zarzucili naruszenie przepisów prawa materialnego - art. 22 § 1 oraz art. 22 § 1¹ k.p. oraz art.22§1² k.p. W sprawie chodziło więc o rozstrzygnięcie o charakterze ich stosunków zatrudnienia . Przepis art.22§1k.p. wymienia enumeratywnie wszystkie cechy stosunku pracy. Rozróżnienie umowy o pracę od umów o charakterze cywilnoprawnym wymaga często uwzględnienia również innych elementów mogących decydować o rozstrzygnięciu, a powyższa problematyka była wielokrotnie przedmiotem rozstrzygnięć Sądu Najwyższego i wypowiedzi doktryny prawa pracy. Niemniej do jednoznacznego rozstrzygnięcia indywidualnej sprawy każdorazowo niezbędne jest uwzględnienie okoliczności faktycznych każdego przypadku. Wynika z powyższego, że decydujące znaczenie dla rozstrzygnięcia o charakterze zatrudnienia mają ustalenia faktyczne dotyczące wszelkich warunków i okoliczności związanych ze świadczoną pracą. Zgodnie z art. 22 § 1¹ k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Tak więc, jeżeli świadczona praca spełnia warunki przypisane stosunkowi pracy możliwe jest rozstrzygnięcie, że wiążąca strony umowa nie jest umową cywilnoprawną, a umową o pracę. W tego rodzaju sprawie punktem wyjściowym zawsze będzie

treść przepisu art. 22 § 1 k.p. Z reguły konieczne jest także odwołanie się do dorobku orzeczniczego Sądu Najwyższego i doktryny prawa pracy. Należy także zauważyć, że przepis art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 627). Ostatecznie należy przyjąć, że dla rozstrzygnięcia o charakterze umowy o świadczenie pracy konieczne jest ustalenie, które z cech mają przeważający charakter (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 646).

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.

Przepis art. 22 § 1¹ k.p. ustanawia natomiast zasadę, zgodnie z którą zatrudnienie w warunkach określonych § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Z kolei stosownie do regulacji normatywnej zawartej w przepisie art. 22 § 1² k.p. nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1. W świetle powołanych przepisów oraz ukształtowanych poglądów doktryny i judykatury prawa pracy, konstytutywne cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych to: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia.

Umowa o wykonywanie pracy, która nie odpowiada wyżej wskazanym właściwościom nie powoduje powstania stosunku pracy. Natomiast o charakterze łączącego strony stosunku prawnego decyduje w pierwszej kolejności treść umowy, a następnie sposób jej wykonywania. Jeżeli sposób wykonywania umowy zgodny jest z jej treścią (zarówno w sferze faktów, jak i wykładni oświadczeń woli) to jest ona decydująca. W takiej sytuacji należy przypisać szczególne znaczenie swobodnie wyrażonej woli stron, celowi, który zamierzały osiągnąć, a także nazwie umowy. O rodzaju zawartej umowy decyduje więc nie tylko jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron.

Zainteresowane strony dokonując wyboru podstawy prawnej zatrudnienia (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.) kierują się zatem nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji, a zatem zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. O tym, czy strony łączy umowa o pracę, czy też cywilnoprawna, decyduje przede wszystkim wola osób podpisujących takie kontrakty.

W razie natomiast 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 wola stron.

Art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. Nie wyłącza też ustalenia rodzaju zawartej umowy poprzez wykładnię oświadczeń woli wedle kryteriów podanych w art. 65 k.c. (por. przykładowo wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2010 r., II PK 354/09, LEX nr 598002, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04 lutego 2011 r., II PK 82/10, LEX nr 817515, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 2011 r., I PK 62/11, LEX nr 1109362).

Przenosząc powyższe poglądy prawne na grunt rozpatrywanej sprawy, sąd pierwszej instancji w kontekście zebranego w sprawie materiału dowodowego, ocenionego w granicach wyznaczonych przepisem art. 233 § 1 k.p.c., słusznie doszedł do przekonania, iż łączący strony stosunek prawny nazwany umową zlecenia nie może być zakwalifikowany jako oparty, nawiązany na podstawie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy ustalił, że cechy świadczonej pracy nie spełniały warunków zatrudnienia pracowniczego biorąc pod uwagę warunki wykonywania przez powodów zleconych im czynności, jak i sytuację finansową, w której znalazła się strona pozwana. Sąd Rejonowy trafnie przyjął, że o wyborze podstawy prawnej zatrudnienia mogą decydować same zainteresowane strony (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.), a z ustaleń faktycznych jednoznacznie wynika, że zamiarem stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej. Nie można także mieć wątpliwości, że powodowie mieli pełną

świadomość tego wyboru i jego skutków. Nie można przy tym zapominać, iż strona pozwana uprzednio rozwiązała łączące ją z powodami stosunki pracy z przyczyn nie leżących po ich stronie i wypłaciła stosowne odprawy, a niepewna sytuacja finansowa i w konsekwencji likwidacja działalności nie pozwalały na prowadzenie dotychczasowej polityki zatrudnienia.

W związku z powyższym Sąd oddalił apelację jako nieuzasadnioną na podstawie art.385k.p.c. nie obciążając powodów kosztami procesu za instancję odwoławczą na podstawie art.102k.p.c.