

***Sygn. akt VI P 600/13***

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 kwietnia 2014 roku.

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodnicząca SSR Marta Kiszowara

Ławnicy: Wanda Wiesława Janowicz

Zofia Ugolik

Protokolant: Mariola Drozdowska

po rozpoznaniu w dniu 16 kwietnia 2014 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa Inspektora Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w B. oraz M. H. i M. K.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. Ustala, że powódkę M. H. i pozwanego (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w B. łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sortowacza w okresie od 19 grudnia 2012 roku do 31 lipca 2013 roku.

II. Ustala, że powódkę M. K. i pozwanego (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w B. łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sortowacza w okresie od 12 czerwca 2013 roku do 31 lipca 2013 roku.

III. Zasądza od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 132 zł ( sto trzydzieści dwa złote ) tytułem opłaty sądowej od uiszczenia, której powódka M. K. i Inspektor Pracy byli zwolnieni.

IV. Zasądza od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 588 zł ( pięćset osiemdziesiąt osiem złotych ) tytułem opłaty sądowej od uiszczenia, której powódka M. H. i Inspektor Pracy byli zwolnieni.

***Sygn. akt: VI P 600/13***

## UZASADNIENIE

Inspektor Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w B. I. W., na podstawie art. 63<sup>1</sup> k.p.c., pozwem skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy M. K. a pozwanym w okresie od 12.06.2013 roku do 31.07.2013 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku sortowacza. W uzasadnieniu Inspektor Pracy wskazał, iż M. K. była zatrudniona przez pozwanego na umowy zlecenie kolejno na okres od 12.06 do 30.06.2013 roku, a także od 01.07. do 31.07.2013 roku. Inspektor Pracy podniósł, że M. K. świadczyła pracę na rzecz pozwanego we wskazanym okresie polegającą na sortowaniu odpadów komunalnych (przy linii sortowniczej) podlegających powtórnemu zagospodarowaniu oraz wykonywała prace porządkowe. Wykonując obowiązki korzystała z urządzeń i narzędzi należących do spółki. Inspektor Pracy ustalił, że świadczyła ona pracę osobiście, w określonym przez pracodawcę miejscu i wyznaczonym czasie, według harmonogramów pracy

sporządzonych przez kierownika ds. produkcji. On także nadzorował jej pracę. M. K. otrzymywała wynagrodzenie określone w umowach zlecenia stawką godzinową 10 zł brutto. Uzasadniając interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy M. K. w rozumieniu art. 189 k.p.c., Inspektor wskazał, iż będzie to miało warunkować prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń wynikających z przepisów prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych, a także rzutować na ich wysokość (k. 2-3).

Pozwany (...) Sp. z o. o. w B. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany wskazał, że w spornym okresie łączyła go z powódką umowa zlecenia, a nie umowa o pracę. Przyznał, że w spornym okresie powódka wykonywała czynności na jego rzecz. Wskazał, iż z uwagi na specyfikę działalności jego zakładu, zmienia się zapotrzebowanie na pracowników, dlatego też część osób zostaje zatrudnionych na umowy cywilnoprawne, nie zaś umowy o pracę. Pozwany zaznaczył, iż ten sam rodzaj pracy może być wykonywany w ramach umowy o pracę jak i stosunków cywilnoprawnych, ważny jest tu rzeczywisty zamiar i wola stron podpisujących umowę. Zdaniem pozwanego powódka wiedziała, jakiego rodzaju umowy podpisuje, zdawała sobie sprawę, że ilość osób zatrudnionych na terenie zakładu jest uzależniona od ilości przywiezionego do przesortowania materiału. Podnosił, że wynagrodzenie było ustalone w stawkach godzinowych, od ilości przepracowanych godzin zależało ostateczne wynagrodzenie. Co więcej, zakres jej obowiązków został opisany w sposób bardzo wąski, co również jest charakterystyczne dla umowy zlecenia. Pozwany wskazał, iż istnienie nadzoru nad pracownikiem nie ma wpływu na charakter umowy zawarty z powódką, bowiem cały teren zakładu jest nadzorowany i przebieg prac podlega obostrzeniom niezależnie od podstawy zatrudnienia pracownika (k. 16-22).

