

Sygn. akt VIII *Pa* 171/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lutego 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jolanta Łanowy
Sędziowie:	SSO Maria Pierzycka-Pajak SSR del. Grażyna Łazowska (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 13 lutego 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa K. S.

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

o ustalenie istnienia stosunku pracy, o wydanie świadectwa pracy

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 17 września 2013 r. **sygn. akt** IV P 32/12

1 oddała apelację;

2 zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

(-) SSO Maria Pierzycka-Pajak (-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSR (del.) Grażyna Łazowska (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII *Pa* 171/13

UZASADNIENIE

Powódka K. S. (poprzednio P.), pozwem wniesionym przeciwko pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy za okres od 21.06.2010r. do 31.12.2011r. oraz wydania świadectwa pracy. Uzasadniając swoje żądania podała, że zawarła z pozwaną umowę zlecenia, na podstawie której, zobowiązała się do wykonania usługi utrzymania czystości w obiekcie (...) w R.. Powódka podniosła, że

ukształtowany na mocy tej umowy stosunek prawny pomimo zapisów zawartych w umowie, w rzeczywistości stanowił stosunek pracy w rozumieniu art. 22 kp.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, wskazując, że w spornym okresie strony łączyła umowa cywilnoprawna a nie stosunek pracy.

Wyrokiem z dnia 17.09.2013r. Sąd Rejonowy w Zabrze ustalił, że strony w spornym okresie łączył stosunek pracy, nakazał pozwanej wydanie powódce świadectwa pracy i orzekł o kosztach procesu.

Wyrok ten zapadł w oparciu o następujący stan faktyczny:

U pozwanej istniała praktyka zawierania umów o pracę na stanowiska sprzątaczek z osobami, mającymi przyznaną grupę inwalidzką, a umów zlecenia na to samo stanowisko z osobami zdrowymi. Po zawarciu umowy każda nowozatrudniona osoba przechodziła instruktaż stanowiskowy, określający co należy robić na danym stanowisku, oraz w konkretnym rewirze. Czynności były oznaczone kolejnymi literami alfabetu ABC i tak przykładowo: A oznaczało np. zmiatanie. Po instruktażu stanowiskowym pozwana pokazywała nowozatrudnionym osobom już w konkretnych rewirach czynności do wykonania. Nowy pracownik był przydzielany na dwa tygodnie do konkretnej osoby, która miała go przeszkolić. /dowód zeznania świadka J. K. k. 132v., zeznania świadka B. T. (1) k. 145/

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 21 czerwca 2010 roku powódka zawarła z pozwaną umowę zlecenia na czas nieokreślony. W imieniu pozwanej umowę podpisał J. K., któremu powódka wskazała, podczas rozmowy, że poszukuje pracy. Powódka nie przeczytała podpisanej przez nią umowy, z uwagi na fakt, że nie ukończyła szkoły, i nie potrafiła czytać. Powódka nie chciała ujawniać przedstawicielowi pozwanej tej okoliczności, bowiem wstydziła się tego. Z treścią podpisanej umowy zaznajomił ją po powrocie do domu jej partner. W ramach zawartej umowy powódka zobowiązała się do utrzymania czystości w obiekcie (...) w R.. W § 2 umowy została między innymi zobowiązana do przestrzegania regulaminów Zleceniodawcy i innych wewnętrznych aktów normatywnych obowiązujących u zleceniodawcy, a dotyczących organizacji i działania zleceniodawcy - pozwanej. Ponadto w umowie tej znalazł się zapis stwierdzający, że wypłata wynagrodzenia (w stawce godzinowej - 5,58zł. brutto) nastąpi w ciągu 10 dni po przedłożeniu zleceniodawcy rachunku przez zleceniobiorcę. Zgodnie z zawartą umową rozmiar i czas wykonania usługi miał być każdorazowo uzgadniany ze zleceniodawcą. Pozwana, jako zleceniodawca zastrzegła sobie również uprawnienie do kontrolowania prawidłowego wykonania umowy. Powódka zawarła również drugą umowę zlecenia, tym razem z firmą (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w K., która miała zajmować się zaopatrzeniem w sprzęt. /dowód umowa zlecenia k. 32, 35, zeznania powódki k.166 i 166v./

