

Sygn. akt VIII *Pa* 17/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 kwietnia 2014 r.

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

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Maria Pierzycka-Pajak</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Małgorzata Andrzejewska</b> <b>SSO Maria Gawlik (spr.)</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 24 kwietnia 2014r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** R. B.

**przeciwko** Zakładom Usługowym (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

**o** ustalenie stosunku pracy

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

**z dnia** 30 października 2013 r. **sygn. akt** IV P 4/13

1) oddała apelację;

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

(-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Maria Pierzycka-Pajak (-) SSO Maria Gawlik (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

**Sygn. akt VIII Pa 17/14**

## UZASADNIENIE

Powódka R. B. w pozwie skierowanym przeciwko pozwanemu, tj. Zakładom Usługowym (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. domagała się ustalenia, że w okresie od 1 stycznia 2004r. do 7 kwietnia 2009r. oraz w okresie od 15 listopada 2010r. do 31 grudnia 2011r. łączył ją z pozwaną stosunek pracy. W uzasadnieniu swojego żądania podała, że w okresie spornym pracowała u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy w charakterze czyściciela taboru kolejowego wykonując usługi związane z czyszczeniem składów pociągów na terenie stacji kolejowej w T..

Na mocy podpisywanych umów o dzieło oraz zlecenia powódka zobowiązana była do osobistego świadczenia pracy i wykonywania poleceń przełożonego. Pozwany na bieżąco nadzorował pracę powódki przekazując jej swe uwagi i polecenia. Pozwany wyznaczał czas i miejsce świadczenia pracy, a wynagrodzenie rozliczał na podstawie miesięcznych raportów, które było wypłacane raz w miesiącu po zakończeniu miesiąca kalendarzowego w terminie 15 dni od dnia przekazania pracodawcy protokołu zdawczo-odbiorczego.

Zdaniem powódki zawarte umowy mimo iż nie były umowami o pracę nosiły znamiona zatrudnienia w warunkach określonych w art. 22 par.1 k.p.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. Uzasadniając swoje stanowisko podniósł, że umowy jakie były zawierane z powódką nie miały charakteru umów o pracę. Pozwany zlecał powódce usługi, które sam uzyskiwał od swojego zleceniodawcy (...) Zakładu (...) w K.. Usługi te były wykonywane nie na terenie pozwanego tylko dworca PKP w T. w różnych godzinach w zależności od przyjazdu pociągu stąd też prowadziło to do braku możliwości stałej kontroli i obecności jakiegokolwiek przełożonego w miejscu świadczenia usług. Usługi były wykonywane na polecenie (...) i podlegały kontroli przez ten podmiot. Pozwany nie był zainteresowany zawieraniem umowy, w której wzięłyby na siebie ryzyko gospodarcze istnienia określonej ilości pracy, albowiem sam nie był w stanie określić jej ilości. Obowiązkiem powódki jako usługobiorcy było wykonywanie czyszczenia pobieżnego, codziennego lub okresowego wagonów jak również czyszczenia zespołu trakcyjnego ( (...)). Wynagrodzenie było uzależnione od ilości posprzątaných wagonów oraz (...) w jeden z wymienionych sposobów. Pozwany rozliczał powódkę od ilości i rodzaju wykonanych usług. Praca powódki nie była kontrolowana w sposób stały. Pozwany potwierdził, iż w okresie współpracy powódka nie korzystała w pracy z możliwości zastępstwa przez osobę trzecią, jednakże pozwany nie wyrażał nigdy zakazu dla takiego zastępstwa.

Zdaniem pozwanego całokształt okoliczności sprawy wskazuje na cywilnoprawny charakter łączącego strony stosunku prawnego.

Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach wyrokiem z dnia 30 października 2013r. (sygn. akt IVP 4/13) uwzględnił roszczenie powódki ustalając, że w okresie od 01 stycznia 2004 roku do 07 marca 2009 roku, oraz w okresie od 15 listopada 2010 roku do 31 grudnia 2011 roku, powódka R. B. była zatrudniona u pozwanego Zakłady Usługowe (...) Sp. z o.o w K. w charakterze czyściciela taboru kolejowego, w pełnym wymiarze czasu pracy i oddalił je w pozostałym zakresie. Ustalił opłatę od pozwu na kwotę 960 zł (dziewięćset sześćdziesiąt złotych) i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach) kwotę 960 zł (dziewięćset sześćdziesiąt złotych), tytułem opłaty do pozwu od uiszczenia, której powódka jest zwolniona. Nadto zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 240 zł (dwieście czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

### ***Rozstrzygnięcie to Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:***

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwany zakład zajmuje się wykonywaniem usług polegających na czyszczeniu i sprzątnięciu wagonów pociągów oraz całych zespołów trakcyjnych ( (...)) na terenie całej południowej Polski. Kiedyś był to zakład będący w strukturach (...), który świadczył usługi sprzątające dla (...). Po przekształceniach stał się samodzielną spółką. Obecnie firma ma siedzibę w K., posiada także liczne oddziały min. w T., G., K., C. i B.. Prace czyszczące wykonywane są na bocznicach kolejowych w pobliżu dworców (na tzw. grupie odstawczej).

Ustalono, że w okresie objętym pozewem od 1 stycznia 2004r. pozwany podpisywał z powódką początkowo umowy o dzieło zawierane na okres 1 roku, a następnie od 2011r. podpisał umowę zlecenia. Przedmiotem tych umów było wykonywanie przez powódkę czynności związanych z czyszczeniem taboru kolejowego na terenie (...) Zakładu (...). W okresie spornym od stycznia 2004r. do końca zatrudnienia Powódka świadczyła pracę przeważnie na terenie T., sporadycznie pracowała również w G..

Ustalono także, że powódka do pracy przychodziła codziennie na wyznaczoną godzinę. W tygodniu była to godzina 5 rano, natomiast w weekendy przychodziła zazwyczaj na godzinę 7 rano. Pracownicy w tym powódka pracowali w

brygadach po dwie lub trzy osoby. Praca odbywała się na dwie zmiany, zmianę ranną i popołudniową. Czasem były także zmiany nocne. Powódka pracowała w brygadzie dwuosobowej z K. K. (1).

Przeciętnie pracowała od 8 do 10 godzin na dzień, w okresach wzmożonego ruchu pociągów zdarzało się jej pracować nawet po 12 godzin dziennie. Po przyjeździe do pracy zgłaszała się do punktu rewidenta, gdzie odbierała zlecenia na czyszczenie pociągów.

Na terenie stacji T. pracownicy zajmowali się czyszczeniem pociągów codziennym i pobieżnym. Sprzątanie codzienne składu polegało na pozamiataniu i umyciu podłóg wagonów, wytarcie kurzy i umyciu toalet. Natomiast sprzątanie pobieżne polegało jedynie na pozamiataniu na sucho podłóg i umyciu toalet. Wynagrodzenie osób sprzątających uzależnione było od rodzaju sprzątania i ilości posprzątanых składów. Były bowiem ustalone z góry stawki za sprzątanie, które wynosiły 30 zł za codzienne sprzątanie całej jednostki (całego składu (...)), 11 zł za sprzątanie pobieżne i 17 zł za sprzątanie wagonu. Przy czym sprzątania wagonów pociągów dalekobieżnych nie wykonywano na terenie T..

Jeżeli jednostkę sprzątały dwie osoby to stawka była dzielona na pół.

Oddziały firmy posiadały swoich kierowników, którzy podlegali służbowo dyrektorowi I., oprócz tego w każdym oddziale był brygadzysta podlegający służbowo kierownikowi oddziału. W okresie pracy powódki tym brygadzystą był pan K., który oprócz tego, że sprzątał pociągi to organizował pracę brygad i ją nadzorował. On decydował kto jest w jakiej brygadzie i kiedy ma przyjść do pracy. Gdy powódka była chora i nie mogła przyjść do pracy to zgłaszała to swojemu brygadziście, który wyznaczał zastępstwo.

Wykonanie prac sprawdzał rewident, którym był pracownik (...) - jednostki zlecającej prace.

Sąd Rejonowy ustalił, że przeciętnie w ciągu dniówki powódka wraz ze swoim współpracownikiem sprzątała od 4 do 5 składów na mokro i od 2 do 3 na sucho. Posprzątanie jednego składu pociągu zajmowało powódce około 1,5 godziny. W trakcie przerw pomiędzy sprzątaniem pociągów, gdy np. pociąg się spóźniał pracownicy wykonywali inne czynności: sprząтали tzw. „grupę” czyli miejsce postoju i sprzątania pociągów, sprząтали szatnię, a zimą odśnieżali dojścia do pociągów. Nie otrzymywali za to dodatkowego wynagrodzenia.

Nie można wtedy było opuszczać miejsca pracy, np. iść do domu.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że w oddziale (...) razem z powódką pracowało 5 osób, z czego większość to byli stali pracownicy (...) i pracę w firmie traktowali jako pracę dodatkową. Jedynie dla powódki praca u pozwanego stanowiła jedyne źródło utrzymania. Z tego też powodu osoby dla których praca u pozwanego była jedynie dodatkowym źródłem dochodu nie domagali się podpisania umów o pracę. Jedynie powódka zwracała się do swojego bezpośredniego przełożonego, o to że chciałaby pracować na umowę o pracę. W G. gdzie przez pewien czas pracowała mówiła o tym kierownikowi S.. Otrzymała jednak informację, że zakład nie może dać jej umowy o pracę.

W tym czasie powódka miała trudności w znalezieniu innej pracy, ponadto opiekowała się niepełnosprawną córką, która od urodzenia choruje na porażenie mózgowe i wymaga pomocy innych osób. Nadto w 2009r. odszedł od powódki mąż zostawiając całą opiekę nad córką powódce. Córka powódki nie ma renty, jedynym źródłem utrzymania dla nich było wynagrodzenie uzyskiwane u pozwanego. Wynagrodzenie powódki było niewielkie kształtowało się na poziomie 1500 do 1600 zł miesięcznie.

Ustalono także, że pozwany na umowy cywilnoprawne zatrudnia około 600 do 700 osób, z czego większość świadczy usługi sprzątające, choć wykonywane są również inne rodzaje usług. Niewielka grupa osób wykonujących prace sprzątające, która została przekazana do spółki z (...) jako dawnego pracodawcy posiada umowy o prace.

Sąd Rejonowy ustalił, że okres przerwy w świadczeniu przez powódkę pracy u pozwanego w okresie spornym dochodzonym pozwem wynika z faktu, że w tym czasie powódka świadczyła usługi czyszczące, ale na rzecz innego podmiotu firmy (...) z P..

Od wypłacanego powódce wynagrodzenia pozwany odprowadzał podatek dochodowy od osób fizycznych i wystawiał dla Urzędu Skarbowego stosowne dokumenty. Pozwany zaopatrywał pracowników w narzędzia pracy i środki czystości.

Ustalono, że w dniu 18 października 2011r. podczas wykonywania pracy powódka uległa wypadkowi, powódka poślizgnęła się i upadła na tory kolejowe w wyniku czego doznała złamania grzbietowego barku lewego i poszarpania splotów barkowych, wgniecenia łopatki i złamania nadgarstka lewej ręki. W chwili obecnej nigdzie nie pracuje, starała się o rentę wypadkową, jednakże ZUS odmówił z uwagi na to, że powódka nie pozostawała w zatrudnieniu. Powódka nie otrzymała także z ZUS-u odszkodowania jakie otrzymują pracownicy, którzy w wyniku wypadku przy pracy doznali uszczerbku na zdrowiu.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy i ustalając na jego podstawie stan faktyczny Sąd Rejonowy oparł się przede wszystkim na zeznaniach przesłuchanych świadków jak i powódki. Zeznający świadkowie potwierdzili fakt pracy powódki u pozwanego w okresie objętym pozwem w charakterze czyszciciela taboru kolejowego. Świadek M. kierownik oddziału dodatkowo zeznał, że jako kierownik prowadził oddział (...) i podlegał bezpośrednio dyrektorowi I., który organizował prace zajmował się nadzorem i kontrolą. Jemu natomiast jako kierownikowi oddziału podlegał bezpośrednio brygadziista, który nadzorował i organizował prace w brygadach. Jak zeznał świadek M. to brygadziście pracownicy zgłaszali, gdy nie mogli przyjść do pracy i to on organizował zastępstwa. Potwierdziła to również powódka jak i po części świadek I., który przyznał, że do jego obowiązków należała organizacja pracy, nadzór i kontrola.

W ocenie Sądu I instancji zeznania powódki dotyczące charakteru jej pracy u pozwanego potwierdzają po części zeznania tychże cyt. wyżej świadków jak i zeznania J. S. kierownika działu kadr pozwanego, który przyznał, że pewna grupa osób przejęta przez spółkę z (...), a wykonująca te same czynności sprzątające co powódka pracuje u pozwanego na umowę o pracę, przy czym jak zeznał dotyczy to małej grupy osób o długoletnim stażu pracy.

Świadek M. potwierdził również to, że pozwany zakład zaopatrywał pracowników w narzędzia pracy i środki czystości.

Wszyscy świadkowie potwierdzili również to, że powódka stale świadczyła pracę w określonym miejscu na terenie tzw. grupy odstawczej w T. jak również potwierdzili, że oprócz prac ściśle związanych z czyszczeniem pociągów pracownicy w tym powódka wykonywali jeszcze dodatkowe prace np. porządkowe na grupie, czy związane z napełnieniem wodą zbiorników składu. Świadek I. zeznał także, że praca była świadczona według harmonogramu obrządzania narzuconym przez (...) jako zamawiającego.

Zebrany materiał dowodowy tym zakresem zdaniem Sądu Rejonowego potwierdził wersję powódki dotyczącą jej pracy u pozwanego i charakteru tejże pracy.

### ***W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy poczynił następujące rozważania:***

Zdaniem Sądu Rejonowego roszczenie powódki w zakresie ustalenia stosunku pracy zasługiwało na uwzględnienie.

Mając na uwadze, iż strony w spornym okresie zawierały umowy o charakterze cywilnoprawnym początkowo umowy o dzieło, a na koniec pracy powódki umowę zlecenia, które to powódka zakwestionowała uważając, że tak naprawdę łączył ją z pozwanym stosunek pracy to należało w toku procesu rozstrzygnąć, czy łączący strony stosunek prawny był stosunkiem pracy jak chce tego powódka czy też stosunkiem wynikającym z przepisów prawa cywilnego zgodnie z treścią zawartych z powódką umów jak twierdzi pozwany.

Zgodnie z art. 22 par. 1 i (1) k.p., 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.

Sąd Rejonowy wskazał, iż w art. 22 §1 k.p. zawarte są najbardziej istotne elementy stosunku pracy takie jak, obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany (pod kierownictwem) poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną pracę. W stosunku pracy pracownik nie jest obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania. O charakterze prawnym zawartej umowy decyduje bowiem nie nazwa, jaką strony jej nadały, ani też postanowienia umowy wskazujące na charakter stosunku cywilnoprawnego, lecz jedynie o takim zakwalifikowaniu decyduje sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez strony – nawet wbrew postanowieniom umowy – tych cech, które charakteryzują tę umowę o pracę i odróżniają ją od innych umów o świadczenie usług ( wyrok SN z dn. 2.12.1975 r., I PRN 42/75 – Kodeks pracy, J. Iwulski, W. Sanetra, Warszawa 1996 r., str. 63, wyrok SN z 07.04.1999, I PKN 642/98, OSNP 2000/11/417). Jak zasygnalizowano powyżej, cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 listopada 2005 r., sygn. akt I UK 68/05, publik. Wokanda 2006/4/26). Zgodnie z utrwalonym poglądem doktryny, podporządkowanie może dotyczyć tak sposobu, miejsca, jak i czasu świadczenia pracy. Zasada podporządkowania pracownika polega zwłaszcza na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego, które pozostają w związku z wykonywaną pracą, tj. jej organizacją i przebiegiem.

W przedmiotowej sprawie powyższa przesłanka zdaniem Sądu I instancji została spełniona.

Sąd ustalił, że powódka świadczyła osobiście pracę jako czyściciel taboru kolejowego sprząając według zaleceń pozwanego składy osobowe pociągów, za którą to pracę otrzymywała co miesiąc wynagrodzenie.

Sąd Rejonowy nie zgodził się z pozwanym, że w łączącym strony stosunku prawnym brak było podporządkowania powódki pozwanemu, gdyż praca nie była świadczona bezpośrednio pod kierownictwem pozwanego, a stan pociągów po sprząaniu oceniał pracownik (...) i pozwany nie miał nad powódką kontroli, która wykonywała prace w różnych godzinach i różnej ilości, ponieważ z materiału dowodowego wynika, że powódka rozpoczęła pracę u pozwanego w określonym przez niego dniu co wynika wprost z treści zawieranych umów i zgodnie z jego poleceniem wykonywała określone obowiązki na rzecz pozwanego.

Pracę swą świadczyła w wyznaczonym przez pozwanego miejscu, którym była tzw. grupa odstawcza w T. przy dworcu, bądź też grupa odstawcza na terenie miasta G.. W każdym z tych miejsc jej prace organizował i nadzorował brygadzysta, którym w T. był w tym czasie pan K., a w G. pani S.. Nad nimi natomiast przełożonymi byli kierownicy oddziałów. Powódka przychodziła do pracy codziennie na określoną godzinę i pracowała przez 8 do 10 godzin na dobę w dwuzmianowym systemie. O tym na którą zmianę i godzinę ma przyjść decydował jej brygadzysta, a nie ona sama. Prace te musiała wykonywać w określonych godzinach, bowiem pociągi kursują według z góry ustalonego rozkładu jazdy, a jedynie godziny pracy powódki mogły ulegać i zapewne ulegały wahaniom, co najczęściej wynikało ze spóźnień pociągów. Nie oznaczało to jednak dowolności w zakresie świadczenia prac przez powódkę. To nie ona wybierała gdzie i kiedy ma wykonać usługi, lecz o tym decydował pozwany w porozumieniu ze zlecającym te usługi (...). W ocenie Sądu merytorycznego bez znaczenia dla sprawy jest to, że to pracownik (...) oceniał w końcowej fazie jakość wykonanej pracy. Z materiału dowodowego wynika również to, że w czasie oczekiwania na pociąg powódka nie mogła opuścić miejsca pracy i udać się np. do domu lecz w tym czasie sprzątała tzw. grupę czyli miejsce swojej pracy, sprzątała szatnię, a zimą dodatkowo jeszcze odgarniała śnieg w miejscach dojścia do pociągu i za te prace nie otrzymywała żadnego dodatkowego wynagrodzenia. Te dodatkowe czynności były ustalone z góry przez pozwanego i mieściły się w godzinach jej pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego istotnym jest również to, że powódka nie wysyłała nikogo na zastępstwo gdy nie mogła przyjść do pracy np. z powodu choroby. W takiej sytuacji dzwoniła do brygadzysty, który wyznaczał za nią zastępstwo.

Nadto nie bez znaczenia dla oceny pozostaje również fakt, że niektórzy pracownicy zatrudnieni przez pozwanego, którzy wykonywali takie same czynności jak powódka są zatrudnieni na umowę o pracę i nie ma znaczenia to, że dotyczy to jedynie pracowników z długoletnim stażem pracy przejętych przez pozwanego z zakładu (...).

To, że powódka godziła się na pracę u pozwanego na tak niekorzystnych dla niej warunkach wynika zdaniem Sądu I instancji wyłącznie z jej trudnej sytuacji finansowej i rodzinnej, musiała przecież utrzymać siebie i niepełnosprawną córkę.

Zdaniem Sądu Rejonowego zarówno rodzaj zawieranych z powódką umów jak i wysokość wynagrodzenia (30 zł za posprzątanie całego składu pociągu) świadczy o nadużywaniu prawa przez pozwanego i jako takie nie może korzystać z ochrony prawnej.

Sąd I instancji podkreślił, iż wbrew twierdzeniom pozwanego, powódka posiada interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. w występowaniu z tego typu żądaniem albowiem przesądzenie istnienia stosunku pracy umożliwi jej wystąpienie z dalszymi roszczeniami chociażby względem ZUS-u o odszkodowanie za uszczerbek na zdrowiu w związku z wypadkiem przy pracy.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd Rejonowy uznał, że stosunek prawny jaki w okresie objętym żądaniem łączył powódkę z pozwanym zakładem spełniał cechy stosunku pracy w rozumieniu art. 22 par.1 k.p. i tym samym uznał zasadność roszczenia powódki o ustalenie istnienia stosunku pracy o czym orzekł jak w pkt 1 sentencji wyroku.

Mając na uwadze, iż z zaświadczenia przedłożonego przez samą powódkę wynika, że w 2009r. świadczyła ona pracę na rzecz pozwanego do 7 marca, a nie do 7 kwietnia 2009r. za ten okres jednego miesiąca Sąd oddalił powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, o czym orzekł jak w pkt 2 sentencji wyroku.

W dalszej kolejności Sąd I instancji uzasadnił orzeczenie o kosztach postępowania.

### ***Apelację od powyższego wyroku wywiodła strona pozwana***

Zaskarżając wyrok w zakresie punktu 1, 3, 4 i 5 zarzucił mu:

- naruszenie przepisu postępowania, a to art. 328 § 2 k.p.c., które doprowadziło do niemożliwości kontroli poprawności rozstrzygnięcia, poprzez nie wskazanie w uzasadnieniu przyczyn, dla których Sąd przyjął stan faktyczny w oparciu o zeznania powódki i świadków A. M., L. I. oraz J. S. nie wskazując, na których fragmentach tych zeznań opiera swoje ustalenia podczas gdy żaden z fragmentów zeznań świadków i powódki nie daje podstaw do powyższych ustaleń. Jednocześnie Sąd nie wskazał przyczyn, dla których odmówił przymiotu wiarygodności zeznaniom ww. świadków oraz powódki w zakresie, w którym zeznania te świadczą o cywilnoprawnym charakterze stosunku łączącego strony;

- sprzeczność istotnych ustaleń sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym poprzez ustalenie, że powódka w okresie zatrudnienia na podstawie umowy o dzieło oraz zlecenia wykonywała powierzone jej czynności pod pełnym kierownictwem pozwanej, w czasie wskazanym przez pozwaną oraz iż była zobowiązana do osobistego ich wykonywania podczas gdy ani z zeznań świadków (A. M. L. I. oraz J. S.) ani z zeznań samej powódki nie wynikało by powódka miała obowiązek codziennego stawiania się w pracy na godziny ustalone przez pozwaną, by A. M. bądź L. I. czy też brygadzysta L. K. nadzorowali pracę powódki, czy to w zakresie godzin przybycia do pracy czy też sposobu wykonywania pracy, z zeznań tych nie wynikałoby powódka była pouczona co do zakresu swoich obowiązków albowiem sama wiedziała od początku współpracy z pozwaną co wchodzi w zakres jej obowiązków. W efekcie Sąd błędnie ustalił, że realizowane przez powódkę umowy o dzieło oraz zlecenia w okresach od 1 stycznia 2009r. do 7 kwietnia 2009r. oraz w okresie od 15 listopada 2010r. do 31 grudnia 2011r. w rzeczywistości były umowami o pracę.

W oparciu o tak postawione zarzuty apelujący wniósł o:

- o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz orzeczenie o kosztach postępowania apelacyjnego, w tym zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych;

ewentualnie o:

- zmianę tego wyroku w części dotyczącej pkt. 1, 3,4 i 5 poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację powód ustosunkował się do treści zarzutów zawartych w apelacji i wniósł o oddalenie apelacji, jak również o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje.**

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 dowodowy. 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.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. 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).

Zgodnie z orzecnictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z dn. 3 września 1969 r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z dn. 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z dn. 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

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, obszernie i logicznie 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 należy zgodzić się z ustaleniem przez Sąd I instancji, iż w okresie od 1 stycznia 2004r. do 7 kwietnia 2009r. oraz w okresie od 15 listopada 2010r. do 31 grudnia 2011r. strony łączyła umowa o pracę.

Na wstępie rozważań należy stwierdzić, iż zgodnie z treścią przepisu art. 189 k.p.c. można żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma się w tym interes prawny.

Przesłankami powództwa o ustalenie jest interes prawny powoda w ustaleniu istnienia stosunku prawnego lub prawa. Nadto przedmiotem ustalenia mogą być tylko prawa i stosunki prawne, nie można zaś żądać ustalenia stanu faktycznego lub faktów.

Decydujące znaczenia dla dopuszczalności tego powództwa ma interes prawny, który nie występuje, gdy w danej sytuacji faktycznej możliwe jest wniesienie powództwa o świadczenie. Istotą powództwa o ustalenie jest bowiem zapobieżenie zagrożeniu prawom powoda, jak też zniesienie stanu niepewności towarzyszącej tym prawom lub stosunkowi prawnemu, taki zaś zakres ochrony celowy jest wówczas, gdy powód nie może jeszcze poszukiwać swych praw w drodze powództwa o świadczenie. W doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się, że pracownik występujący o ustalenie istnienia stosunku pracy ma zawsze interes prawny w podanym wyżej znaczeniu.

Zgodnie z zasadą prawa pracy zawartą w art. 11 k.p. nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

Należy pamiętać, że wola stron może być wyrażona w dowolny sposób, a do zawarcia stosunku prawnego może dojść również w drodze czynności konkludentnych obydwu stron.

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.

Natomiast po myśli art. 29 § 1 – 3 k.p. umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy i termin rozpoczęcia pracy.

Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

Pracodawca informuje pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o: obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę, wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego, obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę, układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty, a jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy - dodatkowo o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

W przedmiotowej sprawie należało przyjąć, iż w okresie od 1 stycznia 2004r. do 7 kwietnia 2009r. oraz w okresie od 15 listopada 2010r. do 31 grudnia 2011r. stosunek prawny jaki łączył powódkę z pozwanym zakładem spełniał cechy stosunku pracy w rozumieniu art. 22 par.1 k.p.



W ocenie Sądu Okręgowego łączący strony stosunek prawny, a przede wszystkim sposób wykonywania umowy przez powódkę na rzecz strony pozwanej świadczy o tym, że zawiera ona wszystkie przeważające elementy umowy o pracę.

Przedmiotowe umowy odpowiadają definicji zawartej w art. 22 par.1 k.p.

Powódka nie miała, wbrew twierdzeniom strony apelującej, dowolności w wybieraniu sobie czasu wykonywania pracy, miejsca jej wykonywania, czy też sposobu jej świadczenia. Również narzędzia i środki czystości były organizowane przez stronę pozwaną. Pozwana także ustalała harmonogram prac.

Wszystkie powyższe ustalenia wynikają ze zgromadzonego materiału dowodowego, w tym z zeznań świadków. Wprawdzie zeznania te nie do końca były spójne, ale właśnie ta niespójność, zdaniem Sądu II instancji, świadczy i przemawia o tym, że Sąd miał prawo i możliwość oceny tych dowodów w ten sposób, że zwrócił uwagę na to co było istotne w zeznaniach tych świadków i na te elementy, które wskazywały na sposób wykonywania tej umowy, a to sposób wykonywania umowy świadczy o tym, czy jest to umowa o pracę, czy cywilnoprawna.

W ocenie Sądu Okręgowego słusznie uznał Sąd Rejonowy, że strony łączył stosunek pracy.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd uznał apelację pozwanej za bezzasadną, na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł o jej oddaleniu.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym orzeczono na zasadzie art. 98 k.p.c. oraz na podstawie § 13 ust 1 pkt. 1 w zw. z § 2 ust 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.).

(-) SSO M. A. (-) SSO M. P. – Pająk (-) SSO M. G.

- Sędzia - - Przewodniczący - - Sędzia (spr.)-