

Sygn. akt VI Pa 44/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 września 2017r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim

w składzie następującym:

Przewodniczący : SSO Ewa Michalska (spr.)

Sędziowie: SO Marek Zwiernik

SO Iwona Wysowska

Protokolant: st.sekr.sądowy Aneta Symeryak

po rozpoznaniu w dniu 19 września 2017 roku w Gorzowie Wielkopolskim na rozprawie

sprawy z powództwa Starszego Inspektora Pracy z Państwowej Inspekcji Pracy - Okręgowego Inspektoratu Pracy w Z. Oddziału w G. działającego na rzecz P. R. (1)

przeciwko (...) Serwis Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o ustalenie stosunku pracy

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gorzowie Wielkopolskim Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 04 kwietnia 2017 roku, sygn. akt IV P 386/16

oddala apelację.

SSO Iwona Wysowska SSO Ewa Michalska SSO Marek Zwiernik

Sygn. akt VI Pa 44/17

UZASADNIENIE

Starszy inspektor pracy S. P. z Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Z. Oddział w G. działając na rzecz P. R. (1) wniósł o ustalenie, że w okresie od 19 listopada 2015 r. do 31 marca 2016 r. P. R. (1) zatrudniony był w (...) sp. z o.o. w G. w ramach stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że P. R. (1) wykonywał prace osobiście, na rzecz pozwanej spółki pod jej kierownictwem, w miejscu i czasie przez pozwaną spółkę wyznaczonym za wynagrodzeniem, którego wysokość uzależniona była od liczby przepracowanych godzin.

Pozwana (...) sp. z o.o. w G. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie zwrotu kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że nie kierowała pracą i nie wydawała poleceń P. R. (1). Grafik służył wyłącznie koordynacji zleceniobiorców.

Wyrokiem z dnia 19 września 2017 r., sygn. akt VI Pa 44/17 Sąd Rejonowy w G. w pkt I ustalił, że P. R. (1) numer PESEL (...) łączył z pozwaną (...) sp. z o.o. w G. stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę w okresie od 19 listopada 2015 roku do 31 marca 2016 roku.

Natomiast w pkt II nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gorzowie Wielkopolskim 30,00 złotych tytułem brakujących kosztów sądowych.

Sąd Rejonowy ustalił co następuje. P. R. (1) z (...) sp. z o.o. w G. zawarł następujące umowy:

1) zatytułowana „umowa zryczałtowana(...) na okres od 19.11.2015 do 30.11.2015 r., w której P. R. (1) zobowiązany był wykonywać prace porządkowe na terenie L. w M. za wynagrodzeniem 50 zł brutto. Strony przewidziały karę umowną w wysokości 150 zł za niewykonanie lub nienależyte wykonanie umowy, również przerwę w jej wykonywaniu.

2) zatytułowana „umowa zlecenia nr (...)” na okres od 20.11.2015 do 30.11.2015 r. w której P. R. (1) zobowiązany był wysortować z surowca wtórnego: folię, tworzywa sztuczne, papier oraz butelki za wynagrodzeniem 621 zł brutto. Strony przewidziały karę umowną w wysokości 150 zł za niewykonanie lub nienależyte wykonanie umowy, również przerwę w jej wykonywaniu.

3) zatytułowana „umowa zryczałtowana(...) na okres od 1.12.2015 do 31.12.2015 r. w której P. R. (1) zobowiązany był wykonywać prace porządkowe na terenie L. w M. za wynagrodzeniem 50 zł brutto. Strony przewidziały karę umowną w wysokości 150 zł za niewykonanie lub nienależyte wykonanie umowy, również przerwę w jej wykonywaniu.

4) zatytułowana „umowa zlecenia nr (...)” na okres od 2.12.2015 do 31.12.2015 r. w której P. R. (1) zobowiązany był wysortować z 2 800 ton surowca wtórnego 600 kg folii, 1000kg plastiku i pozostałego surowca za wynagrodzeniem 1 406 zł brutto. Strony przewidziały karę umowną w wysokości 150 zł za niewykonanie lub nienależyte wykonanie umowy, również przerwę w jej wykonywaniu. Wskazane wartości wysortowanego surowca nie miały znaczenia dla wysokości wynagrodzenia, czy rozliczenia P. R. (1) z wykonanej pracy. Stanowiły pozorny zapis celem stworzenia u pracownika konieczności spełnienia określonych norm ilościowych i wymuszenia efektywnej pracy.

5) zatytułowana „umowa zlecenia nr (...)” na okres od 1.01.2016 r. do 31.01.2016 r. w której P. R. (1) zobowiązany był wysortować z surowca wtórnego: folię, tworzywa sztuczne, papier oraz butelki za wynagrodzeniem 1 700,82 zł brutto. Strony przewidziały karę umowną w wysokości 150 zł za niewykonanie lub nienależyte wykonanie umowy, również przerwę w jej wykonywaniu.

6) zatytułowana „umowa zlecenia nr (...)” na okres od 1.02.2016 do 29.02.2016 r. w której P. R. (1) zobowiązany był wysortować z surowca wtórnego: folię, tworzywa sztuczne, papier oraz butelki za wynagrodzeniem 1739 zł brutto. Strony przewidziały karę umowną w wysokości 150 zł za niewykonanie lub nienależyte wykonanie umowy, również przerwę w jej wykonywaniu

7) zatytułowana „umowa zlecenia nr (...)” na okres od 1.03.2016 do 31.03.2016 r. w której P. R. (1) zobowiązany był wysortować z surowca wtórnego: folię, tworzywa sztuczne, papier oraz butelki za wynagrodzeniem 1747,02 zł brutto. Strony przewidziały karę umowną w wysokości 150 zł za niewykonanie lub nienależyte wykonanie umowy, również przerwę w jej wykonywaniu

Na podstawie powyższych umów P. R. (1) wykonywał pracę osobiście, nikt za niego nie pracował, on również nie wykonywał pracy za inne osoby. Przez cały okres od 19 listopada 2015 r. do 31 marca 2016 r. zakres prac jakie miał wykonywać P. R. (1) na rzecz pozwanej był taki sam i nie uległ zmianie – zobowiązany był wysortowywać z surowca wtórnego folię, tworzywa sztuczne, papier, butelki. P. R. (1) pracował w systemie trzyzmianowym tj. od 6:00 – 14:00, 14:00-22:00 oraz 22:00-6:00. Nie on decydował na którą zmianę ma się stawić w miejscu mu wyznaczonym przez pozwaną spółkę, lecz tzw. brygadziści – osoby wyznaczone przez pozwaną spółkę do ustalania grafików pracy, organizacji pracy, sprawdzania jej wykonywania i wydania poleceń dotyczących procesu świadczenia pracy przy wysortowywaniu z surowca wtórnego materiałów. Taką osobą była C. C.. O tym kiedy P. R. (1) ma się stawić w zakładzie dowiadywał się zwykle na dwa dni przed jej rozpoczęciem. P. R. (1) sortował surowce przy taśmie, ponadto pracował na podajniku, przy maszynie pakującej posortowany surowiec. Obsługiwał również wózek widłowy o napędzie silnikowym oraz ładowarkę. O tym jaką pracę ma wykonywać P. R. (1) decydowali brygadziści – osoby wyznaczone przez pozwaną spółkę do koordynacji procesu pracy – byli to E. K., A. Ł., E. J.. Wydawali oni polecenia P.

R. (1), który musiał się do nich zastosować, pod rygorem utraty pracy. Osoby zatrudnione jako brygadziści otrzymywali dodatek od pozwanej spółki w zamian za pełnioną funkcję brygadzysty. Przed rozpoczęciem pracy P. R. (1) zobowiązany był podpisać listę obecności. Kontrolę czasu pracy ze strony S. wykonywała C. C. i E. K., które zapisywały czas pracy m.in. P. R. (1). Jeżeli C. C. była w pracy wszelkie zwolnienia z pracy należało z nią uzgadniać i uzyskać jej zezwolenie na opuszczenie zakładu pracy. Jeżeli C. C. nie było takie uzgodnienia należało prowadzić z E. K.. Jeżeli P. R. (1) przyszedł dodatkowo do pracy w sobotę otrzymywał dodatkowo 8 zł za godzinę. W dniu 31 marca 2016 r. P. R. (2) rozpoczął pracę o godzinie 6 rano przy belownicy. Około godziny 8:00 brygadziстка – kierownik zmiany E. K. – nakazała mu udrożnienie pracy przy elektromagnesie, który się zapchał. W trakcie przepychania rury nogi P. R. (1) wpadły do tłoka. Zdolał wyciągnąć prawą nogę, lewa została mu odcięta powyżej kostki przez tłok maszyny. Państwowa Inspekcja Pracy, Okręgowy Inspektorat Pracy w Z. Oddział w G. złożyła do Sądu Rejonowego w Gorzowie Wlkp. wniosek o ukaranie A. K. (1) za to, że w G. działając w imieniu pracodawcy zawarł z P. R. (1) umowy cywilnoprawne w dniu 19.11.2015 r., 20.11.2015 r., 1.12.2015 r., 2.12.2015 r., 1.01.2016 r., 1.02.2016 r., 1.03.2016 r. w warunkach w których zgodnie z art. 22 § 1 k.p. powinny być zawarte umowy o pracę.

Sąd Rejonowy w Gorzowie Wlkp. wyrokiem nakazowym z 15 lipca 2016 r. w sprawie VII W 652/16 uznał A. K. (1) za winnego zarzuconego mu wykroczenia i wymierzył mu karę grzywny 1000 zł.

Przy tak poczynionych ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione. Strona powodowa dochodziła roszczenia w oparciu o treść art. 189 k.p.c.

W myśl tego przepisu, powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny jest to interes dotyczący szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych wówczas, gdy istnieje niepewność tego prawa lub stosunku prawnego - zarówno z przyczyn faktycznych, jak i prawnych. Brak interesu prawnego prowadzi do oddalenia powództwa. Powództwo o ustalenie istnienia stosunku prawnego lub prawa uzależnione jest od wykazania przez powoda, że ma on interes prawny w takim ustaleniu. Interes ten z reguły nie zachodzi, gdy osoba zainteresowana może uzyskać ochronę swoich praw w procesie o świadczenia. W przedmiotowej sprawie istnienie interesu prawnego po stronie P. R. (1) nie budzi wątpliwości z uwagi na możliwość dochodzenia w przyszłości roszczeń o charakterze majątkowym (wpływ na sferę uprawnień z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych). W dalszej kolejności, rozważenia wymaga czy łączący strony postępowania stosunek prawny był stosunkiem pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, iż odnosząc się do warunków, w jakich P. R. (1) świadczył pracę, należy przytoczyć art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym, 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 koniecznością osobistego wykonania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, w miejscu i czasie przez niego wskazanym, a ponadto odpłatnością pracy. Z powyższego wynika, że elementami istotnymi w umowie o pracę jest obowiązek pracownika osobistego świadczenia pracy, podporządkowania pracodawcy, obowiązek przestrzegania czasu pracy i dyscypliny pracy. Istotne jest, że pracownik jest zobowiązany do wykonywania pracy zgodnie z umową i poleceniami przełożonych. Właśnie to podporządkowanie pracownika pracodawcy jest elementem odróżniającym umowę o pracę od innych stosunków zobowiązaniowych. Podporządkowanie to natomiast dotyczy sposobu, miejsca i czasu wykonywania pracy, a także innych jego obowiązków wynikających z zawartego stosunku pracy. Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest również zasada osobistego świadczenia pracy. Oznacza ona, że pracownik powinien wykonywać pracę na rzecz pracodawcy osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Najistotniejszym elementem jest to, że wykonywanie pracy przez pracownika odbywa się pod kierownictwem pracodawcy. Zasada podporządkowania pracownika polega zwłaszcza na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego, które pozostają w związku z wykonywaną pracą, tj. jej organizacją i przebiegiem. Podporządkowanie pracownika może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik może mieć pewien zakres swobody. Taka cecha jak świadczenie pracy podporządkowanej ma charakter podstawowy, konstytutywny dla istnienia stosunku pracy. Reasumując, dla stwierdzenia, że występuje ona w treści

stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność; dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. Jedną z cech stosunku pracy jest też dostarczanie pracownikowi przez pracodawcę środków pracy (materiałów, narzędzi) oraz zorganizowanie miejsca pracy. Takie obowiązki podmiotu zatrudniającego przemawiają za przyjęciem istnienia stosunku pracy. Natomiast wg treści art. 734 § 1 k.c. przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Należy w tym miejscu zwrócić uwagę na wyrok SN z dnia 15 października 1999 roku wskazujący charakterystyczne cechy stosunku cywilnoprawnego. Zgodnie z tym wyrokiem, umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawianiu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności zleczanych na bieżąco. W wyroku z dnia 11 września 1997 roku (II UKN 232/97), SN stwierdził, że o tym, iż zatrudnienie było w ramach stosunku pracy, a nie umowy cywilnoprawnej, świadczy wykonywanie pracy zmianowej, dyspozycyjność i podporządkowanie pracodawcy. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1975 roku (I PRN 42/75) zakwalifikowaniu umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę nie stoi na przeszkodzie nazwa umowy, określająca ją jako umowę cywilnoprawną. Niezbędnym warunkiem zakwalifikowania umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający. Do tych cech należy przede wszystkim podporządkowanie pracownika, obowiązek osobistego świadczenia pracy oraz obciążenie podmiotu zatrudniającego ryzykiem prowadzenia zakładu pracy. Analogiczne stanowisko, że nazwanie przez strony zawartej umowy umową o pracę nie przesądza o charakterze łączącego strony stosunku prawnego, było wielokrotnie reprezentowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Zgodnie z art. 22 § 1 2 k.p. nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 tego artykułu. Tym samym, daleko idąca zasada swobody umowy, jaka występuje w prawie cywilnym, została zasadniczo ograniczona w prawie pracy, co oznacza, że jeżeli praca jest wykonywana w warunkach określonych przez art. 22 § 1 k.p., to nawet wbrew woli stron takiej umowy, strony łączy umowa o pracę. Według art. 22 § 1 1 k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w paragrafie 1 tegoż przepisu jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy stwierdził, że omawiany element podporządkowania był w pełni realizowany w spornym stosunku prawnym łączącym P. R. (1) z pozwaną spółką. P. R. (1) wykonywał swoje obowiązki w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę. Był zobowiązany do stawiennictwa o określonej godzinie w miejscu wykonywania swoich obowiązków. Jak zeznała C. C. – osoba zajmująca się układaniem grafików – nie było możliwości, aby P. R. (1) swobodnie wybrał godziny pracy, bądź sam ustalał opuszczenie zakładu pracy, albo też posługiwał się innymi osobami przy wykonywaniu pracy. Żeby opuścić zakład pracy musiał uzyskać zgodę C. C. – gdyby jej nie było brygadzysty - oraz wskazać potrzebę opuszczenia zakładu, a więc usprawiedliwić się. Przy czym brygadziści były to osoby wyznaczonego przez pozwaną spółkę do nadzorowania pracy przez zatrudnione osoby oraz bieżącego kontrolowania i organizowania pracy. Brygadzista wydawał polecenia P. R. (1) co do miejsca i wykonywania pracy – to on decydował co ma robić P. R. (1) i w którym miejscu pracować. Pozwana spółka poprzez wyznaczone przez siebie osoby ustalała grafiki pracy w systemie trzyzmianowym z jasno określonymi godzinami pracy i taki grafik przekazywała na dwa dni przed podjęciem pracy P. R. (1), który musiał się do niego zastosować. Po przybyciu do pracy P. R. (1) podpisywał listę obecności a ponadto jego obecność była odnotowywana przez brygadzystę. P. R. (1) nie mógł samowolnie oddalić się z miejsca pracy ani zmieniać rytmu wykonywanych czynności. W ocenie Sądu Rejonowego, ze stosunku łączącego strony wynikało podporządkowanie co do miejsca i czasu pracy, a ponadto praca była świadczona pod kierownictwem pracodawcy. Ponadto w realizacji przez P. R. (1) umowy występował, charakterystyczny dla stosunku pracy, element stałości i ciągłości. Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, należy również zauważyć, że P. R. (1) był zobowiązany do osobistego wykonywania swoich obowiązków. Były przygotowywane grafiki pracy na poszczególne dni i P. R. (1) stawiał się do pracy zgodnie z tymi grafikami. Były one wspólne dla wszystkich zatrudnionych, bez różnicowania podstawy zatrudnienia. Pracę zawsze świadczył osobiście i otrzymywał za nią wynagrodzenie, wypłacane comiesięcznie, niezależnie od wyników pracy – ilości wysortowanego materiału. Nie miał możliwości powierzenia wykonywania swoich zadań osobie trzeciej, wymagane było osobiste świadczenie pracy.

Wyżej wskazane okoliczności oznaczają, że z treści stosunku prawnego łączącego P. R. (1) z pozwaną spółką w okresie spornym można wyszczególnić wszystkie cechy charakterystyczne dla stosunku pracy. Do rozważenia pozostała jeszcze ostatnia kwestia, tj. wola stron przy zawieraniu spornych umów. W świetle brzmienia przepisu art. 11 k.p. nawiązanie stosunku pracy następuje na podstawie zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Z przepisu tego nie wynika nakaz zachowania jakiejkolwiek formy tych oświadczeń, a tym bardziej pod rygorem nieważności. Rygor taki nie wynika także z art. 29 § 2 k.p., w myśl którego, umowę o pracę zawiera się na piśmie. Obowiązek pisemnego potwierdzenia ustaleń co do rodzaju umowy i jej warunków zawarty w tym przepisie adresowany jest do pracodawcy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji. Dyspozycja art. 22 § 1 i 1 k.p. nie ustanawia domniemania istnienia stosunku pracy, a stanowi, że zatrudnienie za wynagrodzeniem przy pracy określonego rodzaju na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Artykuł 22 k.p. w § 1 zawiera definicję stosunku pracy, a w § 2 i 3 określa zdolność pracownika do nawiązania stosunku pracy, zaś w § 1¹ stanowi, iż bez względu na nazwę umowy zatrudnienie w warunkach zdefiniowanych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy. Strony mogą nawiązać umowny stosunek pracy przez czynności dorozumiane, w szczególności wskutek dopuszczenia pracownika do pracy, przyjmowania pracy przez pracodawcę i realizowania takiego stosunku prawnego, który odpowiada cechom stosunku pracy określonym w art. 22 k.p. Koncepcję tak zwanego faktycznego stosunku pracy zaakcentował SN w wyroku z dnia 27 marca 2000 roku (I PKN 558/99). Nawiązanie stosunku pracy może więc nastąpić także przez złożenie oświadczeń dorozumianych, wynikających z zachowania stron. Takie dorozumiane zawarcie umowy o pracę istnieje zwykle wówczas, gdy pracodawca dopuszcza pracownika do wykonania pracy i płaci mu wynagrodzenie. Definicja ustawowa stosunku pracy zawarta w art. 22 k.p. zakłada wykonywanie pracy osobiście, odpłatnie, w ramach podporządkowania pracowniczego, w sposób powtarzalny i bez ponoszenia przez pracownika ryzyka prowadzenia podmiotu zatrudniającego. O tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy, decyduje faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy oraz trwanie tego w granicach wyznaczonych treścią powołanego wyżej przepisu. Poza tym, przy ocenie charakteru stosunku prawnego, należy też uwzględnić specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego. Cechy istotne stosunku pracy obejmują wspólnie uzgodnione elementy faktyczne i prawne kształtujące treść umowy (essentialia negotii), które kreują charakter prawny nawiązanego i realizowanego stosunku prawnego. W tym kontekście badanie oświadczeń woli stron stosunku prawnego powinno zmierzać do ustalenia ich rzeczywistej treści, co wymaga wykładni na tle reguł normatywno-interpretacyjnych zawartych w treści art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. - pod kątem ewentualnego wystąpienia warunków określonych w art. 11, art. 22 § 1 i 22 § 1 k.p. Przy wykładni zgodnych oświadczeń woli stron stosunku prawnego nie można pomijać stanowisk stron, które złożyły takie oświadczenia woli, a dokonywana wykładnia powinna uwzględniać interesy obu stron w zakresie uzgodnionej lub wyinterpretowanej treści zawartego kontraktu. Dlatego oświadczenie woli należy tłumaczyć przy uwzględnieniu znanych stronom okoliczności, w których zostało złożone, a w konsekwencji należy badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, realizowanej z odniesieniem do interesów obu kontrahentów. Ugruntowany jest pogląd, że o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony. Jednakże należy pamiętać, że w myśl art. 65 § 2 k.c. w umowach należy raczej badać zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Sąd Rejonowy wskazał, że z ustalonego stanu faktycznego wynika, że wbrew nazwie umów zawartych z P. R. (1), treść realizowanego stosunku prawnego wykazuje wszystkie cechy charakterystyczne dla umowy o pracę, zarówno w zakresie przedmiotu umowy, jak i sposobu realizacji. Oznacza to, że prawdziwym zamiarem stron i ich celem nie było zawarcie umowy zlecenia, prawdziwa bowiem treść i realizacja umowy odpowiadała stosunkowi pracy. Zawieranie umów cywilnoprawnych było skutkiem polityki zatrudnienia, jakie przyjmowała pozwana, dążąc do ograniczenia kosztów z tym związanych. Biorąc pod uwagę sytuację na rynku pracy i pozycję pozwanej jako strony zatrudniającej, należy przyjąć, że P. R. (1) - podpisując umowy, działał w ramach przymusu ekonomicznego - wystąpiło, typowe od wielu lat dla realiów rynku pracy, nadużycie przewagi ekonomicznej strony pozwanej. P. R. (1) - zawierając umowy - nie miał w istocie wpływu na ich rodzaj i treść. Swobodę kontraktowania należy przy tym uwzględniać, mając na uwadze nie tylko bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa, ale również zasady współżycia społecznego

(art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), ukierunkowane na ochronę przede wszystkim interesów pracowników. Jednocześnie interesy pracodawcy, nawet usprawiedliwione, nie mogą być nadrzędne nad równie ważkimi interesami drugiej strony stosunku pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego, P. R. (1) postawiono niejako „przed faktem dokonany” i pozostawiono jedynie wybór czy godzi się na zawarcie umowy o uprzednio przygotowanej treści (umowa adhezyjna) czy też nie (brak możliwości negocjacji). Pracownik nie miał wpływu na to, jaka umowa zostanie z nim zawarta, jak również na czas jej trwania. Do podjęcia decyzji o kontynuacji zatrudnienia na podstawie kolejnych umów skłoniło go położenie życiowe, w jakim się znajdował. Owszem, miał możliwość odmowy zawarcia spornych umów, ale skutek byłby w takim przypadku oczywisty – utrata zatrudnienia. P. R. (1) zależało na pracy, więc musiał się zgodzić na zaproponowane w ten sposób warunki. Dlatego też, w takiej sytuacji nie można uznać, że w rzeczywistości był zainteresowany zawarciem umów zlecenia, a zamiar obydwu stron umowy był zgodny co do takiego charakteru stosunku prawnego łączącego strony. W konsekwencji, należy przyjąć, że P. R. (1) zawierał sporne umowy w warunkach przymusu ekonomicznego i życiowego. Strona pozwana nie pozwoliła mu na dokonanie wyboru podstawy zatrudnienia. W końcu wskazać należy, że A. K. (1) – osoba wyznaczona w pozwanej spółce do podejmowania decyzji z zakresu prawa pracy – została prawomocnie skazana wyrokiem Sądu Rejonowego w Gorzowie Wlkp. z 15 lipca 2016 r. w sprawie VII W 652/16 za wykroczenie. Wprawdzie wyrok skazujący za wykroczenie nie jest wiążący dla sądu mocy art. 11 k.p.c., ale nie pozostaje bez znaczenia dla postępowania dowodowego w postępowaniu cywilnym, gdyż podlega rozważeniu na podstawie art. 233 § 1 k.p.c. Wyrok ten jest niewątpliwie dokumentem urzędowym korzystającym z domniemania prawdziwości i jego treść stanowi dowód tego, co zostało w nim urzędowo zaświadczone, a więc uznania winy osoby wyznaczonej w pozwanej spółce do podejmowania decyzji z zakresu prawa pracy za określone w sentencji zachowanie w czasie i miejscu – a więc za zawieranie umów cywilnoprawnych w sytuacji gdy winny być zawierane umowy o pracę. Domniemanie to jest domniemaniem wzruszalnym a ciężar jego obalenia, zgodnie z art. 252 k.p.c., spoczywa na tej stronie, która zaprzecza prawdziwości dokumentu albo twierdzi, że zawarte w nim oświadczenia są niezgodne z prawdą. Pozwana spółka nie sprostowała ciężarowi dowodu z art. 252 k.p.c. Wszystkie powyższe okoliczności pozwały zdaniem Sądu Rejonowego przyjąć, że P. R. (1) z pozwaną spółką łączył stosunek pracy ze wszystkimi wynikającymi z tego faktu konsekwencjami, co skutkowało rozstrzygnięciem jak w pkt I wyroku. O brakujących kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 113 w zw. z art. 35 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2014 r., poz. 1025). Skoro pozwany pracodawca przegrał niniejszy spór, nie korzysta z ustawowego zwolnienia od kosztów sądowych oraz nie został z tych kosztów zwolniony przez sąd, to jest zobowiązany uiścić na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Gorzowie Wlkp. kwotę odpowiadającą opłacie podstawowej od pozwu w wysokości 30 zł. Z tych względów orzeczono jak w pkt. II wyroku.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

- naruszenie prawa materialnego tj. art. 22 §1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że wykonywanie pracy przez pracownika odbywa się pod kierownictwem pracodawcy niezależnie do tego, kto wydawał polecenia pracownikowi i czy osoby wydające pracownikowi polecenia były do tego upoważnione przez pracodawcę, czy wydawały te polecenia z przekroczeniem swojego zakresu obowiązków,
- naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 §1 k.p.c. poprzez przyjęcie, że P. R. (3) podpisując umowy z pozwaną działał w ramach przymusu ekonomicznego i w istocie nie miał zamiaru zawrzeć umów zlecenia, a jego zamiarem było zawarcie umowy o pracę, podczas gdy, w materiale zgromadzonym w niniejszej sprawie brak jest zeznań P. R. (1) w tym zakresie,
- naruszenie prawa procesowego tj. art. 328 §2 k.p.c. poprzez brak uzasadnienia ustalonego w sentencji wyroku wymiaru czasu pracy P. R. (1), co czyni niemożliwym odniesienie się przez pozwaną do stwierdzonej okoliczności,
- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że element stosunku pracy w postaci podporządkowania był realizowany w stosunku prawnym łączącym P. R. (1) z pozwaną, podczas, gdy z zeznań świadków wynika, że owo podporządkowanie sprowadzało się w istocie do koordynowania czynnościami zleceniobiorców na terenie zakładu, gdzie odbywało się sortowanie, a polecenia

zleceniobiorcom wydawały osoby nieuprawnione przez pozwaną do wydawania takich poleceń - która to sprzeczność miała istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy.

Wskazując na powyższe zarzut pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych za I i II instancję, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że Sąd Rejonowy stwierdził, że najistotniejszym elementem stosunku pracy jest to, że wykonywanie pracy przez pracownika odbywa się pod kierownictwem pracodawcy, a w niniejszej sprawie element podporządkowania był w pełni realizowany w stosunku prawnym łączącym P. R. (1) z pozwaną spółką. W tym zakresie Sąd Rejonowy przyjął za w pełni wiarygodne zeznania świadków - C. C., E. K., R. J. i E. J.. Świadek C. C. twierdziła, że do jej obowiązków należało jedynie układanie grafików i sprawdzanie list obecności a koordynowaniem prac zleceniobiorców zajmowali się brygadziści. Świadek potwierdziła również, że na terenie zakładu, gdzie zleceniobiorcy pozwanej wykonywali swoje czynności działały również inne podmioty zatrudniające swoich pracowników tj. L. P. oraz E. i że zdarzało się że ci sami zleceniobiorcy byli zatrudniani do innych prac niż sortowanie odpadów tj. do obsługi maszyn i wózków widłowych. Świadek E. J. zeznała, że była brygadzistką w pozwanej spółce i rzeczywiście wydawała polecenia P. R. (1), ale to były jedynie polecenia „z góry” bo brygadziści takich poleceń zleceniobiorcom nie mogli wydawać. Według świadka brygadziści pozwanej mogli jedynie wskazać zleceniobiorcy stanowisko i ewentualnie poprosić, „żeby coś przyniósł”. Jednocześnie świadek twierdziła, że wydawała polecenia pracownikom, jak nikogo nie było na hali z przełożonych. Na pytanie o tych „przełożonych”, świadek wskazała „panią E.”, obcokrajowca, na którego wołano „ciapaty”, pana P. i pana W.. Pomimo, że świadek uznawała te osoby za przełożonych, nie potrafiła określić jakie relacje łączyły te osoby z pozwaną spółką i czy były one w jakiś sposób uprawnione przez pozwaną do dokonywania w jej imieniu jakichkolwiek czynności. Świadek wiedziała, że osoby te nie są zatrudnione ani upoważnione przez ^ (...) Spółkę z o.o. do wydawania poleceń zleceniobiorcom pozwanej, ale z nieznanymi powodów wykonywała ich polecenia. Świadek R. J. również zeznał, że z szefostwem ustalał, kto miał usuwać zator elektromagnesu. Taka czynność nie mieściła się w przedmiocie umowy zlecenia zawartego przez niego z pozwaną, który obejmował wysortowanie materiałów z surowca wtórnego. Jako szefostwo świadek wskazał P. oraz W., którzy „przychodzili z drugiej połowy hali”. Świadek zeznał też, że zdarzały się sytuacje, że „pan P. i Pan W. zabierali dwóch ludzi, a potem był problem, że za mało zrobione”. Pomimo, że jak sam świadek stwierdził, nie było wiadomo „kto, co z kim i o co chodzi jeśli chodzi o szefostwo” i że pan P. i Pan W. nie mieli koszulek, jak inni pracownicy pozwanej, to świadek wykonywał polecenia od tych osób jak od przełożonych. Ponadto świadek zeznał, że prowadzenie wózka widłowego polecił mu Pan S. i mimo, że nie miał do tego uprawnień, to wykonywał te polecenia. Zgodnie z art. 22 §1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Zatem dyspozycję tej normy wyczerpuje jedynie taka sytuacja, kiedy kierownictwo nad pracą pracownika wykonuje pracodawca, ewentualnie osoby przez niego upoważnione. W przedmiotowej sprawie stroną stosunku prawnego nawiązanego z P. R. (1) jest pozwana (...) Spółka z o.o., która zleciła P. R. (1) wykonywanie określonego rodzaju czynności tj. wysortowanie z surowca wtórnego folii, tworzyw sztucznych, papieru i butelek oraz wykonywanie prac porządkowych na terenie L. M.. Pozwana nie wykonywała żadnych czynności polegających na sprawowaniu nadzoru czy też kierownictwa wobec P. R. (1). Pozwana nie upoważniła też żadnych innych osób do wykonywania tego rodzaju czynności. Osoby, o których zeznawali świadkowie, że byli przełożonymi to osoby powiązane z pozostałymi podmiotami działającymi na terenie zakładu w M. tj. L. P. A. K. (2) oraz (...) Spółka z o.o. Oddział w Polsce. Podmioty te również wykonywały działalność sortowania surowców wtórnych w zakładzie w M. i pomimo, że prowadziły niezależną od pozwanej spółki działalność zatrudniając swoich pracowników często zlecali jakieś czynności zleceniobiorcom pozwanej, co wywoływało konflikty pomiędzy podmiotami, bo zleceniobiorcy pozwanej wykonywali te „dodatkowe zlecenia” zamiast realizować zlecenie na rzecz pozwanej. Niemniej pozwana nigdy i w żaden sposób nie upoważniła żadnego z w/w podmiotów lub ich pracowników do sprawowania nadzoru czy kierownictwa nad wykonywaniem zleceń przez zleceniobiorców(...)Spółki z o.o., w tym również nad wykonywaniem zlecenia przez P. R. (1). Wobec powyższego, zdaniem pozwanej, nie sposób uznać, tak jak to uczynił Sąd I instancji, że w

przedmiotowej sprawie czynności wykonywane przez P. R. (1) na rzecz pozwanej odbywały się pod jej kierownictwem i w warunkach podporządkowania charakterystycznego dla stosunku pracy, skoro polecenia wydawały mu osoby postronne, nieupoważnione przez pozwaną i to one sprawowały nadzór nad ich wykonywaniem. Sąd Rejonowy, orzekając w niniejszej sprawie, dopuścił się również naruszenia prawa procesowego tj. art. 233 §1 k.p.c. poprzez przekroczenie swobodnej oceny dowodów i przyjęcie, że P. R. (1) podpisując umowy z pozwaną działał w ramach przymusu ekonomicznego i w istocie nie miał zamiaru zawrzeć umów zlecenia, a jego zamiarem było zawarcie umowy o pracę. W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę, że P. R. (1) jako osoba zainteresowana nigdy nie wystąpił przeciwko pozwanej z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy ani nie brał udziału w przedmiotowym postępowaniu wytoczonym przez inspekcję pracy. Nigdy też nie zgłaszał pozwanej roszczeń o zmianę istniejącego między stronami stosunku prawnego. W materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie brak jest zeznań P. R. (1), w których odniósłby się do zamiaru z jakim zawierał umowy z pozwaną spółką oraz jego sytuacji ekonomicznej, która zdaniem Sądu I instancji miała przymusić go do zawarcia umowy zlecenia z pozwaną spółką.

Tymczasem Sąd Rejonowy, pomimo braku jakichkolwiek podstaw, wysnuł daleko idący wniosek, iż zamiarem stron było zawarcie umowy o pracę, a P. R. (1) działał w ramach przymusu ekonomicznego. Okoliczność zamiaru stron przy zawarciu stosunku prawnego ma istotne znaczenie dla zakwalifikowania tego stosunku jako stosunek pracy, w związku z czym naruszenie postępowania w tym zakresie mogło mieć istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy. Drugim naruszeniem przepisów postępowania przez Sąd I instancji jest naruszenie art. 328 §2 k.p.c. Sąd Rejonowy w sentencji wyroku orzekł, iż P. R. (1) oraz pozwaną łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, jednak w żaden sposób nie uzasadnił tej okoliczności. Sąd I instancji nie wskazał w uzasadnieniu wyroku na jakiej podstawie ustalił, że P. R. (1) zawarł z pozwaną umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy i jakie dowody zgromadzone w sprawie świadczą o takim właśnie charakterze umowy P. R. (1) z pozwaną. Brak uzasadnienia ustalonego w sentencji wyroku wymiaru czasu pracy P. R. (1), czyni niemożliwym odniesienie się przez pozwaną do stwierdzonej okoliczności. W ocenie pozwanej kolejną wadą zaskarżonego orzeczenia jest sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że element stosunku pracy w postaci podporządkowania był realizowany w stosunku prawnym łączącym P. R. (1) z pozwaną. Z zeznań świadków jasno wynika, że owo podporządkowanie sprowadzało się w istocie do koordynowania czynnościami zleceniobiorców na terenie zakładu, gdzie odbywało się sortowanie. Z zeznań świadków wynika bowiem, że w istocie działania koordynatora tj. C. C. polegały jedynie na zawieraniu umów w imieniu pozwanej ze zleceniobiorcami i sporządzaniu grafików oraz sprawdzaniu list obecności. Brygadziści wyznaczeni przez pozwaną mieli tymczasem za zadanie wskazać zleceniobiorcom wolne stanowisko do wykonywania czynności sortowania. Z zeznań E. K. wynika, że do jej obowiązków należało koordynowanie osób zatrudnionych przy sortowaniu i że jej praca polegała na tym, że jeśli ludzie stali na dole to miała prawo ich spisać, kto gdzie stoi. Świadek R. J. zeznał, że mówiąc o byciu brygadzystą miał na myśli to, że jak ktoś przychodził i robił nadgodziny na jego zmianie to musiał go gdzieś wstawić. Trudno w tej sytuacji przyjąć, że działania koordynatora i brygadzystów polegały na kierowaniu pracą. Działania te miały jedynie charakter organizacyjny.

Pozwana zaznaczyła, że przedmiot zlecenia P. R. (1) był określony w zawartych przez strony umowach. A ze względu na specyfikę tych czynności i konieczność realizowania zlecenia w zakładzie, do którego dostarczany był surowiec wtórny, pozwana zapewniła zleceniobiorcom koordynację nad wykonywaniem czynności. Koordynacja ta polegała na udostępnieniu określonej ilości stanowisk do sortowania określonej liczbie zleceniobiorców w określonym czasie, który był determinowany dostawami surowca. Jedynie w tym celu były sporządzane grafiki. Niemniej czas pracy określony w grafikach był czasem proponowanym, a każdy ze zleceniobiorców miał możliwość uzgodnienia z koordynatorem swojego czasu wykonywania zlecenia. Świadczy o tym oświadczenie samego P. R. (1) z dnia 26.04.2016r. złożone w trakcie kontroli PIP, gdzie stwierdził, że zdarzało mu się kilkakrotnie nie przychodzić do pracy, o czym informował brygadzystę, a do pracy w sobotę sam się zgłaszał. Świadek R. J. również zeznał, że pracownicy robili nadgodziny kiedy chcieli. Wszyscy świadkowie potwierdzili też, że u pozwanej była bardzo duża rotacja pracowników/zleceniobiorców. Niektórzy przychodzili na 1 lub 2 dni i już się nie pojawiali. Nie ulega wątpliwości, że oprócz koordynacji nad wykonywaniem czynności przez zleceniobiorców, którą zapewniła pozwana, zleceniobiorcy wykonywali też polecenia innych osób. Świadczy o tym zeznania C. C., E. K., R. J. i E. J. zeznali, że wykonywali polecenia przełożonych tj. obcokrajowca, na którego wołano „ciapaty”, pana P., pana W. i pana S.. Z oświadczenia P.

R. (1) również wynika, że wykonywał on polecenia Pana W. i Pana P.. Pozwana nigdy nie zatrudniała takich osób, ani żadnych innych do nadzorowania pracy zleceniobiorców.

Nie upoważniła też żadnych osób do wykonywania tego typu czynności. Opisane przez świadków osoby są powiązane z dwoma innymi podmiotami funkcjonującymi na terenie zakładu w M., a wszelkie czynności, które były wykonywane na ich polecenia były wykonywane na rzecz tych podmiotów. Świadkowie, choć wiedzieli, że nie są to osoby upoważnione przez pozwaną przychodzili z drugiej części hali, nie mieli koszulek, a ich polecenia wykraczały poza przedmiot zlecenia wynikający z umowy itd. Świadomie wykonywali ich polecenia, prawdopodobnie w celu uzyskania dodatkowych dochodów. Takie polecenia mogły mieć charakter poleceń wykonywanych w ramach jakiegoś podporządkowania lub podległości służbowej, jednakże polecenia te nie były wydawane przez pozwaną. Czynności wykonywane na skutek tych poleceń nie były wykonywane w ramach umów zawartych przez pozwaną ze zleceniobiorcami i nie były wykonywane na rzecz pozwanej. W tej sytuacji nie można wywodzić, że wykonywanie tychże czynności przez zleceniobiorców odbywało się w ramach sprawowania kierownictwa przez pozwaną. W tym stanie rzeczy nie sposób uznać, że P. R. (1) działał pod kierownictwem pozwanej, co stanowi najistotniejszy element stosunku pracy, a jego brak przesądza o bezzasadności dochodzonego roszczenia.

Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim, zważył co następuje:

Apelacja okazała się nieuzasadniona i podlegała oddaleniu.

Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonując trafnych ustaleń i wyjaśniając tym samym wszystkie istotne okoliczności mające wpływ na rozstrzygnięcie sprawy sprowadzające się do uznania, że P. R. i pozwaną łączyła umowa o pracę w okresie objętym sporem, co skutkowało uwzględnieniem powództwa. Jednocześnie Sąd Okręgowy zaakceptował w całości ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu pierwszej instancji, traktując je jak własne i nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 05 listopada 1998 roku, sygn. I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24/776).

Na wstępie wskazać należy, że postępowanie apelacyjne jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55).

W sytuacji gdy apelujący zarzuca Sądowi Rejonowemu zarówno naruszenie prawa procesowego, jak i materialnego to w pierwszej kolejności trzeba się odnieść do zarzutów procesowych bowiem dopiero poczynienie prawidłowych ustaleń faktycznych umożliwi dokonanie właściwej kwalifikacji prawnej w oparciu o przepisy prawa materialnego. Naruszenie przepisów postępowania oznacza działanie sądu niezgodnie z przepisami prawa procesowego. W praktyce chodzi o zarzuty związane z uchybieniami, których - według strony apelującej - dopuścił się sąd pierwszej instancji w postępowaniu lub przy rozstrzygnięciu. W każdym jednak przypadku naruszenia prawa procesowego należy zawsze stwierdzić istnienie związku przyczynowego między naruszeniem przepisu proceduralnego a treścią orzeczenia.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozstrzyganej sprawy stwierdzić należy w pierwszej kolejności, iż Sąd I Instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny w przedmiotowej sprawie, ustalenia swoje opierając na należyście zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonując trafnych ustaleń i wyjaśniając tym samym wszystkie istotne okoliczności mające wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, dokonał także swobodnej oceny dowodów w ramach

art. 233 § 1 kpc a Sąd Okręgowy nie dopatrył się w sędziowskiej ocenie materiału dowodowego żadnych uchybień. Nie doszło również do obrazy art.233 § 1 kpc. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że swobodna sędziowska ocena dowodów może być podważona jedynie wówczas, gdyby okazała się rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok z dnia 18 lutego 1997 r., II UKN 77/96, OSNAPiUS z 1997r., nr 21, poz.426, lub wyrok z dnia 27 lutego 1997r., I PKN 25/97, OSNAPiUS z 1997 r., nr 21, poz. 420), co w ocenianej sprawie nie występuje. Wprost przeciwnie, ocena przeprowadzonych przez Sąd Rejonowy dowodów, była bardzo dokładna, szczegółowa i rzeczowa i w pełni pozwoliła na kontrolę rozumowania i wnioskowania tego Sądu.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przepisów art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów, wskazać należy, że zgodnie z art. 233 k.p.c., wiarygodność i moc dowodów Sąd ocenia według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak min. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27.09.2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 7 czerwca 2006 roku, sygn. akt I ACa 1407/05, LEX nr 278415). W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (tak Sąd Najwyższy m. in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753, 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347, 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136). Na płaszczyźnie procesowej, skuteczność zarzutu dokonania przez Sąd I instancji błędnych ustaleń faktycznych, uzależniona jest od wykazania, iż Sąd ten wadliwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a tym samym naruszył art. 233 § 1 k.p.c.

Na gruncie poczynionych wyżej rozważań, stwierdzić trzeba, że apelująca nie wykazała, aby Sąd I instancji naruszył powołany wyżej art. 233 k.p.c. Pozwana, wskazując w apelacji na naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie przez Sąd I instancji zasad swobodnej oceny wskazała, iż w materiale dowodowym brak jest zeznań P. R. (5) wskazujących, iż działał w ramach przymusu ekonomicznego i w istocie nie miał zamiaru zawrzeć umowy zlecenia, a umowę o pracę.

W ocenie Sądu Okręgowego poczynione, w tym zakresie ustalenia przez Sąd Rejonowy należy uznać za zgodne m.in. z zeznaniami P. R. (5) złożonymi w dniu 26.04.2016 r. przed Inspektorem Pracy, znajdującym się na k.23 akt sprawy VII W 652/16, a nadto doświadczeniem życiowym i logiką. P. R. (5) wskazywał, iż wielokrotnie rozmawiał z C. C., że chciałby zawrzeć w formie pisemnej umowę o pracę. Jednak gotowe umowy zlecenia przywoziła kasjerka z G. i miał on jedynie taki wybór, że ta umowa albo brak pracy. Zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego skoro powód pomimo chęci podjęcia zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, decydował się na podpisywanie umów oznaczonych jako umowy zlecenia, gdyż obawiał się utraty pracy, niewątpliwie działał pod wpływem przymusu ekonomicznego. Dodatkowo również takie okoliczności jak podporządkowywanie się poleceniom innych osób, przestrzeganie ustalonego czasu pracy oraz zgłaszanie nieobecności w pracy, świadczy o tym, iż nie było jego zamiarem objęcie wykonywanie umowy zlecenia. Zachowywał się on jak pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę.

Z drugiej strony okoliczności te, zdaniem Sądu Okręgowego, miały drugorzędne znaczenie w okolicznościach niniejszej sprawy. W orzecznictwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2017 r., sygn. akt I PK 176/16) wskazuje się, iż **wolą stron nie można zmienić podstawy zatrudnienia wówczas, gdy sposób wykonywania przez pracownika czynności określonych umową wpisuje się w reżim z art. 22 § 1 k.p.** Sąd Najwyższy zauważył, iż wola stron nie może przełamać normatywnej formuły wyrażonej w art. 22 § 1 i § 11

k.p. Istotnym zatem w okolicznościach niniejszej sprawy pozostawało ustalenie jakie cechy nosiła zawarta umowa, a zamiar (wola stron) mogłaby mieć znaczenie w przypadku wątpliwości co do charakteru umowy.

Sąd Najwyższy wyjaśnił w wyroku z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, że wówczas dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. Natomiast jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej rodzaju decydują zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy (wyrok z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98).

Przechodząc do zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak uzasadnienia ustalonego w sentencji wyroku wymiaru czasu pracy P. R. (1), należało również uznać go za nieuzasadniony. Przepis art. 328 § 2 k.p.c. określa konstrukcyjne elementy uzasadnienia wyroku, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Obrazą tego przepisu może mieć miejsce wyłącznie wtedy, gdy z uzasadnienia orzeczenia nie daje się odczytać, jaki stan faktyczny bądź prawny stanowił podstawę rozstrzygnięcia, co uniemożliwiło kontrolę instancyjną. Sąd Rejonowy w stanie faktycznym określił wymiar czasu pracy powoda tj. od 6.00-14.00, od 14.00-22.00 oraz od 22.00 -6.00. Okoliczność ta wynikała z zeznań świadków C. C., E. K., R. J. oraz E. J.. Z uwagi na powyższe należało uznać, iż jednoznacznie z orzeczenia wynikał ustalony w sentencji wymiar czasu pracy.

Apelująca zgłosiła również zarzut sprzeczności istotnych ustaleń z treścią zebranego materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że element stosunku prawnego w postaci podporządkowania był realizowany z pozwaną, podczas gdy z zeznań świadków wynika, że owo podporządkowanie sprowadzało się w istocie do koordynowania czynnościami zleceniobiorców, a polecenia wydawały osoby nieuprawnione przez pozwaną do wydawania takich poleceń. Zarzut ten łączył się z zarzutem naruszenia art. 22 §1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że wykonywanie pracy przez pracownika odbywa się pod kierownictwem pracodawcy niezależnie od tego kto wydawał polecenia pracownikowi i czy osoby były do tego upoważnione przez pracodawcę, czy wydawały je z przekroczeniem swoich uprawnień.

Zgodnie z § 1 art. 22 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. Z kolei § 11 tego artykułu stanowi, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Natomiast według art. 22 § 1² k.p. nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1. Z przepisów tych wynika, że w pierwszej kolejności badaniu podlega, czy dana praca jest zatrudnieniem w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., a art. 22 § 1² k.p. stanowi dla pełnej jasności, że w razie wykonywania pracy w warunkach określonych w § 1 tego artykułu nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną. Podstawową cechą stosunku pracy (art. 22 k.p.) jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 czerwca 2017 r., sygn. akt I PK 176/16 wyjaśnił, iż przyjmuje się w pierwszym rzędzie, że podporządkowanie pracownika obejmuje prawo **wydawania przez pracodawcę poleceń** (por. Z. Hajn, glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000 Nr 12, poz. 177 oraz W. Muszalski, Charakter prawny pracy członka zarządu spółki handlowej, Państwo i Prawo 1992 nr 10, s. 67). W wyroku z dnia 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97 (OSNAPiUS 1999 Nr 1, poz. 34) oraz z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79 (Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 14), Sąd Najwyższy stwierdził, że w ramach podporządkowania pracowniczego mieści się konieczność przestrzegania ustalonych przez pracodawcę **reguł porządkowych**. Dla stosunku pracy charakterystyczne jest, że pracownik wykonuje swoje obowiązki w określonym przez **pracodawcę miejscu i czasie** (por. T. Liszcz, Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy - relacja pojęć (w:) Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga Jubileuszowa Prof. H. Lewandowskiego, Warszawa 2009; T. Duraj, Podporządkowanie co do przedmiotu świadczenia pracownika - wybrane problemy, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2012 nr 11, s. 21-29; Z. Góral, H. Lewandowski, Przeciwdziałanie stosowaniu umów

cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1996 nr 12, s. 21). **Podmiot zatrudniający jest organizatorem pracy i decyduje, gdzie i w jakich godzinach będzie realizowany proces pracy. Zatem 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.** Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98 (OSNAPiUS 2000 Nr 6, poz. 223), uznał, że **wykonywanie pracy we wszystkich dniach tygodnia (z wyjątkiem sobót i niedziel) i w wyznaczonych godzinach stanowi pracę pod stałym kierownictwem pracodawcy.** Za podporządkowanie pracownika pracodawcy nie można uważać wyłącznie podporządkowania osobowego. Znaczenie ma podporządkowanie organizacyjne przejawiające się w wyznaczaniu miejsca i czasu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 Nr 18, poz. 582). Ponadto 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. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy, a obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych został wyeksponowany w art. 100 § 1 k.p.

Zatem codzienne stawianie się do pracy, bez z góry określonych czynności do wykonania, i wykonywanie na bieżąco poleceń zwykle świadczy o wykonywaniu pracy pod kierownictwem pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1999 r., I PKN 307/99, OSNAPiUS 2001 Nr 7, poz. 214 czy z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192)

Podobnie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2017 r., sygn. akt I PK 171/16 wprost wyjaśniono, iż **jednym z istotnych aspektów podporządkowania pracownika pracodawcy jest jego zależność w sferze miejsca świadczenia pracy.** Samo pojęcie "miejsca pracy" nie zostało zdefiniowane w Kodeksie pracy. W orzecznictwie przez to sformułowanie rozumiana jest jednostka przestrzeni, gdzie pracownik stale (z reguły) rozpoczyna i kończy codzienną pracę. Nie musi to być przy tym miejsce, w którym pracodawca ma swą siedzibę. Ponadto **podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 k.p.) może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody, zwłaszcza gdy wykonuje zawód twórczy.**

Jak ustalił Sąd Rejonowy, a co nie było kwestionowane przez stronę pozwaną P. R. (1) świadczył pracę w wyznaczonym miejscu, w wyznaczonych godzinach i w sposób określony przez tzw. brygadzystę. W zakładzie pracy obowiązywała lista obecności, musiał zgłaszać wcześniej nieobecności, nie mógł samodzielnie opuścić stanowiska i musiał zgłaszać wyjścia w trakcie ustalonych godzin pracy. Codziennie rano następował rozdział czynności i brygadzista wskazywał mu stanowisko pracy. Jednocześnie wszyscy świadkowie jednolicie wskazali osoby uprawnione do wydawania poleceń powodowi. Pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów wskazujących, iż osoby te nie miały do tego kompetencji. Z kolei wydanie polecenia m.in. dotyczącego kierowania pracownikami oraz wykonywania poleceń innego pracownika nie wymaga formy pisemnej. Wobec wykazania faktu, iż praktyką było wydawanie poleceń przez określone osoby, należało uznać, iż zgodnie z doświadczeniem życiowym były one do tego uprawnione. Nie mniej jednak wydawanie poleceń jak wynika z przytoczonego orzecznictwa jest tylko jednym z elementów świadczącym o podporządkowaniu. Dlatego też rozważania Sądu Rejonowego w tym zakresie należało uznać za prawidłowe.

Słusznie także, Sąd Rejonowy wskazał i na inne okoliczności świadczące o rzeczywistym charakterze łączącego strony stosunku pracy, a mianowicie obowiązek osobistego świadczenia pracy według ustalonego przez pozwaną grafiku, brak możliwości powierzenia wykonywania zadań innej osobie, otrzymywanie wynagrodzenia w ustalonym terminie, raz w miesiącu w wysokości niezależnej od wyników pracy.

Wobec powyższego, nie znajdując podstaw do uwzględnienia zarzutów apelacji

i z braku przyczyn branych przez Sąd pod uwagę z urzędu, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację.

SSO Iwona Wysowska SSO Ewa Michalska SSO Marek Zwiernik