Dalej Sąd ustalił, że w praktyce, na początku miesiąca osobom wykonującym pracę sprzątaczek, pracę zlecał ich przełożony P. R. lub brygadziarka B. S. (1), w formie miesięcznego grafiku, w którym wskazywano zarówno miejsce pracy, jak i zakres koniecznych prac. Ustalane w ten sposób rewiry ulegały jednak zmianom. Pracownicy nie miały żadnego wpływu na to gdzie będą sprzątać. U pozwanej obowiązywał także grafik dzienny, w formie listy z nazwiskami pracowników i wyznaczonymi im rewirami oraz godziny, w których należało wykonać konkretne prace. Praca była wykonywana na trzy zmiany, i tak pierwsza zmiana rozpoczynała się od godziny 6:00 i trwała do godziny 14:00, druga zmiana od 14:00 do 22:00 i trzecia zmiana 22:00 do 6:00. Rozkład prac na zmianach był z góry ustalony, w pierwszej kolejności zmiatano, następnie mopowano, później następowała przerwa. Po przerwie był dalszy ciąg mopowania, lub pomoc przy sprząkaniu kartonów i foli. Jeśli powódka nie zdążyła w ciągu swojej zmiany wykonać przydzielonych jej prac, to musiała zostać i je dokończyć. Powódka miała obowiązek wpisać na liście obecności godzinę swojego przyścia i wyjścia oraz podpisać się. Brygadziarką sprzątaczek była pani B. S. (2), która na bieżąco kontrolowała ich pracę, a w razie zakończenia jednej pracy zdarzało się, że powierzała powódce lub innym sprzątaczkom wykonanie kolejnego zadania. Sprzątaczkę po wykonaniu swojej pracy nie mogły wcześniej opuścić magazynu. Wszyscy pracownicy razem do niego wchodzili i razem z niego wychodzili. W razie nieobecności, żadna ze sprzątaczek nie mogła samodzielnie wyznaczyć swojego zastępcy, choć teoretycznie taka możliwość istniała. Jednak w praktyce osoba trzecia, z zewnątrz, nie zostałaby w ogóle wpuszczona na teren zakładu przez ochronę. W razie nieobecności w pracy zastępcę wyznaczał koordynator lub brygadziarka spośród pracowników pozwanej lub zleceniobiorców. Co do zasady powódka miała swój

rewir, na którym pracowała, jednakże w sytuacji, gdy jakaś osoba odpowiedzialna za sprzątanie rewirów socjalnych miała dzień wolny, wówczas powódka musiała ją zastępować. Praca powódki była na bieżąco kontrolowana. W razie stwierdzonych uchybień powódka otrzymywała wiążące polecenie ich usunięcia. Zakres kontroli sprawowanej przez J. K. i B. T. (2) nad osobami wykonującymi czynności sprzątania był taki sam, w stosunku do osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę, jak i zlecenia. /dowód: zeznania świadka J. K. k. 132v., zeznania świadka B. S. (2) k. 133v., zeznania świadka B. T. (1) k. 144v. i 145, zeznania świadka M. W., k.159v. zeznania świadka P. R. k. 146, częściowo zeznania świadka B. W. k. 158v. i 159, częściowo zeznania świadka A. K. k. 160v., zeznania powódki k. 166v./

B. T. (2) sporządzała dzienny raport, w którym wskazywała godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy przez daną osobę oraz wykaz czynności wykonanych przez tą osobę, w konkretnym dniu. Krótkie spóźnienia nie były odnotowywane, natomiast te wynoszące ponad godzinę tak. Osoby pracujące na podstawie umowy zlecenia miały wtedy obniżane wynagrodzenie. /dowód: zeznania świadka B. T. (1) k. 144v. i 145, zeznania powódki k. 166v./

Powódka i pozostałe sprzątaczkę były wyposażane w środki czystości i sprzęt do sprzątania przez firmę (...). /dowód zeznania świadka J. K. k. 132v. zeznania świadka B. S. (2) k. 134, zeznania świadka B. T. (1) k. 145, zeznania świadka B. W. k. 159, zeznania powódki k. 166v./

Powódka mimo, że nie miała uprawnień do prowadzenia wózka widłowego, na polecenie brygadzystek lub koordynatora wykorzystywała go w pracy, przy porządkowaniu dużych ilości folii i innych opakowań. /dowód zeznania świadka B. S. (2) k.134, zeznania świadka M. W. k. 159v., zeznania powódki k. 166v./

Nadto Sąd ustalił, że powódka, jak również inne osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia nie wystawiała samodzielnie rachunków za wykonane usługi na koniec miesiąca. Robił to najczęściej koordynator J. K. lub P. R., czasami brygadzistka B. S. (2), czy koordynatorka B. T. (1), którzy dawali wystawione przez siebie rachunki do podpisania zatrudnionym osobom. /dowód zeznania świadka J. K. k. 132v., zeznania świadka B. T. (1) k. 145 zeznania powódki k. 166v./

W czasie zatrudnienia powódka przechodziła, wraz z innymi pracownikami obowiązkowe szkolenia BHP, jak również szkolenia dotyczące jakości sprzątania. /dowód zeznania świadka J. K. k. 132v./

Sąd Rejonowy dokonał ustaleń faktycznych w oparciu o zeznania powódki i zbieżnych z nimi w znacznej części zeznania świadków: J. K., B. S. (2), B. T. (1) oraz M. W.. Sąd nie dał wiary zeznaniom J. K. w zakresie dotyczącym precyzyjnego poinformowania powódki o charakterze zawieranej z nią umowy. Zeznania te były sprzeczne z zeznaniami świadka M. W. oraz zeznaniami powódki, która przy zawieraniu umowy nie przeczytała jej, ze względu na to, że czytać nie umiała. Ponadto zeznania J. K. w tym zakresie nie są spójne z dalszymi twierdzeniami świadka, który wskazuje, że jedynym kryterium różnicującym podstawę zatrudnienia było posiadanie grupy inwalidzkiej. W sytuacji więc, w której powódka nie legitymowała się orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności, bezcelowym było szczegółowe informowanie jej o różnicach w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę i na podstawie umowy zlecenia. Skoro, bowiem pozwana kierowała się zasadą, że umowy o pracę podpisywane są z osobami posiadającymi orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, zatem powódce, jako osobie w pełni sprawnej, mogła zaproponować jedynie umowę zlecenia. Również za niewiarygodne, w świetle pozostałego spójnego, wzajemnie się uzupełniającego w tym zakresie zebranego w sprawie materiału dowodowego, Sąd uznał zeznania tego świadka jakoby powódka wykonywała pracę samodzielnie, bez kontroli ze strony pozwanej oraz decydując o poszczególnych czynnościach, które miała do wykonania.

Podobnie Sąd Rejonowy odmówił wiary zeznaniom świadka P. R., B. W. i A. K., w których utrzymywali, że zleceniobiorcy pracowali w jednym, stałym i z góry wskazanym rewirze. Przeczyły temu, bowiem zeznania powódki i zeznania świadka - brygadzistki B. S. (1), która wskazała, że ze względu na nieobecności innych pracowników powódka kierowana była między innymi do sprzątania pomieszczeń socjalnych, które normalnie sprząтали inni pracownicy.

Nie zasługującymi na uwzględnienie w świetle pozostałych przeprowadzonych w sprawie dowodów okazały się zeznania świadka B. W. jakoby to zleceniobiorcy sami prosili o wystawianie za nich comiesięcznych rachunków z

wykonanych usług. Przeczyły temu zeznania świadka P. R. oraz świadka B. T. (1), którzy w sposób spójny i logiczny wskazywali, że rachunki sporządzane były przez przełożonych i to nie na prośbę zleceniobiorców.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenia powódki zasługiwały na uwzględnienie.

Sąd pierwszej instancji powołując się na treść art. 22 §1 kp wskazał, że cechami charakterystycznymi dla stosunku pracy jest zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem i zobowiązanie go do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, osobiste wykonywanie pracy, podporządkowanie pracownika, a także świadczenie tej pracy w warunkach obciążenia podmiotu zatrudniającego ryzykiem prowadzenia zakładu pracy.

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

W ocenie Sądu Rejonowego w rozpoznawanej sprawie zaistniały wszystkie cechy konieczne dla ustalenia, że spornym okresie łączył strony stosunek pracy, którego cechy miały przeważający charakter. W spornym okresie czynności wykonywane przez powódkę niczym nie różniły się od czynności, które wykonywały inne osoby na stanowiskach sprzętaczek, a które zatrudnione były przez stronę pozwaną na podstawie umowy o pracę. W brygadzie powódki pracowały osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, jak i zlecenia, a ich zakresy obowiązków, oraz organizacja praca niczym się nie różniły.

Powódka wykonywała pracę w miejscu i czasie ściśle wyznaczonym przez pracodawcę, zgodnie z grafikiem z góry ustalonym przez pracodawcę, który w zależności od potrzeb pozwanej był modyfikowany przez przełożonych powódki - koordynatora J. K. lub brygadzistki B. S. (2) i B. T. (1). Osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia podobnie, jak osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę pracowały na trzech zmianach, które odbywały się w godzinach: I zmiana od 6:00 do 14:00, II zmiana od 14:00 do 22:00 i III zmiana 22:00 do 6:00. Bez wątplenia zmianowy charakter organizacji pracy jest elementem charakterystycznym dla pracy świadczonej w ramach stosunku pracy, a nie umowy zlecenia. Do narzuconych przez pozwaną godzin rozpoczęcia i zakończenia zmiany powódka musiała się bezwzględnie stosować, co potwierdziły zeznania świadków w szczególności J. K., B. S. (2), B. T. (1), M. W.. Powódka miała obowiązek wpisania swojej godziny przyścia i wyjścia. Ponadto zeznający w sprawie świadkowie zgodnie potwierdzili, że nie było możliwości wcześniejszego opuszczenia obiektu, nawet wówczas, gdy praca została wcześniej skończona. Świadek B. S. (2) zeznała, że jeżeli osoby pracujące na danej zmianie wcześniej uporały się z wyznaczonymi im zadaniami, to powierzała im wówczas wykonanie innej pracy. Okoliczności, że to pozwana decydowała o czasie rozpoczęcia i zakończenia pracy nie zmienia fakt, iż osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia mogła zgłosić, że w danym dniu pracy świadczyć nie może. W takich sytuacjach wprowadzane były zmiany do grafiku pracy, za zgodą koordynatora lub brygadzistek, którzy wyznaczali zastępstwo. Takie postępowanie nie jest obce stosunkowi pracy i może być porównane do uprawnienia pracowniczego w postaci możliwości skorzystania z „urlopu na żądanie”. Wówczas z reguły pracodawca powierza obowiązki danego pracownika innemu pracownikowi. Istotnym w tym zakresie jest fakt, że u pozwanej takim zastępcą mogła być jedynie osoba posiadająca stosowne szkolenie stanowiskowe oraz z zakresu BHP. J. K. sprawdzał, czy powódka jest na obiekcie, w czasie wskazanym w grafiku. Osoby wykonujące pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej nie miały swobody w decydowaniu o tym, w jakich dniach oraz w jakich godzinach usługa zostanie wykonana. Miały z góry wyznaczone zarówno godziny, jak i miejsce świadczenia

pracy, a decyzja w tym zakresie uzależniona była od przełożonych powódki J. K., a w późniejszym czasie także P. R. sporządzali grafiki pracy ze wskazaniem, w jakie dni i na których zmianach osoby wykonujące pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, będą świadczyć pracę. W grafikach pracy uwzględniali jedynie sugestie osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, które z wyprzedzeniem informowały ich, w jakim czasie nie mogą świadczyć pracy. Grafiki były wspólne dla osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i na podstawie umowy zlecenia, przy czym w odniesieniu do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę musiały one uwzględniać przepisy kodeksu pracy w zakresie norm czasu pracy i odpoczynku, co z kolei nie pozostawało bez wpływu na sytuację zleceniobiorców.

Dalej Sąd pierwszej instancji wskazał, że powódka podpisywała listy obecności, wpisując liczbę przepracowanych godzin, co jest charakterystyczne dla stosunku pracy. Listy obecności prowadzone są przez pracodawcę w celu kontroli oraz ewidencjonowania czasu pracy pracowników. Bez wątplenia samo sporządzanie list obecności nie może stanowić przesłanki samodzielnie i jednoznacznie przesadzającej o istnieniu stosunku pracy, to jednak, w okolicznościach rozpoznawanej sprawy, w zestawieniu z pozostałymi dowodami przemawiającymi za istnieniem stosunku pracy w ocenie Sądu dowodzi istnienia pomiędzy powódką, a pozwaną stosunku pracy.

Powódka świadczyła pracę podporządkowaną, co jest charakterystyczne dla stosunku pracy. Zasada podporządkowania pracownika polega na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego, które pozostają w związku z wykonywaną pracą, a więc jej organizacją i przebiegiem. Kodeks pracy, normując różne rodzaje stosunków pracy, wszystkie z nich opiera między innymi na zasadzie podporządkowania pracownika regulaminowi pracy i poleceniom kierownictwa w zakresie wyznaczenia miejsca, czasu oraz sposobu wykonywania pracy. Pojęcie kierownictwa wynikające z art. 22 k.p. jest równoznaczne z pojęciem podporządkowania. Sąd pokreślił, że w rozpoznawanej sprawie sprzątaczk, zarówno pracownicy jak i zleceniobiorczynie, wykonywały taką samą pracę, a jedynym kryterium różnicującym ich pracowniczy bądź niepracowniczy status było posiadanie lub brak stopnia niepełnosprawności. Praca wszystkich sprzątarek była kontrolowana przez brygadzystki B. S. (2), B. T. (1) oraz koordynatorów kontraktu J. K. i P. R.. Kontrola polegała na sprawdzeniu prawidłowości wykonywanych czynności, nakazywaniu wykonania ewentualnych poprawek, jak i wydawaniu wiążących poleceń. Zakres kontroli pracy osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, jak i umów o pracę był szeroki, a sposób kierowania pracą, był tożsamy z kierownictwem w rozumieniu przepisów kodeksu pracy.

Powódka, świadcząc pracę według, z góry ustalonych przez pracodawcę grafików, nie miała wpływu ani na sposób wykonywania pracy, czasu jej wykonywania, czy nawet kolejność wykonywania poszczególnych czynności. W rozpoznawanej sprawie „zależność” zleceniobiorcy wobec zleceniodawcy nie miała wyłącznie zwykłych cech koordynacji wykonania z góry określonych czynności.

Reasumując, Sąd Rejonowy uznał, że pomiędzy stronami istniała taka relacja, którą da się określić, jako „kierownictwo” w rozumieniu art. 22 kp. Powódka nie miała wysokiego stopnia swobody w wykonywaniu pracy i podporządkowana była bezpośrednio swojemu przełożonemu - brygadziście i koordynatorowi, którzy kontrolowali i nadzorowali jej pracę.

Nadto, powódka musiała świadczyć pracę osobiście. Wprawdzie, możliwym było zastąpienie zleceniobiorczynie przez osobę trzecią ale koniecznym warunkiem do wyznaczenia danej osoby na zastępstwo było posiadanie przez nią szkolenia BHP i instruktażu stanowiskowego, czego wymagała organizacja pracy pozwanej.

Zdaniem Sądu, pozwana ponosiła ryzyko związane z wykonaniem prac porządkowych, w szczególności w zakresie terminowości oraz poprawności ich wykonania. Jak, bowiem stwierdził świadek A. K. „my odpowiadamy, za jakość świadczonych usług”. Właściciel magazynu sprawdzał, kontrolował jakość sprzątnięcia, a jeżeli były w tym zakresie jakieś braki, to odpowiedzialność za nie ponosiła pozwana.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, postępowanie dowodowe wykazało, że brygadzystki lub koordynatorzy z własnej inicjatywy – a nie na prośbę zleceniobiorców - wystawiali rachunki, dając je zleceniobiorcom jedynie do podpisu.

W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy na mocy art. 22 k.p. i art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p., ustalił, że w okresie od dnia 21 czerwca 2010 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku strony związane były stosunkiem pracy. Konsekwencją powyższego było nakazanie w punkcie drugim wyroku wydania powódce świadectwa pracy za powyższy na podstawie art. 97 k.p.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c, art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 i art. 21 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2010r., nr 90, poz. 594 ze zm.) oraz § 12 ust. 1 pkt 3, rozporządzenia ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013r., poz. 461). W sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy Sąd zasądził koszty zastępstwa procesowego w podwójnej stawce minimalnej, to jest w wysokości 120 zł, uwagi na nakład pracy pełnomocnika powoda, natomiast, w sprawie o wydanie świadectwa pracy w kwocie 60 zł podwyższając wynagrodzenie o kwotę podatku VAT.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana skarżąc wyrok w całości i zarzucając :

1 nierozpoznanie istoty sprawy poprzez pominięcie w sentencji wyroku określenia w jakim wymiarze etatu powódka była zatrudniona u pozwanej, a na wypadek uznania przez Sąd II instancji, że z sentencji wynika, iż ustalono pracę w wymiarze jednego etatu – naruszenie art. 233§1 kpc, polegające na naruszeniu zasady swobodnej oceny dowodów, wystąpieniu sprzeczności pomiędzy istotnymi ustaleniami Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że strony łączył stosunek pracy na podstawie umowy o pracę w wymiarze pełnego etatu;

2 naruszenie art. 233§1 kpc, polegające na naruszeniu zasady swobodnej oceny dowodów, wystąpieniu sprzeczności pomiędzy istotnymi ustaleniami Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie:

- że powódce przy podpisywaniu umowy nie wyjaśniono różnic pomiędzy umową o pracę a umową zlecenia, że powódka nie wiedziała jaką umowę podpisuje;

- że powódka świadczyła usługi na takich samych warunkach jak personel zatrudniony na podstawie umów o pracę, w szczególności w sposób niesamodzielny, podlegający bieżącemu kierownictwu przełożonych, otrzymując od nich polecenia, że powódka obowiązana była do wykonywania umowy osobiście i nie miała możliwości wysłużenia się zastępcą;

- że środki do wykonania usługi dostarczał (...) sp. z o.o.;

3) naruszenia prawa materialnego, a w szczególności:

- art. 65, art. 353 1 kc, polegające na przyjęciu przez Sąd, że dla kwalifikacji łączącego strony stosunku prawnego nie ma znaczenia świadomość i wola powódki zawarcia umowy zlecenia,
- art. 22 § 1, § 11 kp, polegające na przyjęciu przez Sąd, że strony łączył stosunek pracy.

Stawiając powyższe zarzuty pozwana wniosła o zmianę wyroku w całości i oddalenie powództwa oraz zasądzenia kosztów procesu.

W obszernym uzasadnieniu apelacji pozwana w głównej mierze skupiła się na kwestionowaniu przeprowadzonej przez Sąd I instancji oceny zgromadzonego materiału dowodowego. Nadto zarzuciła, że Sąd wziął pod uwagę jedynie te cechy łączącego strony stosunku prawnego, które mogły przemawiać za jego pracowniczym charakterem i zignorował wszelkie aspekty mogące świadczyć o cywilnoprawnej naturze relacji łączącej strony. Mając na uwadze, że stosunek łączący strony cechowały elementy cywilnoprawne i pracownicze, pozwana wskazała, że analiza postanowień umowy

zlecenia i sposobu jej wykonywania nie daje podstaw do przyjęcia iż w sprawie zostały spełnione przesłanki określone w art.22 § 1 kp.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego., dzielając w całości ustalenia Sądu Rejonowego.

Sąd Okręgowy w Gliwicach zważył:

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że dokonując analizy i oceny materiału dowodowego w sprawie, do czego sąd II instancji jest nie tylko uprawniony ale i zobowiązany, Sąd Okręgowy stwierdził, iż Sąd I instancji prawidłowo ustalił wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującej jakoby Sąd I instancji dokonał błędnych ustaleń faktycznych i źle ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowody. Zarzuty te sprowadzają się w zasadzie do naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn. 14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713).

Podkreślić należy, że Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko. Z kolei apelacja pozwanej jest jedynie polemiką ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy.

Wobec powyższego Sąd II instancji w całości podziela ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji i przyjmuje je za własne. W szczególności uznanie, że sposób realizacji spornej umowy zlecenia przemawiał za pracowniczym charakterem łączącego strony stosunku prawnego. W prawidłowo ustalonym stanie faktycznym sprawy Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy rozpoznał roszczenie powódki o ustalenie stosunku pracy. Motywy rozstrzygnięcia, Sądu Rejonowego zostały szczegółowo i wyczerpująco przedstawione w uzasadnieniu do zaskarżonego wyroku i znajdują pełną akceptację Sądu drugiej instancji, stąd nie ma potrzeby ich powtarzania.

Niezasadny jest zarzut apelującej o nierozpoznanie przez Sąd Rejonowy istoty sprawy poprzez nieokreślenie w sentencji wyroku w jakim wymiarze czasu pracy powódka była zatrudniona u pozwanej. Podstawą prawną roszczenia powódki jest art. 189 kpc zgodnie z którym można żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku prawnego lub prawa gdy ma się w tym interes prawny. Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jest w przepisach proceduralnych wyróżnione jako specjalny rodzaj powództwa o ustalenie (art. 476 § 1 pkt 11 k.p.c.), co należy traktować jako wskazanie, że regułą (praktycznie bez wyjątków) jest uznanie istnienia interesu prawnego w takim ustaleniu. Są dwie przesłanki powództwa o ustalenie :1) interes prawny powoda w ustaleniu istnienia, 2) stosunku prawnego lub prawa. Przedmiotem ustalenia mogą być tylko prawa i stosunki prawne, a nie można żądać ustalenia stanu faktycznego lub

faktów. W tym kontekście, brak było podstaw do ustalania przez Sąd I instancji wymiaru czasu pracy powódki u pozwanej, bowiem powództwo dotyczyło ustalenia stosunku prawnego, nadto powódka nie zgłosiła żadnego żądania w zakresie wymiaru etatu. Z tych samych przyczyn nie ma znaczenia fakt, że powódka w tym samym czasie miała zawartą umowę zlecenia z innym podmiotem.

Zgodnie z art. 22 kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. O rodzaju zawartej umowy rozstrzyga więc przede wszystkim zgodna wola stron, gdyż art. 22 § 11 KP nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę (por. wyrok z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 19, poz. 627).

Praca może być świadczona również na podstawie umów cywilnoprawnych. Zasada swobody umów, obowiązująca w prawie pracy zgodnie z art. 3531 kc w zw. z art. 300 kp pozwala stronom swobodnie kształtować stosunek prawny, w obrębie którego ma być wykonywana praca. Wola stron co do charakteru łączącego stosunku prawnego może być także odzwierciedlona w nazwie umowy, zwłaszcza wobec wykazywania wspólnych cech dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem (por. wyrok z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 14, poz. 449).

Jeżeli nie ma zgodnej woli stron co do charakteru zawartej umowy o pracę i dany stosunek prawny wykazuje różne cechy, charakterystyczne zarówno dla wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, jak i umów cywilnoprawnych, dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (por. wyrok z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 20, poz. 646).

W rozpoznawanej sprawie, w ocenie Sądu Okręgowego, w istocie nie było zgodnej woli stron co do rodzaju stosunku prawnego łączącego strony mimo tego, że powódka podpisała umowę zlecenia, bowiem jak ustalono zamiarem powódki było zawarcie umowy o pracę. Okoliczność, że po fakcie dowiedziała się, że zawarła umowę zlecenia i kontynuowała świadczenie pracy nie zmienia faktu, że jej celem było pozostawanie w stosunku pracy. Nieuprawnionym jest stanowisko pozwanej, że powódka świadomie zawarła umowę zlecenia, bowiem uzyskiwane wynagrodzenie było dla niej korzystniejsze, niż gdyby była zatrudniona na podstawie umowy o pracę. W umowie zlecenia ustalono, że powódka będzie otrzymywać wynagrodzenie za godzinę pracy w kwocie 5,58zł. czyli 4,06 zł. netto. Gdyby powódka była pracownikiem pozwanej to otrzymywałaby minimalną stawkę godzinową netto w 2010r. wynoszącą ok. 5,85zł. [minimalne wynagrodzenie w 2010r. brutto 1317zł., netto ok. 984,16zł.], a w 2011r. netto 6,13zł. [minimalne wynagrodzenie w 2011r. brutto 1386zł., netto ok. 1029,99zł.]. Skoro więc powódka pracowała u pozwanej za 4,06zł. netto za godzinę to uprawnionym jest twierdzenie Sądu Rejonowego, że powódka świadczyła pracę dla pozwanej na tych warunkach, bo nie miała innego wyboru. Jak wynika z ustaleń faktycznych, powódka jako osoba zdrowa nie miała możliwości zatrudnienia u pozwanej na podstawie umowy o pracę, bo te zawierano tylko z osobami niepełnosprawnymi. W tym kontekście zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 65 i 3531 kc nie zasługuje na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu Okręgowego, stosunek prawny łączący strony nosi wszelkie znamiona stosunku pracy. Charakterystycznymi cechami stosunku pracy są podporządkowanie pracownika pracodawcy, wymóg osobistego świadczenia pracy i nie ponoszenie ryzyka związanego z prowadzeniem zakładu pracy. Postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie wykazało, że w realizacji spornej umowy przeważały właśnie te cechy, świadczące o pracowniczym charakterze zatrudnienia powódki, co obszernie uzasadnił Sąd Rejonowy w pisemnych motywach wyroku. Jak to już wskazano wyżej, Sąd Okręgowy w pełni podziela te motywy i rozstrzygnięcie Sądu I instancji. Przeprowadzona przez pozwaną w apelacji analiza postanowień umowy zlecenia powódki ma walor teoretyczny, oderwany od faktycznego sposobu jej realizacji przez powódkę.

W świetle art. 22 kp oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania - tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668.

Reasumując Sąd Okręgowy uznał, iż zarzuty apelacji nie znajdują potwierdzenia i w oparciu o art. 385 k.p.c., oddalił apelację. O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 § 1 kpc oraz § 13 ust. 1 pkt 1, rozporządzenia ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013r., poz. 461).