W niniejszej sprawie, na podstawie art. 56 § 1 k.p.c. w związku z art. 63<sup>2</sup> k.p.c. wezwano M. K. do udziału w sprawie w charakterze powódki. Zgodnie z w/w regulacją w sprawach wytoczonych przez Inspektora Pracy na rzecz obywateli, Sąd wzywa osobę, na rzecz której wytoczono powództwo do wzięcia udziału w sprawie. Osoba taka może wstąpić do sprawy w każdym jej stanie w charakterze powoda. M. K. na rozprawie w dniu 10.03.2014 roku wstąpiła do sprawy jako powódka i popierała żądanie Inspektora Pracy (k. 82).

Inspektor Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w B. I. W., na podstawie art. 63<sup>1</sup> k.p.c., pozwem skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. wniósł także o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy M. H. a pozwanym w okresie od 19.12.2012 roku do 31.07.2013 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku sortowacza. Sprawa ta została zarejestrowana za sygnaturą VI P 601/13 tutejszego Sądu Rejonowego. W uzasadnieniu Inspektor Pracy wskazał, iż M. H. była zatrudniona przez pozwanego na umowy cywilnoprawne: w okresie od 19.12 do 31.12.2012 roku na umowę o dzieło, zaś na umowę zlecenie kolejno na okres od 02.01 do 31.01.2013 roku, od 01.02. do 31.03.2013 roku, od 01.04 do 30.06.2013 roku, a także od 01.07. do 31.07.2013 roku. Inspektor Pracy podniósł, że M. H. świadczyła pracę na rzecz pozwanego we wskazanym okresie polegającą na sortowaniu odpadów komunalnych (przy linii sortowniczej) podlegających powtórnemu zagospodarowaniu oraz wykonywała prace porządkowe. Wykonując obowiązki korzystała z urządzeń i narzędzi należących do spółki. Inspektor Pracy ustalił, że świadczyła ona pracę osobiście, w określonym przez pracodawcę miejscu i wyznaczonym czasie, według harmonogramów pracy sporządzonych przez kierownika ds. produkcji. On także nadzorował pracę M. K.. M. K. otrzymywała wynagrodzenie określone w umowach zlecenia stawką godzinową 10-12 zł brutto, a w umowie o dzieło – 600 zł brutto. Uzasadniając interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy M. H. w rozumieniu art. 189 k.p.c., Inspektor wskazał, iż będzie to miało warunkować prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń wynikających z przepisów prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych, a także rzutować na ich wysokość (k. 43-44).

Pozwany (...) Sp. z o. o. w B. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazał, że w spornym okresie łączyła go z powódką umowa zlecenia, a nie umowa o pracę. Przyznał, że powódka wykonywała czynności na jego rzecz. Pozwany wskazał, iż z uwagi na specyfikę działalności jego zakładu, zmienia się zapotrzebowanie na pracowników, dlatego też część osób zostaje zatrudnionych na umowy cywilnoprawne, nie zaś umowy o pracę. Zaznaczył, iż ten sam rodzaj pracy może być wykonywany w ramach umowy o pracę jak i stosunków cywilnoprawnych, ważny jest tu rzeczywisty zamiar

i wola stron podpisujących umowę. Zdaniem pozwanego, powódka wiedziała, jakiego rodzaju umowy podpisuje, zdawała sobie sprawę, że ilość osób zatrudnionych na terenie zakładu jest uzależniona od ilości przywiezionego do przesortowania materiału. Podnosił, że wynagrodzenie w ramach umów zlecenia zostało ustalone w stawkach godzinowych, od ilości przepracowanych godzin zależało ostateczne wynagrodzenie. Co więcej, zakres jej obowiązków został opisany w sposób bardzo wąski, co również jest charakterystyczne dla umowy zlecenia. Pozwany wskazał, iż istnienie nadzoru nad pracownikiem nie ma wpływu na charakter umowy zawarty z powódką, bowiem cały teren zakładu jest nadzorowany i przebieg prac podlega obostrzeniom niezależnie od podstawy zatrudnienia pracownika (k. 61-67).

W niniejszej sprawie, na podstawie art. 56 § 1 k.p.c. w związku z art. 63<sup>2</sup> k.p.c. wezwano M. H. do udziału w sprawie w charakterze powódki. Zgodnie z w/w regulacją w sprawach wytoczonych przez Inspektora Pracy na rzecz obywateli, Sąd wzywa osobę, na rzecz której wytoczono powództwo do wzięcia udziału w sprawie. Osoba taka może wstąpić do sprawy w każdym jej stanie w charakterze powoda. M. H. na rozprawie w dniu 17.02.2014 roku wstąpiła do sprawy jako powódka i popierała żądanie Inspektora Pracy (k. 75).

Na rozprawie w dniu 10.03.2014 roku, mając na uwadze względy ekonomii procesowej, połączono do wspólnego rozpoznania sprawy z powództwa M. K. o sygn. akt VI P 600/13 oraz sprawę z powództwa M. H. o sygn. akt VI P 6011/13 (k. 40).

#### ***Sąd Pracy ustalił i zważył, co następuje:***

Bezsporne jest, że powódki oraz pozwanego wiązały umowy cywilnoprawne, na podstawie których wykonywały one czynności na rzecz pozwanego. M. K. świadczyła pracę w postaci sortowania odpadów komunalnych oraz wykonywania wyznaczonych prac porządkowych w miejscu pracy na podstawie umów zlecenia od 12.06 do 30.06.2013 roku oraz od 01.07. do 31.07.2013 roku. W obu umowach ustalono, iż za wykonane czynności zleceniobiorca otrzyma wynagrodzenie w kwocie 10 zł brutto za godzinę. Także M. H. świadczyła pracę w postaci wykonywania wyznaczonych prac porządkowych w miejscu pracy na rzecz pozwanego w okresie od 19.12 do 31.12.2012 roku na umowę o dzieło. Zaś na umowę zlecenie świadczyła pracę w postaci sortowania odpadów komunalnych oraz wykonywania wyznaczonych prac porządkowych w miejscu pracy kolejno w okresie od 02.01 do 31.01.2013 roku, od 01.02. do 31.03.2013 roku, od 01.04 do 30.06.2013 roku, a także od 01.07. do 31.07.2013 roku. Ustalono, iż za wykonane czynności w ramach umowy o dzieło otrzymała wynagrodzenie w kwocie 600 zł brutto, zaś w ramach umów zlecenia otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 10,00, 11,00 i 12,00 zł brutto/godz. (k. 45-49).

Poza sporem pozostaje również fakt, iż w wyniku kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy, Okręgowego Inspektora Pracy w B., stwierdzono, że warunki wykonywania zadań w ramach zawartych między powódkami a pozwanym umów zlecenia noszą cechy stosunku pracy (k.6-9, 50-53). Z tego bowiem powodu Inspektor Pracy wytoczył na rzecz powódek niniejsze powództwa (k. 8).

Bezspornym był również ustalenie, iż pozwany zatrudnia inne osoby pracujące na stanowisku sortowacza także na umowę o pracę. Osoby te świadczą pracę w wymiarze 8 godzin dziennie, ponadto wykonują te same czynności, które wykonywały powódki na rzecz pozwanego w ramach umów cywilnoprawnych.

Spór sprowadzał się natomiast do oceny, jaki charakter miał łączący strony stosunek – czy jak twierdzi pozwany było to wykonywanie czynności sortowania przy linii produkcyjnej w ramach poszczególnych umów cywilnoprawnych, czy stosownie do stanowiska powódek i Inspektora Pracy był to stosunek pracy.

Przed przystąpieniem do właściwych rozważań należało wskazać, iż zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Stosownie do powyższego powództwo o ustalenie zgodnie z treścią art. 189 k.p.c. wymaga dla swej zasadności wskazania interesu prawnego w sądowym ustalaniu stanu prawnego. Sąd stwierdził, że powódka miała interes prawny w żądaniu ustalenia stosunku pracy. W świetle najnowszego orzecznictwa Sądu Najwyższego nie ma bowiem wątpliwości co do tego, że pracownik może mieć interes prawny w domaganiu się ustalenia istnienia stosunku pracy, jeżeli

istnieje stan niepewności co do jego sytuacji prawnej (np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2009 r., II PK 1/09 Lex 533086, wyrok SN z dnia 29.03.2001 r., I PKN 333/00, OSNAP 2003/1/12). Ustalenie stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych i innych stosunków pracy, a także rzutuje na ich wysokość. W sporze o istnienie stosunku pracy, żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda pracownika nie tylko aktualnym, lecz i przyszłym, nie tylko w sferze zatrudnienia, lecz i ubezpieczenia społecznego (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009 r., II PK 156/09; LEX nr 577459). Niewątpliwie, rozstrzygnięcie sporu co do trwania stosunku pracy rzutować będzie na uprawnienia powódek, choćby w zakresie uprawnień w ramach ubezpieczeń społecznych.

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z kolei, według § 1<sup>1</sup> powyższego artykułu, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Z treści tych przepisów, mających charakter bezwzględnie obowiązujący, wynika, że ustalenie, iż praca określonego rodzaju jest wykonywana na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem i odpłatnie, wystarcza do stwierdzenia istnienia stosunku pracy.

W literaturze i orzecznictwie została przyjęta wykładnia zwrotu „wykonywanie pracy” w rozumieniu art. 22 §1 k.p. jako działalności: 1) zarobkowej (wykonywanej za wynagrodzeniem); 2) wykonywanej osobiście przez pracownika; 3) rozumianej czynnościowo, czyli powtarzanej w codziennych lub dłuższych odstępach czasu, nie będącej jednorazowym wytworem (dziełem) lub czynnością jednorazową; 4) wykonywanej "na ryzyko" pracodawcy, który ponosi ujemne konsekwencje niezawinionych błędów popełnianych przez pracownika (tzw. ryzyko osobowe), konsekwencje zakłóceń w funkcjonowaniu zakładu pracy, np. przestojów (tzw. ryzyko techniczne) lub złej kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa (tzw. ryzyko gospodarcze); 5) świadczonej „pod kierownictwem” pracodawcy, co oznacza, że pracownik powinien stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy (art. 100 §1kp), i pozostawać do Dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 kp). (Komentarz do art. 22 kodeksu pracy R. Celeda, E. Chmielek-Lubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V). O przyjęciu istnienia stosunku pracy decyduje jedynie sposób wykonywania pracy, a szczególnie realizowanie przez strony, nawet wbrew postanowieniom zawartej umowy – tych cech, które charakteryzują umowę o pracę i odróżniają tę umowę od innych umów o świadczenie usług (Komentarz do art. 22 kp w: U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych – Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks Pracy w komentarzem, Fundacja Gospodarcza 2004 r.)

W tym miejscu podkreślić należy, że sama nazwa umowy nie ma decydującego znaczenia dla określenia jej charakteru, który ustala się na podstawie treści oświadczeń woli stron, dokonując ich wykładni zgodnie z art. 65 k.c. Przepis ten stanowi, że oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają, ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje, przy czym w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Z treści art. 65 k.c. wynika, że dla prawidłowej oceny charakteru prawnego łączącego strony stosunku prawnego decydujące znaczenie mają ustalenia faktyczne dotyczące okoliczności zawarcia umowy, jej celu i zamiaru stron. Należy jednak zaznaczyć, iż sam zamiar zawarcia umowy cywilnoprawnej, a także świadome podpisanie takiej umowy nie mogą zmienić charakteru zatrudnienia zainicjowanego taką umową, jeśli wykazuje ono w przeważającym stopniu cechy innego stosunku prawnego (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 20 grudnia 2012 r. III AUa 1056/12, podobnie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 315/07). Dodatkowo zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2012 r. sygn. akt II PK 239/11, jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony oraz ich wolę.

Analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego nie pozostawia wątpliwości, że we wskazanych okresach powódkę M. K. oraz powódkę M. H. łączył z pozwanym stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku sortowacza.

Powódka M. K. zeznała, że zawarła z pozwanym umowę zlecenia, gdyż zależało jej na zatrudnieniu i otrzymywaniu wynagrodzenia. Ma ona dwojkę dzieci, wraz z mężem mieszka w wynajętym mieszkaniu. Nie miała swobody wyboru formy umowy, gdyż pracodawca zaproponował jej podpisanie umowy zlecenia. Gdyby otrzymała wybór wskazała, że wybrałaby umowę o pracę. Sądziła, iż umowa zlecenia zostanie zawarta na okres próbny, a następnie otrzyma umowę o pracę. Jednakże świadczył pracę osobiście, a osoby trzecie nie mogły go zastępować. Obowiązki przez nią wykonywane były takie same, jak osób zatrudnionych na stanowisku sortowacza na podstawie umowy o pracę. M. K. wykonywała pracę w zakładzie pozwanego mieszczącym się w S.. Pracę świadczyła w godzinach wskazanych w harmonogramie wywieszonym w holu. Pracowała 8-11 godzin dziennie, zadrzała się praca w godzinach od 17:30 do 5:30. Jej praca nie różniła się od pracy sortowaczy zatrudnionych na umowę o pracę, nie była jednak w stanie wskazać, czy pracowali oni w godzinach nadliczbowych. W sytuacji, gdy nie mogła przyjść do pracy miała informować kierownika A. G., on też przeprowadził wstępne przeszkolenie. W sytuacji, gdy w ciągu dnia zdarzały się awarie maszyn, o godz. 11:00, a powódka miała wstawione 8 godzin pracy, to sprzątała do godziny 14:00. Potem otrzymywała informację, że ma czekać na telefon, kiedy wrócić do pracy. Kiedy maszyna zepsuła się w nocy – wszyscy wychodzili z firmy. W czasie, gdy nie przychodziła do pracy z uwagi na awarię maszyn, pracodawca dzwonił do M. H., żeby przyjść wykonać dodatkowe prace, to były pojedyncze dni. (k. 84-85,158-159v).

Powódka M. H. także zeznała, że zawarła z pozwanym umowę zlecenia, gdyż zależało jej na zatrudnieniu i otrzymywaniu wynagrodzenia, gdyż jej mąż nie pracował, chciała przetrwać zimę. Cały czas zależało jej na umowie o pracę. Nie miała swobody wyboru formy umowy, gdyż pracodawca zaproponował jej podpisanie umów cywilnoprawnych. Gdyby otrzymała wybór wskazała, że wybrałaby umowę o pracę. Obiecywano jej umowę o pracę, zależało jej na stażu pracy. Pytała U. M., czy będą umowy o pracę, odpowiadała jej ona, że będą, ale nie powiedziała kiedy, pytała też, co należy zrobić, by otrzymać umowę o pracę. Obowiązki przez nią wykonywane były takie same, jak osób zatrudnionych na stanowisku sortowacza na podstawie umowy o pracę. Świadczyła pracę osobiście, a osoby trzecie nie mogły jej zastępować. M. H. wykonywała pracę w zakładzie pozwanego mieszczącym się w S.. Pracę świadczyła w godzinach wskazanych przez pracodawcę. Pracowała w systemie zmianowym po 8 godzin dziennie, zdarzało się, że pracowała do 12 godzin dziennie. Wszyscy pracownicy, także ci pracujący na umowę zlecenie podlegali kierownictwu A. G.. W sytuacji, zdarzały się awarie maszyn, to sprzątała halę tam, gdzie była segregacja. W czasie awarii proponowano jej przyjście do pracy i sprzątanie, polegało to np. na czyszczeniu taśmy, proponował jej to A. G.. Tą pracę wykonywała w wymiarze 8 godzin dziennie. (k. 76-77,156v-158).

Zeznająca w charakterze strony U. M., prokurent samoistny pozwanego, wskazywała, że pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na stanowisku sortowacza mają ustalony, normatywny czas pracy w wymiarze 8 godzin dziennie. Natomiast osoby zatrudnione na osoby zlecenia mają czas pracy ustalany w zależności od potrzeb pozwanego, harmonogram pracy linii produkcyjnej był przygotowywany przez nią i A. G.. Osoby, które przychodziły na stanowisko sortowacza były informowane o charakterze pracy. Na terenie zakładu pozwanego obowiązuje organizacja i nadzór nad wszystkimi podmiotami lub osobami, które się tam znajdują. Powódki otrzymały od pozwanego środki ochrony w postaci rękawic, maseczek, wszyscy pracownicy mogą je pobierać, zaś pracę wykonywały na linii produkcyjnej należącej do pozwanego. Średnio co miesiąc planowała wraz z A. G. ilość osób potrzebnych do pracy. Umowy zlecenia były zawierane przeważnie na miesiąc, zdarzały się też na 2 tygodnie. Powódka M. H. otrzymała umowę zlecenia na 3 miesiące, gdyż pozwany zawarł dużą umowę dostawy odpadów w marcu 2013 roku i spodziewano się większej ilości pracy (k. 85-87, 158v-159).

Zeznający w charakterze pozwanego prezes zarządu M. P. wskazywał, że na linii technologicznej na umowę o pracę zatrudnionych jest minimum niezbędnych osób, dodatkowo zaś są zatrudniane osoby na umowy cywilnoprawne. Od 01.07.2013 roku miała wejść nowelizacja ustawy o utrzymaniu czystości w gminie, w związku z tym pozwany nie wiedział, czy będzie miał w ogóle pracę. Zatrudnienie było warunkowane ilością odpadów. Zapotrzebowanie na

pracowników zgłaszała mu U. M., ona też wnioskowała, jakie osoby chcą otrzymać umowę o pracę. Nie słyszał, by powódki o to wnioskowały (k. 87-88, 159v).

Celem ustalenia spornych okoliczności, Sąd dopuścił również dowód z zeznań świadka A. G..

Świadek A. G. jest kierownikiem ds. produkcji u pozwanego. Poświadczył, że był przełożonym powódek w czasie ich zatrudnienia u pozwanego i z tego tytułu nadzorował ich pracę, otrzymały rękawice, maski i okulary z zakładu, zostały przez niego ustawione na linii sortowniczej. Wskazał, że osoby przychodzące do pracy w charakterze sortowacza były informowane, że jest to praca na umowę zlecenie. Jego zdaniem nie różniła się od pracy wykonywanej przez osoby zatrudnione na umowę pracę w zakresie obowiązków i charakteru pracy, jedyną różnicą był czas pracy. Osoby pracujące na umowę zlecenie mógł pracować dłużej, niż 8 godzin, za ich zgodą pracowali 9-10 godzin, zdarzała się też praca po 11 godzin. Prowadził on ewidencję czasu pracy dla osób na umowy cywilne, na tej podstawie było im bowiem wypłacane wynagrodzenie. Stwierdził, iż osoby, które chciały wyjść wcześniej mogły to zrobić, musiały zgłosić to zmianowemu lub jemu, jeżeli warunki sprzyjały taka osoba była zwalniana. Teoretycznie każda z powódek mogła przysłać inną osobę na swoje miejsce, ale praktycznie to się nie zdarzało, gdyż osoba taka nie była przeszkolona, zaś powódki zostały przeszkolone z zakresu stanowiska i BHP. Powódki pracowały w systemie zmianowym, jeżeli zachodziła potrzeba – także w nocy. Pracownik rekrutowany nie wiedział, czy będzie pracował na I czy II zmianie, to świadek ustalał czas pracy poszczególnych zmian, harmonogram nie obejmował pracowników z imienia i nazwiska, ale obejmował poszczególne zmiany. Stwierdził, iż M. H. nie rozmawiała z nim, że chciałaby pracować na umowę o pracę. W czasie awarii pracownicy na umowę o pracę dostawali prace zastępcze, porządkowe, a pracujący na umowę zlecenie oczekiwali w domu na telefon, chyba, że była potrzeba większej ilości osób np. do sprzątnięcia, wtedy świadek dzwonił do niektórych osób pracujących na umowę zlecenie proponując im taką pracę. (k. 89-92).

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka A. G., gdyż były one logiczne i korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie. Jako, że świadek pracował z powódkami w spornym okresie, jego zeznania w sposób obiektywny i rzetelny obrazowały charakter ich pracy.

Reasumując, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że obie powódki świadczyły na rzecz pozwanego pracodawcy pracę „pod jego kierownictwem”, miały przełożonych, którzy wydawali im polecenia. Były obowiązane stosować się do ustalonej przez przełożonych organizacji pracy tj. pracować w godzinach wskazanych w harmonogramie. W świetle dowodów zebranych w sprawie nie budziło też wątpliwości, że praca powódek wykonywana była w sposób powtarzalny, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę (średnio 8 godzin dziennie, w zakładzie pracodawcy w miejscowości S. na linii sortowniczej). Powódki musiały świadczyć pracę osobiście, zostały odpowiednio przeszkolone do wykonywania obowiązków sortowacza, dlatego też nie mogły zostać zastąpione przez osoby trzecie. W okresie spornym nie zdarzyło się, aby powódki samodzielnie opuściły stanowisko pracy. Dodatkowo w przedmiotowej sprawie nie było wątpliwości co do tego, że praca świadczona przez powódki była wykonywana odpłatnie (za wynagrodzeniem).

Należy także wskazać na istotną okoliczność, a mianowicie fakt, iż praca powódek w żaden sposób nie różniła się od pracy wykonywanej przez osoby zatrudnione na stanowisku sortowacza na podstawie umowy o pracę. Potwierdziły to powódki, a także świadek A. G.. Pozwany wprawdzie zaprzeczał tej okoliczności, jednak nie wykazał różnicy w obowiązkach osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę a powódek. Pozwany przyznał wręcz, że na linii sortowniczej jest zatrudniona minimalna, niezbędna ilość osób, na podstawie umów o pracę. Fakt zawarcia z powódkami umów cywilnoprawnych uzasadniał względami ekonomii.

Sąd nie zgodził się z twierdzeniem pozwanego, iż powódki zawarły umowy cywilnoprawne z pozwanym w ramach wyrażenia swojej swobodnej woli. Należy mieć na uwadze, że obecna sytuacja na rynku pracy jest trudna, skutki kryzysu światowego z 2008 roku są nadal odczuwalne. W szczególności niekorzystna sytuacja na rynku pracy jest odczuwalna w miejscowościach, jak B.. W takich okolicznościach nie można mówić o swobodnej woli obu stron zawierających umowę, bowiem to pracodawca jest decydującym na rynku pracy, on ustalał ofertę skierowaną do powódek, w której proponował im jedynie pracę w ramach umów cywilnoprawnych. Tymczasem Sąd nie miał wątpliwości, iż praca

powódek miała wszelkie cechy stosunku pracy określone w art. 22 k.p. Odnosząc się do zarzutu pozwanego, iż zawieranie umów cywilnoprawnych było podyktowane zmiennym zapotrzebowaniem należy wskazać, iż pozwany jako pracodawca mógł zawrzeć z powódkami umowy o pracę na czas określony.

Z powyższych względów Sąd uznał za wykazane, iż w okresie od 12.06 do 31.07.2013 roku powódkę M. K. łączył z pozwanym stosunek pracy, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku sortowacza. Zaś odnosząc się do powódki M. H. uznano także za wykazane, iż w okresie od 19.12.2012 roku do 31.07.2013 roku łączył ją z pozwanym stosunek pracy nawiązany w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sortowacza. Należy przy tym wskazać, że w toku wzajemnej współpracy, powódki zawierały z pozwanym kolejne umowy cywilnoprawne, jednak pracę świadczyły stale, bez przerw.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2010 r. Nr 90, poz. 594 ze zm.) zgodnie z treścią uchwały Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r., sygn. akt I PZP 1/07, (OSNP 2007/19-20/269). W uchwale tej Sąd Najwyższy wskazał, że sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 w/w ustawy kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy).