

Sygn. akt VIII *Pa* 147/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lutego 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.)
Sędziowie:	SSO Grzegorz Tyrka SSO Patrycja Bogacińska-Piątek
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 11 lutego 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. Ł. (Ł.)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce komandytowej w R.

o ustalenie stosunku pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 9 lutego 2015 r. **sygn. akt** IV P 443/13

1) oddala apelację,

2) zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSO Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 147/15

UZASADNIENIE

M. Ł. wniosła pozew przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce Komandytowej w R. domagając się ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie od dnia 08 maja 2012 roku do 30 czerwca 2012 roku

W uzasadnieniu wskazała, że w spornym okresie zatrudniona była na podstawie umów zlecenia, a następnie od dnia 02 lipca 2012 roku została zatrudniona na podstawie umowy o pracę, którą rozwiązał pozwany z dniem 21 maja 2013 roku na podstawie art. 53 § 1 pkt 1a k.p. W okresie, gdy związana była z pozwanym umowami zlecenia wykonywała pracę określonego rodzaju, jak bowiem wynikało zakresu zadań na stanowisku administratora i kierowcy, zatrudnionego w ramach stosunku pracy oraz administratora i kierowcy świadczącego pracę na podstawie umowy zlecenia ich zakres obowiązków był tożsamy. W ocenie powódki dokumenty te różnią się jedynie tytułem oraz nazwą osoby podpisującej ten dokument. Wskazała również, że pracując na podstawie umowy zlecenia, a następnie umów o pracę wykonywała tą samą pracę. Na codziennych odprawach było jej przydzielane miejsce wykonywania pracy poprzez wskazanie że musi dokonać transportu pracowników do konkretnego miejsca, a następnie musi dokonać kontroli konkretnie wskazanego miejsca. Stale świadczyła pracę od poniedziałku do piątku od godziny 06:00 do godziny 14:00, a jej wynagrodzenie było określone w stawce miesięcznej, przy czym nie było uzależnione od rezultatów kontroli. Jednocześnie powódka była zobowiązana do osobistego świadczenia pracy bowiem pozwany nigdy nie zezwalał na zastąpienie jej przez osobę trzecią, a nadto była podporządkowana pracodawcy, a zatem istnieją przesłanki do ustalenia, że w okresie od dnia 08 maja 2012 roku do dnia 30 czerwca 2012 roku świadczyła pracę w ramach pracowniczego stosunku pracy.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa wskazując, że strony w rozmowie poprzedzającej zawarcie pierwszej umowy zlecenia zgodnie ustaliły, że nawiążą stosunek cywilnoprawny oraz uzgodniły jego warunki. Pracodawca zaznaczył, że precyzyjnie określono, iż przedmiotem umowy zlecenia będzie wykonywanie przez powódkę kontroli wykonywania prac porządkowych przez dozorców i zleceniobiorców na terenach obsługiwanych przez pozwanego. Umowy zlecenia zawarte zostały na krótkie okresy bowiem ich celem było zapoznanie powódki z rejonami, specyfiką jej działalności, niezależne obserwowanie stosowanych procedur oraz sygnalizowanie pozwanemu stwierdzonych nieprawidłowości. Jednocześnie zgodnie z umową powódka miała poruszać się jej prywatnym samochodem, bowiem samochody firmowe przeznaczone były dla pracowników firmy, którzy zobowiązani byli po zakończeniu pracy zaparkować je w siedzibie Spółki. Zgodnym zamiarem stron było zwanie umowy cywilnoprawnej o czym strony dobrze wiedziały godząc się na elastyczne ustalenie warunków wykonywania zlecenia, a powódka w ramach tego stosunku miała przede wszystkim kontrolować prace wykonywane przez zleceniobiorców i dozorców na terenach obsługiwanych przez pozwanego. W okresie związania stron umowami zlecenia powódka świadczyła na jego rzecz usługi polegające wyłącznie na kontrolowaniu wykonywanych prac, nie wykonywała w tym czasie czynności administratora i kierowcy. Do umów zlecenia dołączono załączniki w postaci zakresu obowiązków na stanowisku administratora i kierowcy lecz wbrew stanowisku powódki miały one jedynie na celu wskazanie powódce jakie obowiązki mają osoby, które zgodnie z umową miały być przez nią kontrolowane. Wbrew pierwotnym uzgodnieniom powódka nie mogła korzystać z własnego samochodu bowiem jej córka miała kolizję, a zatem pozwany umożliwił jej korzystanie z samochodu firmowego, a co się z tym łączy musiała zwrócić samochód do siedziby firmy po przeprowadzonej kontroli. Jednocześnie pozwany zaprzeczył jakoby powódce podczas porannych odpraw były przydzielane zadania do wykonania, miała ona bowiem swobodę w wyborze rejonu, który kontrolowała i nie była zobowiązana do codziennego składania raportu, a jedynie zgodnie z umową do wskazywania stwierdzonych podczas kontroli nieprawidłowości. Jednocześnie powódka, jako zleceniobiorca nie podlegała pracowniczemu organizacjom pracy, a ze względu na to, że pozwany świadczy swoje usługi jedynie od poniedziałku do piątku zatem powódka również kontrole mogła wykonywać jedynie w tych dniach. Pozwany wskazał, że nie sprzeciwiał się wykonywaniu usług nie bezpośrednio przez zleceniobiorcę, tym bardziej, że inne osoby świadczące na tej podstawie usługi korzystały z pomocy osób trzecich, a pozwany oczekiwał jedynie staranności w działaniu. Po wygaśnięciu drugiej umowy zlecenia łączącej go z powódką ze względu na pojawiającą się potrzebę postanowił zaproponować jej nawiązanie umowy o pracę, powierzając jej stanowisko administratora, kierowcy kat. B. Powódka przystała na taką propozycję i zaczęła wykonywać swoje obowiązki na tym stanowisku pracy od dnia 02 lipca 2012 roku. Od tego czasu powódka zobowiązana była uczestniczyć w porannych odprawach i pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, zaczęła również podpisywać indywidualną kartę obecności i czasu pracy, do czego nie była zobowiązana wcześniej.

Wyrokiem z dnia 9 lutego 2015 roku Sąd Rejonowy w Z. oddalił powództwo.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka w dniu 01 czerwca 2012 roku zawarła poprzednikiem prawnym pozwanego (...) Spółką Jawną w R. umowę zlecenia na okres do dnia 30 czerwca 2012 roku (Sąd drugiej instancji zwraca tutaj uwagę na błąd pisarski albowiem pierwsza umowa zlecenia, jak wynika z jej treści została zawarta w dniu 8 maja 2012 roku na okres do dnia 31 maja 2012 roku). Przedmiotem umowy było wykonywanie przez powódkę kontroli wykonywania pracy dozorców i zleceniobiorców na terenach obsługiwanych przez pracodawcę (R., Z., B., P., K., M.). Strony uzgodniły wynagrodzenie za wykonanie zlecenia na kwotę 1.700 złotych, które miało być płatne do 10 następnego miesiąca w oparciu o rachunek. Zleceniobiorca uprawniony był do dokonywania kontroli sposobu, terminowości i jakości wykonywanych przez zleceniobiorcę prac (pkt. 5 umowy), a zleceniobiorca zobowiązał się stosować do wskazówek Zleceniodawcy lub osoby przez niego upoważnionej, jak również do usunięcia wskazanych wad. Zgodnie z postanowieniami ogólnymi umowy, zleceniobiorca był uprawniony do powierzenia wykonania czynności określonych w umowie osobom trzecim za zgodą zleceniodawcy (pkt 9). Strony uzgadniając warunki umowy w sposób precyzyjny wyraziły swoją wolę zawarcia umowy cywilnoprawnej. Uzgodniono również, że w ramach obowiązków powódki wynikających z zawartej umowy będzie ona zapoznawała się rewirami, w których działalność prowadził pozwany, zakresem prac do wykonania w poszczególnych rejonach oraz powódka miała pełnić funkcje kontrolne.

Pozwanemu zależało na zatrudnieniu osoby „z zewnątrz”, która będzie w sposób niezależny kontrolować, nadzorować pracę w rejonach, ponieważ w okresie poprzedzającym zawarcie z powódką umowy kontrahenci pozwanego zaczęli zgłaszać skargi na jakość usług świadczonych przez firmę prowadzoną przez pozwanego. Podczas wstępnych ustaleń z pozwanym powódka zadeklarowała możliwość wykonywania kontroli swoim prywatnym samochodem. Nie mogła dotrzymać tego ustalenia ponieważ samochód ten miał kolizję, nie był sprawny dlatego pozwany zaoferował powódce możliwość korzystania z samochodu firmowego i dowozu na miejsce kontroli z jego pracownikami. W umowie zlecenia znalazły się również zapisy wynikające z zastosowanego przez pozwanego szablonu, znajdującego się w systemie komputerowym, w szczególności zapis dotyczący wykonywania przez zleceniobiorcę czynności porządkowo – czystościowych zgodnie z zakresem zadań stanowiącym załącznik nr 1 do umowy (pkt 1 umowy). W rzeczywistości wręczony powódce zakres zadań administratora i kierowcy stanowił zakres obowiązków pracowników, których pracę w ramach umowy zlecenia powódka miała kontrolować.

Powódka w umówionym terminie przystąpiła do wykonywania zadań zleconych jej w ramach zawartej z pozwanym umowy. Ze względu na niesprawność swojego samochodu musiała korzystać z transportu zapewnianego jej przez pozwanego dlatego zjawiała się w biurze rano razem z pozostałymi pracownikami, tak aby kierowcy mogli dowieźć ją do miejsca wykonania kontroli. Powódka najczęściej zjawiała się w biurze w czasie, gdy W. W. prowadziła odprawę dla pracowników fizycznych. W pierwszych dniach, powódka nawet w tym czasie nie wchodziła do biura, lecz czekała na kierowców na zewnątrz. Rejony w których powódka miała przeprowadzać kontrole ustalone były przez zleceniodawcę, a następnie przekazywane powódce, która z kolei w biurze otrzymywała wykazy ulic należących do konkretnych rejonów. Powódka zapoznawała się również w tym czasie ze specyfiką pracy w poszczególnych rejonach, obserwowała prace administratorów rejonów poznając również ich zakresy obowiązków, lecz przede wszystkim miała pełnić funkcje kontrolne. Po wykonaniu obowiązków w danym dniu z powodu awarii samochodu powódki uzależniona ona była z godziną powrotu do firmy od kierowców zatrudnianych przez pozwanego dlatego z reguły razem z nimi wracała do siedziby pracodawcy, gdzie jeśli spotykała się z pozwanym zdawała mu relacje z przeprowadzonych kontroli. Jednocześnie często, w związku z profilem działalności prowadzonej przez pozwanego powódka zobowiązana była dokonać kontroli w konkretnym rejonie, choćby rejonów, w których w tamtym czasie koszone trawniki.

Po wygaśnięciu pierwszej umowy zlecenia strony zawarły kolejną na okres od dnia 01 czerwca 2012 do dnia 30 czerwca 2012 roku. Strony uzgodniły, że powódka w ramach swoich obowiązków ponownie ma kontrolować wykonywanie prac przez dozorców i zleceniobiorców na terenach obsługiwanych przez pracodawcę (R., Z., B., P., K., M.) zgodnie z zakresem zadań stanowiącym załącznik nr 1 do umowy. W okresie obowiązywania tej umowy powódka wykonywała takie same czynności, jak poprzednio, które przede wszystkim polegały na kontroli sposobu wykonywania pracy przez osoby zatrudniane przez pozwanego oraz zapoznawaniu się przez powódkę z rejonami obsługiwanych przez pozwanego oraz specyfiką prowadzonej przez niego działalności. W ramach wykonywanych obowiązków powódka

nie miała przydzielonych konkretnych rejonów, w których ma wykonywać zlecane jej obowiązki, a były one ustalane na bieżąco z pozwanym, mając na uwadze potrzeby związane z prowadzeniem przez pozwanego konkretnych prac. Powódka nie musiała osobiście wykonywać zlecenia, mogła powierzyć jego wykonanie osobie trzeciej, przy czym w okresie obowiązywania umów zlecenia nie korzystała z takiej możliwości uznając, że skoro ona podpisała umowę, to ona osobiście jest zobowiązana do jej realizacji.

W okresie wakacyjnym u pozwanego pojawiła się potrzeba zatrudnienia pracownika, w związku z koniecznością zastępowania nieobecnych wówczas administratorów oraz zapotrzebowaniem na kierowcę. Jednocześnie prowadzona przez powódkę w okresie dwóch miesięcy kontrola wykonywania pracy w rejonach doprowadziła do zmniejszenia się liczby skarg na jakość usług świadczonych przez pozwanego. Powódka była pozytywnie oceniana przez pozwanego oraz jego pracowników. Poznała również specyfikę jego działalności oraz знаła rejon obsługiwane przez Spółkę. Dlatego pozwany zaproponował powódce możliwość kontynuowania współpracy, lecz na stanowisku administratora i na podstawie umowy o pracę. Strony zawarły w dniu 02 lipca 2012 roku umowę o pracę na okres próbny do dnia 31 lipca 2012 roku, na stanowisku administratora, kierowcy kat. B. Następnie strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 01 sierpnia 2012 roku do dnia 30 listopada 2013 roku, na tym samym stanowisku pracy. Powódce przedstawiono zakres obowiązków na stanowisku administratora i kierowcy. Do podstawowych obowiązków powódki należało uczestniczenie w odprawie przy rozpoczęciu i zakończeniu pracy, planowanie i organizowanie pracy pracowników oraz ich kontrola, podejmowanie decyzji związanych z bieżącą organizacją pracy pracowników, prowadzenie ewidencji czasu pracy ponad wymiar wynikający z umowy o pracę, umożliwianie pracownikom wybierania wypracowanych, dodatkowych godzin, zabezpieczanie stanowisk pracy w narzędzia pracy i środki czystości niezbędne do wykonywania pracy, odbiór zadań wykonywanych przez zleceniobiorców, kontakt z przedstawicielem zleceniodawcy w celu właściwego wykonywania wszelkich czynności informacyjnych. Przewóz pracowników służbowym samochodem na rejon obsługiwane przez pracodawcę, dokonywanie zakupów na potrzeby spółki oraz załatwianie spraw związanych z prowadzeniem Spółki przy użyciu samochodu służbowego. Powódka zobowiązała się również do ponoszenia odpowiedzialności za przewożone samochodem służbowym osoby. Po nawiązaniu stosunku pracy, powódka pracowała jako administrator. Zastępowała administratorów poszczególnych rejonów podczas ich urlopów, zaczęła również przewozić pracowników pozwanego do pracy, pracowała jako kierowca. Powódka zajmowała się również zaopatrzeniem pracowników w potrzebne im narzędzia pracy, które rozwoziła w tym okresie samochodem służbowym należącym do pozwanego. Powódka zobowiązana była uczestniczyć w odprawach, które odbywały się w biurze pozwanego i związana była poleceniami wydawanymi jej przez W. W., co do zakresu prac, jakie ma w danym dniu wykonać. Zobowiązana była również podpisywać się w ewidencji czasu pracy pracowników prowadzonej przez pracodawcę.

W dniu 21 maja 2013 roku pozwany złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1a k.p. wskazując, jako przyczynę niezdolność do pracy wskutek choroby, która trwa dłużej niż trzy miesiące, gdy pracownik był zatrudniony u pracodawcy krócej niż 6 miesięcy.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd pierwszej instancji uznał, że roszczenie powódki nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem w spornym okresie stron nie łączył stosunek pracy.

Zgodnie z treścią art. 189 k.p.c. Sąd Rejonowy uznał, że powódka miała interes prawny w domaganiu się ustalenia istnienia stosunku pracy w spornym okresie.

Wskazano, że o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 roku, I PKN 594/99). Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (wyrok Sadu Najwyższego z 9 grudnia 1999 roku, I PKN 432/99). Decydujące jednak znaczenie należy przypisać woli stron i zamiarowi ukształtowania w określony sposób treści łączącego je stosunku prawnego, zamiarowi towarzyszącemu zawarciu i kontynuowaniu stosunku obligacyjnego.

W myśl art. 65 § 2 k.c. w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Natomiast zasada swobody umów (art. 353¹ k.c.) polega w pierwszej kolejności na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył. Dotyczy to także wykonywania stale i za wynagrodzeniem określonych czynności, a więc stosunku prawnego określanego jako wykonywanie zatrudnienia w szerokim tego słowa znaczeniu. Zatrudnienie może być wykonywane na podstawie stosunku cywilnoprawnego (np. umowy o dzieło, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, umowy agencyjnej, kontraktu menedżerskiego) lub stosunku pracy. Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jej wykonywania) 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 (art. 22 § 11 k.p.; wyroki Sądu Najwyższego z 12 stycznia 1999 roku, I PKN 535/98; z 9 lutego 1999 roku, I PKN 562/98; z 7 kwietnia 1999 roku, I PKN 642/98). Z kolei, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony.

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 z ubezpieczenia społecznego, albo cech obcych stosunkowi pracy, np. obowiązku "odpracowania" urlopu lub wykonywania pracy "na wezwanie" pracodawcy w celu zastępstwa nieobecnych pracowników.

Analizując stan faktyczny sprawy w odniesieniu do wymienionych wyżej cech stosunku pracy Sąd uznał, że przynajmniej niektóre z nich były bezspornie spełnione - powódka świadczyła pracę w sposób ciągły oraz za wynagrodzeniem. Niemniej jednak stosunek prawny łączący strony nie może być zakwalifikowany jako umowa o pracę. Strony sporu zawarły w formie pisemnej umowę, z której treści, jak i samej nazwy wynikało, że jest to umowa zlecenia. W ramach dokonanych uzgodnień strony ustaliły zakres czynności jakie wykonywać miała powódka, jako kontrola pracy wykonywanej przez pracowników na terenach działania pozwanego. Strony uzgodniły również pisemnie wysokość wynagrodzenia za wykonane usługi, jak i termin jego zapłaty. Z przeprowadzonego postępowania wynika jednak, że powódka nie świadczyła pracy podporządkowanej w ścisłym tego słowa znaczeniu. Powódka oczywiście również w ramach łączącego ją z pozwanym stosunku zlecenia związana była sposobem jego wykonania jaki wskazywał pozwany. Za przejaw kierownictwa nie sposób natomiast uznać uzgodnień dotyczących miejsca kontroli dokonywanej przez powódkę, bowiem ona była uzależniona od zakresu prac wykonywanych w danym momencie w konkretnym miejscu. Dodatkowo, jak wynika z ustalonego stanu faktycznego strony uzgadniając warunki umowy wskazały, że powódka na kontrole będzie jeździła własnym samochodem, co pozwoliłoby jej na większą samodzielność, jednak powódka nie mogła dotrzymać tych uzgodnień w związku z awarią jej samochodu, zatem uzależniona była od transportu jaki zapewniał pozwany i razem z innymi pracownikami dojeżdżała do miejsc kontroli. Zatem specyfika usług świadczonych przez pozwanego determinowała konieczność synchronizacji usług świadczonych przez powódkę z pracami wykonywanymi przez pozwanego w danym momencie na określonym terenie. Tymczasem podporządkowanie typu pracowniczego ma charakter podstawowy, konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 20 marca 1965 roku, III PU 28/64). Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego, z reguły wskazuje się na takie elementy, jak określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność

pracownika. W ocenie Sądu elementy te nie wystąpiły w pełni w przypadku powódki. Nie można bowiem pominąć faktu, że sama powódka wskazywała, że kończyła pracę o różnych godzinach, natomiast w spornym okresie rozpoczynała wykonywanie zleconych jej czynności razem z pozostałymi osobami zatrudnionymi przez pozwanego ponieważ uzależniona była od transportu zapewnianego jej przez pozwanego. Dodatkowo powódka wskazywała, że na początku zatrudnienia był okres w którym nie wykonywała czynności dla pozwanego z jego polecenia, przy czym wskazywała, że te dni wolne nie były udzielone na jej wniosek tylko wynikały z potrzeby pozwanego. Zatem nie sposób przyjąć, że korzystała w tym czasie z urlopu wypoczynkowego. Co prawda, miejsce pracy było ustalane przez pozwanego, ale jak już wyżej wskazano wynikało to ze specyfiki usług jakie oferował oraz koniecznością wzmoczenia kontroli pracy pracowników w związku ze skargami zleceniodawców. Wszelkie powierzane powódce prace nierozzerwalnie wiązały się z koniecznością przebywania na terenach, na których prace porządkowe i inne świadczył pozwany i z tego tylko względu każdorazowo miejsce wykonywania kontroli było wyznaczone. Nie sposób w tym wypadku ukształtować treści umowy cywilnoprawnej przy pozostawieniu całkowitej swobody wyboru miejsca wykonywania zlecenia. Zarówno w przypadku zawarcia umowy o pracę, jak i w przypadku wykonywania pracy na podstawie umowy prawa cywilnego, miejsca pracy zależne były od zleceń jakie otrzymywał pozwany. Z tego też względu element miejsca pracy nie może w jakimkolwiek stopniu świadczyć o podporządkowaniu pracowniczym.

W niniejszej sprawie nie można mówić o występowaniu wskazanych elementów, w okresie objętym sporem, charakterystycznych dla cechy podporządkowania pracowniczego. Czas wykonywania kontroli determinowany był czasem, w którym pracownicy pozwanego wykonywali swoje prace w wyznaczonych rewirach. Oczekiwania pozwanego odnośnie czasu pracy powódki były związane jedynie ze specyfiką wykonywanej pracy. Ponadto pozwany związany był postanowieniami umów łączących go ze zleceniodawcami.

Cechą odróżniającą stosunek cywilnoprawny od stosunku pracy nie jest jakkolwiek brak związania świadczącego pracę poleceniami, czy też życzeniami tego, który pracę powierza (zleca). W przypadku pracownika stopień związania, co do wykonywanej pracy jest natomiast o wiele ściślejszy, skutkujący podporządkowaniem pracownika, co do organizacji i przebiegu pracy. Tego rodzaju związek w tej sprawie nie wystąpił. Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika w żaden sposób, by „zależność” zleceniobiorcy wobec zleceniodawcy nie miała zwykłych cech koordynacji wykonania określonych czynności. Ustalone przez Sąd okoliczności faktyczne przeczą istnieniu koniecznego warunku zawarcia umowy o pracę, a mianowicie, wskazanemu w art. 22 § 1 k.p., nakazowi ustalenia takiej relacji pomiędzy pracownikiem i pracodawcą, która da się określić jako „kierownictwo”. Kontrola pracy powódki służyła bowiem jedynie niezbędnej koordynacji z godzinami pracy pracowników.

Odnosząc się do pozostałych elementów stosunku pracy należy stwierdzić, że zastrzeżone w umowie prawo do wynagrodzenia, nie przesądza o tym, że strony łączyła umowa o pracę, gdyż odpłatność jest charakterystyczna również dla umów cywilnoprawnych. Jednocześnie w treści umowy zawartej pomiędzy stronami zastrzeżono, że zleceniodawca ma prawo odmowy wypłaty całości lub części kwoty wynagrodzenia wówczas, gdy zleceniobiorca w sposób nienależyty wywiązuje się ze swojego zobowiązania. Takie natomiast ukształtowanie umowy nie jest możliwe w przypadku nawiązania stosunku pracy, w którym ryzyko prowadzonej działalności, czy wadliwie wykonanej pracy obciąża w zasadzie w całości pracodawcę. Jednocześnie strony w umowie zastrzegły możliwość powierzenia przez powódkę wykonania przedmiotu zlecenia osobie trzeciej, co również nie jest dopuszczalne w przypadku stosunku pracy, gdzie jego podstawowym, konstruktywnym elementem jest konieczność osobistego świadczenia pracy. W rozpoznawanej sprawie wprawdzie w spornym okresie powódka nie powierzyła wykonania swoich czynności osobie trzeciej, co jednak nie uzasadnia twierdzenia, że nie mogła tego zrobić. To w ocenie powódki było dla niej oczywiste, że to ona podpisała umowę i dlatego musiała osobiście ją wykonać, tymczasem z samej treści zawartej przez strony umowy wynika, że powódka mogła korzystać z zastępstw osoby trzeciej. Dodatkowo, jak zeznała świadek E. D. istniała możliwość zastępstw przez osoby trzecie, czy pomocy w wykonywaniu zleceń, a pozwany się temu nie sprzeciwiał. Zgodnie natomiast ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w uzasadnieniu z wyroku z dnia 28 października 1998 roku, I PKN 416/98 „brak bezwzględnie obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę” możliwość wykonywania umowy zlecenia przez osobę trzecią - zastępcę jest niedopuszczalna w umowie o pracę.

Sąd w niniejszej sprawie zbadał również, jaki był zamiar stron zawierających umowę miał przy tym na uwadze ogólną zasadę, że przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawierania oraz zachowanie powódki, dla której w czasie rozmowy dotyczącej nawiązania stosunku prawnego najistotniejsze było aby miała zajęcie, wówczas nie było dla niej istotne, czy nawiąże w pozwanym współpracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, czy w ramach stosunku pracy. W czasie rozmowy powódka zdawała sobie sprawę na jakich zasadach i na jakiej podstawie będzie wykonywała pracę dla pozwanego, nie sprzeciwiała się temu i strony zgodnie ustaliły zasady współpracy. Powódka nie nalegała na zmianę podstawy zatrudnienia. Natomiast pozwany bez wątplenia przejawiał wolę zawarcia umowy cywilnoprawnej. Tym bardziej, że w tamtym okresie pojawiła się w jego firmie konieczność, potrzeba zatrudnienia osoby z zewnątrz, osoby, która nie zna jego pracowników w celu kontroli jakości usług wykonywanych przez pozwanego. Powódka знаła te okoliczności i wiedziała w jakim celu została zatrudniona. Powódka natomiast nie została przymuszona do podpisania umów zlecenia wbrew rzeczywistej woli – zamiarowi nawiązania stosunku pracy. Powódka mogła zapoznać się z przedstawionymi jej umowami zlecenia, mogła zapytać o znaczenie jej poszczególnych postanowień. Ponadto pomimo, że powódka po upływie jednego miesiąca zawarła z pozwanym kolejną umowę, a następnie nawiązała z nim stosunek pracy na stanowisku administratora i kierowcy, nigdy przed rozwiązaniem stosunku pracy nie występowała do pozwanego domagając się zmiany charakteru zatrudnienia w spornym okresie. W ocenie Sądu powódka była w pełni świadoma cywilnoprawnego, a nie pracowniczego charakteru umowy, jaką jej zaproponowano i jakie zawarła z pozwanym. Nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zawrzeć umowę o innej treści niż tą którą zawarły (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 roku. I PKN 229/97). Każda ze stron musi ponosić odpowiedzialność za podejmowane w tym względzie decyzje (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 roku I PKN 191/98).

Mając powyższe na uwadze, uwzględniając zgodny zamiar obu stron, uznać należało, iż powódka w spornym okresie wykonywała na rzecz pozwanego pracę w oparciu o łączącą go z pozwanym umowę zlecenia. Strony złożyły wyraźne oświadczenia woli, co do ukształtowania podstawy prawnej zatrudnienia, a charakter łączącego strony stosunku prawnego, nie pozwalał zakwalifikować go jako umowy o pracę.

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona powodowa zarzucając:

- w naruszenie przepisów prawa procesowego art. 233 § 1 k.p.c. to jest swobodnej oceny dowodów, poprzez ustalenie w oparciu tylko o zeznania pozwanego i świadka W. W., z pominięciem zeznań powódki, iż w spornym okresie powódka nie była obowiązana przez pozwanego do uczestniczenia w porannych odprawach i stawiennictwa przed i po zakończeniu wykonywania zlecenia w siedzibie firmy pozwanego, podczas gdy z zeznań świadków, powódki i częściowo świadka W. W. wynika, iż powódce na porannych odprawach były wydawane polecenia oraz, że powódka musiała stawić się w siedzibie firmy pozwanego przed i po zakończeniu dnia pracy, gdyż była do tego zobligowana przez pozwanego;

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, mającego istotny wpływ na treść wydanego w sprawie wyroku, poprzez przyjęcie, że treść umowy zlecenia była determinowana przez zapisy wynikające z zastosowanego przez pozwanego szablonu znajdującego się w systemie komputerowym, podczas gdy powódka była jedyną osobą u pozwanego pracującą na takowym stanowisku, a zakres jej zadań określony w umowie odpowiadał rzeczywistym czynnościom przez nią wykonywanym;

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, mającego istotny wpływ na treść wydanego w sprawie wyroku, poprzez przyjęcie, że strony wyraziły wolę zawarcia umowy cywilnoprawnej oraz, iż w ramach umowy zlecenia powódka miała się zapoznać z rewirami, w których działalność prowadził pozwany, podczas gdy istotą umowy o pracę na okres próbny jest zapoznanie się z pracownikiem u pracownika z funkcjonowaniem firmy pracodawcy oraz sprawdzenie przydatności pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju;

- naruszenie przepisów prawa procesowego art. 233 § 1 k.p.c. to jest swobodnej oceny dowodów poprzez przyjęcie, że świadek A. B. nie pracował dla pozwanego w spornym okresie, podczas gdy pozwany przedstawił jedynie umowę zlecenia, poprzedzającą sporny okres, tym samym a contrario nie można uznać, że świadek ten w spornym okresie nie

pracował, natomiast świadek nie mógł przedstawić żadnych dokumentów, gdyż żaden przepis procedury cywilnej nie przewiduje takiej ewentualności;

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego mającego istotny wpływ na treść wydanego w sprawie wyroku, poprzez przyjęcie, że skoro w trakcie trwania stosunku zlecenia powódka nie wykonywała obowiązków kierowcy, a w trakcie trwania stosunku pracy przewoziła pracowników, to nie sposób uznać że zakres świadczonej pracy i zlecenia był tożsamy, podczas gdy prawidłowym jest przyjęcie, iż nazwa stanowiska powódki w oparciu o umowy zlecenia i umowy o pracę była tożsama, natomiast do ustalenia istnienia stosunku pracy nie jest konieczna zbieżność stanowisk, tym samym powódka mogła świadczyć w oparciu o zlecenie zupełnie inne czynności aniżeli w oparciu o umowę o pracę;

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, mającego istotny wpływ na treść wydanego w sprawie wyroku, poprzez przyjęcie na podstawie zeznań pozwanego oraz świadka W. W., że powódka nie uczestniczyła w porannych odprawach z powodu obowiązku nałożonego na nią przez pozwanego, a jedynie z powodu braku samochodu, którym mogła dojeżdżać na miejsce kontroli, podczas gdy z zeznań powódki oraz świadków wynika, że powódka była obowiązana w spornym okresie uczestniczyć w odprawach, a więc była podporządkowana kierownictwu pozwanego i osobie przez niego wyznaczonej czyli W. W., a także była obowiązana do stawiennictwa w miejscu czasie wyznaczonym przez W. W. i pozwanego;

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, mającego istotny wpływ na treść wydanego w sprawie wyroku, poprzez przyjęcie, że brak zawartego w umowie zlecenia zakazu wyręczania się osobami trzecimi, przeświadcza o tym, iż w spornym okresie nie doszło do nawiązania stosunku pracy, podczas gdy okoliczność ta nie znajduje odzwierciedlenia w przesłankach charakteryzujących stosunek pracy, gdyż prawidłowym jest przyjęcie, iż również w oparciu umowę zlecenia zleceniobiorca może być obowiązany do osobistego świadczenia.

Stawiając powyższe zarzuty strona powodowa wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez ustalenie istnienia stosunku pracy ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja wniesiona przez stronę powodową nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego zgromadzony materiał dowodowy daje podstawę do dokonania poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych i jest wystarczający do wydania orzeczenia w sprawie. Przeprowadzona przez Sąd pierwszej instancji – zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego – analiza i ocena materiału dowodowego nie daje podstaw do stwierdzenia naruszenia art. 233 k.p.c. Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu wyroku dużo miejsca poświęcił opisowi i ocenie materiału dowodowego oraz w sposób szczegółowy i wyczerpujący przedstawił swój tok rozumowania. Sąd Okręgowy w całości podziela ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy.

W konsekwencji, Sąd Okręgowy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 roku, I PKN 339/98).

W art. 22 § 1 k.p. zawarte są najbardziej istotne elementy składające się na pojęcie stosunku pracy. Przepis ten stanowi, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Istotą stosunku pracy jest więc osobiste świadczenie pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy w warunkach podporządkowania tego pracownika pracodawcy w zakresie dotyczącym pracy. Podporządkowanie polega na stosowaniu się przez pracownika do poleceń pracodawcy w tym na świadczeniu pracy w miejscu i czasie przez pracodawcę wskazanym. Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć realizacji czynności, jakie wynikają z umowy o pracę osobom trzecim.

Przepis art. 22 k.p. nie pozbawia jednak stron swobody decydowania o treści i charakterze łączącego je stosunku prawnego – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 1998 roku, II UKN 488/97.

Art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza też w razie wątpliwości co do rodzaju łączącej strony umowy prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. O rodzaju zawartej umowy rozstrzyga zgodna wola stron – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998 roku, II UKN 229/98. Zatrudnienie nie musi przecież mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. Zgodnie z art. 353¹ k.c. strony mogą decydować o rodzaju nawiązywanego stosunku prawnego – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 roku, I PKN 432/99.

Sąd pierwszej instancji prawidłowo przede wszystkim ustalił, w oparciu o zebrany w rozpoznawanej sprawie materiał dowodowy, że przez cały okres łączącej strony umowy zlecenia z pewnością wolą stron nie było zawarcie umowy o pracę.

Okoliczność, że dla określonej osoby (tutaj powódki) korzystniejsze byłoby zawarcie umowy o pracę (z uwagi na okoliczności, które pojawiły się później) niż umowy zlecenia, zwłaszcza jeżeli jej wola została wyrażona w pełni świadomie, nie może stanowić podstawy do uznania, że nawiązano umowę o pracę – por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 1998 roku, II UKN 479/97.

Podkreślić należy, że w zawartych pomiędzy stronami umowach zlecenia zostały wskazane czynności, które będą zlecone powódce i faktycznie, w ramach łączących strony umów, wykonywała ona tylko te czynności. Ponadto również charakter wykonywanych przez powódkę czynności świadczy o tym, iż powódka zobowiązała się do wykonywania ściśle określonych czynności, a nie do starannego działania w procesie pracy. Zawarte pomiędzy stronami umowy nie wskazywały przecież stanowiska pracy. Wręczony natomiast powódce zakres zadań administratora i kierowcy stanowił zakres obowiązków pracowników, których pracę, w ramach zawartej umowy zlecenia, miała kontrolować.

Od dnia 2 lipca 2012 roku strony zawarły umowę o pracę i zakres czynności, które powierzone zostały powódce w trakcie trwania tej umowy był szerszy niż podczas łączącego strony stosunku zlecenia, kiedy to M. Ł. zlecono kontrolę wykonywania prac przez dozorców i zleceniobiorców na terenach obsługiwanych przez pozwanego.

Powódka w trakcie wykonywania czynności w ramach umów zlecenia nie była podporządkowana pracodawcy w rozumieniu art. 22 k.p. – co szczegółowo przedstawił Sąd pierwszej instancji w pisemnym uzasadnieniu wyroku.

Przypomnieć tutaj należy, że w ramach stosunku pracy pracownik jest podporządkowany pracodawcy. Podporządkowanie polega na stosowaniu się przez pracownika do poleceń pracodawcy w tym na świadczeniu pracy w miejscu i czasie przez pracodawcę wskazanym. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika tymczasem, że w ramach łączącego strony stosunku prawnego powódka nie była podporządkowana pracodawcy w zakresie ścisłego wyznaczania przez pracodawcę czasu pracy oraz nie podlegała nadzorowi ze strony pracodawcy w zakresie sposobu wykonywania zleconych czynności. Słusznie tutaj Sąd pierwszej instancji stwierdził, że za przejaw kierownictwa, właściwego dla stosunku pracy, nie można uznać uzgodnień dotyczących miejsca przeprowadzanych przez nią kontroli albowiem było to uzależnione od zakresu prac wykonywanych w danym momencie w konkretnym miejscu. Wskazano tutaj prawidłowo, że to specyfika usług świadczonych przez pozwanego powodowała konieczność synchronizacji usług świadczonych przez powódkę z pracami wykonywanymi przez firmę pozwanego w danym momencie na określonym terenie. Przypomnieć tutaj też należy, że powódka kończyła pracę o różnych godzinach, a wykonywanie zleconych jej czynności rozpoczynała razem z pracownikami pozwanego ponieważ była uzależniona od transportu zapewnionego jej przez pozwanego w sytuacji gdy nie mogła przybyć, pomimo wcześniejszych ustaleń, na miejsce kontroli własnym samochodem.

Prawidłowo Sąd pierwszej instancji też wskazał, że brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 roku, I PKN 416/98.

Nieuzasadniony jest poniesiony w apelacji zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przyjęcie, że świadek A. B. nie pracował dla pozwanego w spornym okresie. Apelująca twierdzi tutaj, że w sytuacji, gdy pozwany przedstawił jedynie umowę zlecenia poprzedzającą sporny okres (Sąd Okręgowy zwraca tutaj uwagę, że apelującej chodziło pewnie o umowy nazwane „umowami o dzieło” trwające po zakończeniu spornego okresu), tym samym a contrario nie można uznać, że świadek w spornym okresie nie pracował. Przedstawione przez skarżącą wnioski a contrario jest nieprawidłowe co do zasady. Ponadto wskazać tutaj należy przede wszystkim na treść zeznań świadka A. B., który sam precyzyjnie nie potrafił określić początkowej daty zatrudnienia u pozwanego używając zwrotu „bodajże od maja”. Przedstawione przez pozwanego umowy nazwane „umowami o dzieło” wskazują, że A. B. był zatrudniony od 4 lipca 2012 roku do 31 sierpnia 2012 roku. W zakresie ustalenia okoliczności, że wskazany świadek był zatrudniony u pozwanego w innym okresie niż wynikający z przedstawionych umów strona powodowa nie złożyła skutecznie żadnych wniosków dowodowych.

Uwzględniając zatem treść oraz sposób wykonywania łączącego strony stosunku prawnego prawidłowo Sąd Rejonowy uznał, że brak jest przesłanek do ustalenia, w oparciu o przepis art. 189 k.p.c., iż strony łączyła umowa o pracę.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na mocy art. 385 k.p.c. orzekł o oddaleniu apelacji jako pozbawionej podstaw.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 3 i § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U.t.j. z 2013r., poz.490 z późn.zm.).

(-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSO Małgorzata Andrzejewska(spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia