

Sygn. akt VIII *Pa* 6/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 maja 2016 r.

Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grażyna Łazowska
Sędziowie:	SSO Joanna Smycz SSR del. Renata Stańczak (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 12 maja 2016r. w G.

sprawy z powództwa J. B. (B.)

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w C.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w G.

z dnia 6 listopada 2015 r. **sygn. akt** VI P 1331/14

1) zmienia zaskarżony wyrok:

- częściowo w punkcie 1 w ten sposób, że ustala, iż strony łączył stosunek pracy w okresie od 12 października 2010r. do 31 października 2014r.,

- w punkcie 3 w ten sposób, że zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.400,00 zł (dwa tysiące czterysta złotych), powiększoną o podatek VAT w kwocie 552,00 zł (pięćset pięćdziesiąt dwa złote) tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

2) oddala apelację w pozostałym zakresie;

3) nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.500,00 zł (jeden tysiąc pięćset złotych) tytułem opłaty od pozwu.

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSR del. Renata Stańczak (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

UZASADNIENIE

Powód J. B. w złożonym pozwie domagał się ustalenia stosunku pracy łączącego go z pozwaną Przedsiębiorstwem (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w C. w okresie od dnia 1 kwietnia 2010 roku.

Uzasadniał swoje stanowisko tym, iż charakter wykonywanych przez niego zadań spełniał wszystkie cechy stosunku pracy. Powód wskazał, że pracował na stanowisku sortowacza, na którym to stanowisku zatrudnieni byli także trzej inni pracownicy zatrudnieni na podstawie umowę o pracę. Powód pracował pod nadzorem wyznaczonego przez pracodawcę przełożonego, w ramach ustalonego harmonogramu, podpisywał listę obecności. Interesu prawnego w dochodzonym roszczeniu powód upatrywał w zwiększeniu ochrony jego interesów pracowniczych oraz nabyciu uprawnień wynikających ze stosunku pracy.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na swoją rzecz od powoda kosztów procesu według norm przepisanych. Na uzasadnienie pozwana wskazała, że charakter pracy powoda nie spełniał cech stosunku pracy, bowiem brak okoliczności wskazujących na podporządkowanie pozwanej w zakresie wykonywanych czynności. Powód nie tylko nie był bezwzględnie zobowiązany do stawiania się w wyznaczonym przez pozwaną miejscu pracy, ale i nie miał obowiązku osobistego świadczenia pracy. Nadto zdaniem pozwanej powód poprzez podpisanie się pod umowami zlecenia i pod rachunkami wynagrodzenia za wykonane usługi wyraził akceptację na cywilnoprawny charakter więzi łączącej strony.

Wyrokiem z dnia 6 listopada 2015 roku Sąd Rejonowy w G., sygn. akt: VI P 1331/14 w punkcie 1 oddalił powództwo. Sąd w punkcie 2 wyroku odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanej. W punkcie 3 wyroku Sąd Rejonowy przyznał od Skarbu Państwa na rzecz pełnomocnika powoda wynagrodzenie z tytułu pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu.

Sąd I instancji ustalił, że przedmiotem działalności pozwanej są prace porządkowe, odprowadzenie i oczyszczenie ścieków, zbieranie odpadów, sortowania odpadów na terenie innych zakładów pracy. Sąd ustalił także, że pracownicy pozwanej świadczą pracę w trybie stacjonarnym między innymi w fabrykach na terenie G. – O., T., czy P. O.. W razie zwiększonej ilości prac w tych fabrykach pozwana wysyła do fabryk osoby zatrudnione sezonowo na podstawie umów zlecenia.

Według ustaleń Sądu I instancji M. S., pracownik działu kadr oraz M. G., odpowiedzialny za prace biurowe i koordynowanie realizacji zadań przetargowych zajmowali się umieszczaniem ofert pracy w imieniu pozwanej. Rozmowy kwalifikacyjne przeprowadzał M. G., natomiast ostateczną decyzję o zatrudnieniu pracowników podejmował zarząd Spółki. M. G. otwarcie przedstawiał kandydatom do zatrudnienia ścieżkę zatrudnienia u pozwanej wskazując, że w razie pozytywnej postawy w okresie obowiązywania umowy zlecenia pozwana może zdecydować się na zawarcie umowy o pracę. Sąd I instancji ustalił nadto, że pozwana zawarła umowy o pracę z wieloma pracownikami początkowo zatrudnionymi na podstawie umowy zlecenia. Charakter pracy i zakres podporządkowania obu grup pracowników nie różnił się zbyt wiele, tym niemniej pracownicy z umowami o pracę otrzymywali wyższe wynagrodzenie. Zgodnie z ustaleniami Sądu I instancji strony zawarły pierwszą umowę zlecenia w dniu 12 października 2010 roku na czas określony do dnia 30 czerwca 2011 roku. Przedmiotem umowy było wykonanie czynności koszenia i grabienia zieleńców, zamiatania i odśnieżania chodników, według harmonogramu ustalonego przez pozwaną w wymiarze czasu wynikającym z potrzeb pozwanej. Za wykonanie powyższych czynności strony uzgodniły, że powód będzie otrzymywał wynagrodzenie w stawce 8 złotych za godzinę brutto. Następnie umowę zlecenia z dnia 12 października 2010 roku strony przedłużyły do dnia 30 czerwca 2012 roku. Jak ustalił Sąd I instancji strony zawarły kolejną umowę zlecenia dnia 18 kwietnia 2012r. na czas do dnia 31 grudnia 2012 roku, strony przewidziały możliwość jej wcześniejszego wypowiedzenia. Powód miał pracować według stawki 9 złotych za godzinę. Umowę tą przedłużono następnie do dnia 31 stycznia 2015 roku. Według ustaleń Sądu I instancji powód miał świadomość charakteru zawartej umowy i dobrowolnie ją zaakceptował. Jednocześnie miał on nadzieję, że w przyszłości pozwana zdecyduje się zawrzeć z

nim umowę o pracę. W okresie zatrudnienia u pozwanej powód kilkakrotnie bezskutecznie pytał M. G. o możliwość zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Pozwana jednak nie miała woli zawarcia z powodem umowy o pracę.

Sąd I instancji ustalił, że powód miał obowiązek osobistego stawiennictwa do pracy, w razie ewentualnej nieobecności musiał usprawiedliwić swoją nieobecność w pracy. Początkowo jeździł do pracy z M. G., który przywoził do danego miejsca pracy pracowników sezonowych i tłumaczył im czynności do wykonania. Zgodnie z ustaleniami Sądu I instancji M. G. opracowywał grafik na poszczególne dni, organizował także sprzęt potrzebny do wykonania pracy oraz prowadził listę obecności, na podstawie której wyliczana była wysokość wynagrodzenia. Czas pracy powoda uzależniony był od terminu wykonania usługi, zasadniczo wynosił 8 godzin. Powód nie decydował samodzielnie o godzinie przyścia do pracy.

Jak ustalił Sąd Rejonowy powód w okresie zatrudnienia u pozwanej pracował na rzecz kilku kontrahentów pozwanej np. na terenie fabryki (...) przez okres około 2 tygodni. Głównie powód pracował na terenie fabryki (...) w G. przez okres około 2 lat, gdzie odpowiadał za sortowanie materiałów, układanie kartonów i drewnianych palet. Powód na teren fabryki (...) wchodził na podstawie przepustki elektronicznej. W fabryce (...) pracownicy pozwanej zatrudnieni byli na stanowiskach sortowacza, operatora wózka widłowego, na dwóch zmianach, a od stycznia 2015 roku pracowali na trzech zmianach. Wcześniej na każdej zmianie pracowało dwóch pracowników pozwanej, powód pracował na zmianie razem z M. N.. Oprócz nich na innej zmianie pracowali także K. K. oraz L. P.. Powód jako jedyny z wymienionych pracowników miał umowę zlecenia.

Sąd I instancji ustalił nadto, że pracownicy pozwanej pracujący w tej fabryce nie wiedzieli na podstawie jakiego kryterium dani pracownicy mają umowy o pracę, a inni jedynie umowy zlecenia. Powód pracował na dwóch zmianach, od 6.00 do 14.00 albo od godziny 14.00 do 22.00.

Sąd Rejonowy ustalił także, że powód otrzymywał wynagrodzenie z dołu, raz w miesiącu, w wysokości ustalonej na podstawie liczby przepracowanych godzin. Powód kwitował odbiór wynagrodzenia na rachunkach, traktując je jako wycinki z wypłaty. Jak ustalił Sąd I instancji już po złożeniu przez powoda przeciwko pozwanej pozwu do Sądu w dniu 14 października 2014 roku pozwana wypowiedziała powodowi umowę zlecenia, ze skutkiem na dzień 1 listopada 2014 roku.

Sąd I instancji stan faktyczny ustalił na podstawie dowodów z dokumentów w postaci umowy zlecenia z dnia 12.10.2010r. wraz z aneksem nr (...), umowy zlecenia z dnia 18.04.2012r. wraz z aneksami nr (...), oświadczeń zleceniobiorcy k. 33, 34, dowodu wypłaty k. 35, rachunków do umowy nr (...) k. 36, 46-54, 56-67, 69-77, 79-90, 93, 95-96, rozwiązania umowy za wypowiedzeniem z dnia 14.10.2014r. k. 44, karty zarobkowej powoda za lata 2010, 2011, 2012, 2013, 2014r. k. 45, 55, 68, 78, kserokopii akt osobowych K. S. k. 127-154, kserokopii akt osobowych W. M. k. 155-219 wykazu komputerowego rejestracji wejść/wyjść powoda k. 235-244, kserokopii zaświadczeń ukończenia przez powoda kursu kierowcy wózka widłowego i szkolenia w zakresie wymiany butli gazowych w wózkach jezdniowych k. 278-281 oraz z zeznań świadków M. G. k. 105-106v, M. S. k. 106v-107, Z. N. k. 231v, L. P. k. 232-verte, K. K. k. 232v, M. N. k. 233, J. M. k. 282v-283v, Ł. D. k. 283v-285 i przesłuchania powoda k. 288v-290.

W ocenie Sądu I instancji roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazał, iż w niniejszej sprawie strona powodowa wykazała interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy, ponieważ ustalenie istnienia stosunku pracy dałoby powodowi możliwości dochodzenia wielorakich roszczeń w związku ze świadczeniami pracowniczymi. Sąd Rejonowy podał, że istotne cechy stosunku pracy zostały określone w przepisie art. 22 k.p. W ramach tego stosunku prawnego pracownik jest obowiązany świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, pracę określonego rodzaju, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu zwanego pracodawcą. Praca powinna być świadczona w określonym miejscu i wyznaczonym czasie, natomiast pracodawca powinien zatrudnić pracownika za wynagrodzeniem.

W ocenie Sądu I instancji rodzaj stosunku prawnego łączącego strony należy oceniać również w kontekście subiektywnej woli stron, która również rozstrzyga o rodzaju łączącego strony stosunku prawnego. Art. 22 § 1¹ k.p. nie

stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę, której zakwalifikowanie jako takiej wymaga uwzględnienia reguł wykładni oświadczeń woli z art. 65 k.c.

Zdaniem Sądu I instancji na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w postaci dokumentów i zeznań świadków nie sposób uznać, że powód w jakimkolwiek charakterze świadczył pracę na rzecz pozwanej w okresie od 1 kwietnia 2010 roku do dnia zawarcia pierwszej pisemnej umowy zlecenia. W ocenie Sądu I instancji charakter czynności wykonywanych przez powoda w okresie od 12 października 2010 roku na rzecz pozwanej spełniał wszystkie obiektywne cechy stosunku pracy, w szczególności powód pozostawał pod kierownictwem pozwanej, miał ściśle określony zakres uprawnień, przełożony mógł wydawać podczas pracy ustne polecenia, za wykonywaną pracę otrzymywał ustalone wynagrodzenie.

Sąd Rejonowy po analizie materiału dowodowego doszedł do przekonania, że w stosunku prawnym łączącym obydwie strony, nie została spełniona istotna, subiektywna przesłanka istnienia stosunku pracy. Postępowanie dowodowe wykazało, że wolą stron było zawarcie umowy o wyłącznie charakterze cywilno-prawnym, zaś powód w chwili zawierania umów zlecenia miał pełną świadomość skutków tych umów i ich charakteru. W opinii Sądu I instancji zasada swobody umów polegająca na tym, że w ramach autonomii woli strony mogą kształtować stosunki cywilnoprawne mocą własnych decyzji oznacza, że podmioty prawa cywilnego posiadają kompetencję do kształtowania swoich stosunków prawnych za pomocą umów, o których treści, celu, czasie trwania decydują same strony tej umowy. Zdaniem Sądu I instancji brak było podstaw do uznania, że strony miały zamiar zawarcia innej umowy niż umowa zlecenia, przynajmniej do końca czasu jej obowiązywania.

O kosztach postępowania Sąd I instancji orzekł na mocy art. 102 k.p.c., odstępując od obciążenia powoda kosztami postępowania z uwagi na fakt, że powód był subiektywnie przekonany o słuszności swego roszczenia.

W apelacji od wyrokupowód J. B. zaskarżył wyrok w części oddalającej powództwo o ustalenie stosunku pracy w okresie od 12 października 2010 roku i zarzucił orzeczeniu sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez przyjęcie, że wolą stron było zawarcie umowy zlecenia, a więc umowy o wyłącznie cywilno-prawnym charakterze.

Zdaniem apelującego w przedmiotowej sprawie nie można jednoznacznie stwierdzić, że wolą powoda było zawarcie umowy zlecenia. W interesie powoda leżało bowiem zatrudnienie na podstawie umowy o pracę z uwagi na wiek, jako że od stycznia 2012 roku powód podlegałby ochronie przedemerytalnej i byłby chroniony przed rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem. W ocenie powoda, to że "godził się" na zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia nie oznacza, że taka była jego wola, a jedynie że przyjął warunki zaproponowane przez pozwanego. Powód wiedział, że ze względu na wiek trudno mu będzie znaleźć zatrudnienie, a chcąc zapewnić sobie utrzymanie godził się na zawarcie umowy zlecenia mamiony obietnicami zawarcia umowy o pracę. Powód zwrócił uwagę, że pozwana nie przywiązywała wagi do zawieranych umów skoro druga umowa dotyczyła koszenia i grabienia trawy, a powód w trakcie jej trwania nie świadczył takich czynności.

W związku z powyższym powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i ustalenie, że pozostaje w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę w okresie od 12 października 2010 roku do nadal, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o oddalenie apelacji jako bezzasadnej, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana podniosła, że jej polityka kadrowa opierała się na założeniu, że w pierwszej kolejności z potencjalnymi kandydatami na pracowników powinna być zawierana umowa zlecenia, a dopiero po ich zweryfikowaniu możliwe było złożenie zleceniobiorcom oferty zawarcia umowy o pracę. Nadto pozwana odwołała się do zasady swobody umów, która uznaje autonomię stron kontraktu do ustalenia jakiego rodzaju stosunek prawny

będzie je wiązał. Pozwana stwierdziła również, że umów zawartych z powodem nie sposób uznać za umowy o pracę także z tego powodu, że treść stosunku prawnego, który owe umowy kreowały nie zawierała immanentnej cechy stosunku pracy jakim jest przerzucenie ryzyka wykonywanej pracy na pracodawcę oraz obciążenie pracodawcy konsekwencjami błędów popełnionych przez pracownika. Również wskazuje na to forma wynagrodzenia wypłacanego powodowi oraz zakres prac wykonywanych przez powoda.

Sąd II instancji zważył, co następuje:

Apelacja powoda J. B. jest częściowo uzasadniona i w tej części została uwzględniona.

Sąd I instancji przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe i ustalił wszystkie istotne dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności. Jednakże, zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał błędnej oceny stanu faktycznego.

Zdaniem Sądu II instancji Sąd Rejonowy w G. nie przeprowadził wszechstronnej analizy całokształtu materiału dowodowego. Sąd I instancji w przedmiotowej sprawie przeprowadził dowolną, własną ocenę materiału dowodowego. W tym stanie rzeczy obowiązkiem Sądu II instancji było ponowne zbadanie zebranych dowodów według zasad swobodnej oceny dowodów, Sąd II instancji ma bowiem nie tylko uprawnienie, ale i obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny.

Sąd II instancji nie ogranicza się do kontroli sądu I instancji, lecz bada ponownie całą sprawę i rozważając wyniki postępowania przed sądem I instancji, władny jest ocenić je samodzielnie.

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 odmawiając wiary dowodom kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999 roku II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000 roku V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn. 14 grudnia 2001 roku V CKN 561/00, LEX 52713).

Spornym w sprawie było czy powoda i pozwaną w spornym okresie łączył stosunek zlecenia, na co wskazywałaby nazwa łączącej strony umowy, czy stosunek pracy, jak twierdzi powód.

Zdaniem Sądu Okręgowego w przedmiotowej sprawie strony łączył stosunek pracy. Zasadnie Sąd Rejonowy w G. wskazał, że powód opierał swoje roszczenie na podstawie art. 189 k.p.c. domagając się ustalenia istnienia stosunku pracy, a także że wystąpił po jego stronie interes prawny w ustaleniu tego stosunku.

W świetle obowiązującego orzecznictwa możliwość wytoczenia powództwa o świadczenie, nie wyklucza istnienia interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego lub prawa, gdy ustalenie takie zapewni w większym stopniu ochronę praw powoda niż orzeczenie zobowiązujące do świadczenia. Ograniczanie możliwości wystąpienia z powództwem o ustalenie w takich sytuacjach byłoby sprzeczne z jego celem, którym, jak się podkreśla, jest zapewnienie skutecznej ochrony prawnej realizowanej w ramach szeroko pojmowanego dostępu do sądu (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.04.2014 roku w sprawie IIPK 179/13).

Inicjując rozważania prawne w sprawie, wypada wskazać na wstępie, iż przepis artykułu 22 § 1 k.p. znajduje praktyczne zastosowanie wtedy, gdy przyjęta przez strony nazwa umowy różni się z zawartym stosunkiem prawnym, którego cechy wskazują na stosunek pracy. Decydujące znaczenie mają tu cechy stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p., a także sformułowane przez doktrynę i orzecznictwo. Celem komentowanego przepisu jest

wyeliminowanie sytuacji, w których dochodzi do zawierania pozornych umów prawa cywilnego w celu obejścia przepisów ochronnych ustawodawstwa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych. Cel ten potwierdza jedynie regułę interpretacji oświadczeń woli przeniesioną z art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p., wedle której o charakterze stosunku prawnego na podstawie którego jest świadczona praca, decyduje rzeczywista wola stron, a nie formalna nazwa umowy. Zdarza się jednakże, iż zawarta przez strony umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy cywilnej (w szczególności dotyczy to umowy zlecenia). Sąd Najwyższy wyjaśnił w wyroku z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, że wówczas dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. Natomiast jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej rodzaju decydują zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy (wyrok SN z dnia 14 czerwca 1998 r., I PKN 191/98). Inaczej mówiąc, o charakterze umowy decyduje wówczas jej nazwa. Pogląd ten można uznać za ustalony w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Przechodząc na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że Sąd I instancji uznał, iż charakter czynności wykonywanych przez powoda na rzecz pozwanego spełniał wszystkie obiektywne cechy stosunku pracy. Sąd II instancji podzielił powyższe ustalenie Sądu Rejonowego. W ramach zatrudnienia w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o. o. w C. powód wykonywał prace określonego rodzaju na rzecz pozwanej i pod jej kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pozwaną. Pozwana zaś wypłacała mu wynagrodzenie. Istotnym elementem jest, że powód pozostawał pod kierownictwem pozwanej, która wydawała mu wiążące polecenia co do świadczenia pracy. Nadzór dotyczył nie tylko kwestii ostatecznego odbioru przedmiotu zleczonych powodowi zadań, lecz polegał także na wydawaniu mu przez przełożonych bieżących poleceń co do świadczonej pracy. Niewątpliwie zatem w stosunku prawnym łączącym strony występował element podporządkowania powoda pracodawcy. Okoliczność ta ma kluczowe znaczenie dla oceny charakteru stosunku prawnego łączącego strony. Jak bowiem podniósł Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 roku, sygn. akt: II PK 153/14 (Lex 1712814) „Podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy, w procesie świadczenia pracy, stanowi swoistą linię demarkacyjną, pozwalającą na wyróżnienie elementu konstrukcyjnego stosunku pracy. Na podporządkowanie pracownika składa się kierownictwo podmiotu zatrudniającego oraz wyznaczanie przez niego czasu i miejsca wykonywania pracy. Przyjmując takie założenie można twierdzić, że termin "kierownictwo" odnajduje się jedynie w zakresie świadczenia pracy.” Skoro zatem powód w wykonaniu konkretnych zadań w procesie świadczenia pracy podlegał kierownictwu pozwanej i nie miał wolnej ręki co do sposobu wykonania tych zadań, to stosunek prawny łączący strony zawiera immamentną cechę stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Powód miał ściśle określony zakres uprawnień, a za wykonywaną pracę otrzymywał umówione wynagrodzenie. J. B. odbiór wynagrodzenia kwitował pozwanej na rachunkach traktując je jako paski z wypłaty.

Powód słusznie wskazał w apelacji, że zawarta z nim dnia 18 kwietnia 2012 roku kolejna umowa zlecenia miała taki sam przedmiot i obejmowała czynności koszenia i grabienia trawy. Postępowanie dowodowe wykazało natomiast, że powód faktycznie wykonywał czynności sortowacza przez okres ostatnich dwóch lat pracy na rzecz pozwanej. Istnieje zatem rozbieżność między treścią umowy, a rzeczywistymi czynnościami dokonywanymi przez powoda.

Zdaniem Sądu Rejonowego w G. powództwo podlegało oddaleniu, gdyż nie została spełniona istotna, subiektywna przesłanka istnienia stosunku pracy, a wolą stron było zawarcie umowy o wyłącznie charakterze cywilno-prawnym. Jednakże w ocenie Sądu II instancji zaistniała przesłanka subiektywnej woli stron zawarcia umowy o pracę. U pozwanej występowała praktyka, aby zamiast zawierać z pracownikami umowy o pracę na okres próbny celem sprawdzenia ich umiejętności, zawierano z nimi umowy zlecenia. Bezrobotny wówczas powód nie miał realnego wpływu na kształt zawieranej umowy, a zależało mu na podjęciu pracy. Jednakże ostatecznym celem stron było zawarcie umowy o pracę. Podkreślenia wymaga fakt, że pracujący u pozwanej razem z powodem M. N., K. K. i L. P. mieli zawarte umowy o pracę. Powód przez cały okres zatrudnienia zgłaszał pracodawcy konieczność zawarcia z nim umowy o pracę. Trudno zatem przyjąć, że jego wolą było zawarcie umowy zlecenia, jeżeli ciągle dopytywał przełożonych o możliwość zawarcia umowy o pracę. Nadto sama pozwana przyznaje w odpowiedzi na apelację, że zawierała umowy zlecenia z poszczególnymi pracownikami po to żeby „zweryfikować ich przydatność do pracy”. Następnie z tymi samymi pracownikami zawierano umowy o pracę, które dotyczyły tego samego zakresu czynności,

obowiązków, organizacji procesu pracy itd. A zatem celem pozwanej nie było zawarcie umów zlecenia z wszystkimi tego konsekwencjami, ale obejście obowiązujących przepisów w zakresie umów o pracę zawieranych na okres próbny.

Reasumując, strona pozwana nie wykazała, że wolą obu stron było zawarcie umowy zlecenia, wręcz przeciwnie przyznała, że zamiast stosować umowy o pracę na okres próbny celem sprawdzenia przydatności pracownika do pracy, zawierała jedynie umowy zlecenia. Pracownik bezrobotny jakim był powód, któremu zależało na podjęciu pracy, nie miał żadnego wyboru. Słusznie też zauważa powód w apelacji, że druga umowa zlecenia dotyczyła tych samych czynności co pierwsza, tj. koszenia i grabienia trawy, podczas gdy faktycznie powód zajmował stanowisko sortowacza. Nadto powód nie wystawiał rachunków za wykonane prace, robiła to pozwana, a więc w sposób władczy, charakterystyczny dla pracodawcy.

W tej sytuacji należało uznać, że strony łączyła umowa o pracę – stosunek pracy, a nie stosunek cywilno - prawny zlecenia. Przy czym zebrany w sprawie materiał dowodowy nie daje podstaw do przyjęcia jakoby strony miała łączyć umowa na czas nieokreślony. Wręcz przeciwnie, zawierane umowy zlecenia były na czas określony. W tej sytuacji mogło dojść do stwierdzenia istnienia stosunku pracy jedynie za zamknięty okres, tj. okres, kiedy powód faktycznie świadczył pracę na rzecz pozwanej.

W konsekwencji powyższego, zaskarżony wyrok należało zmienić.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok częściowo w punkcie 1 w ten sposób, że ustalił, iż strony łączył stosunek pracy w okresie od 12 października 2010r. do 31 października 2014r., w punkcie 3 w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.400 zł, powiększoną o podatek VAT w kwocie 552 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

W punkcie 2 wyroku Sąd Okręgowy na podstawie art.385 k.p.c. oddalił apelację w pozostałym zakresie, tj. odnośnie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy do nadal.

W punkcie 3 wyroku w oparciu o przepis art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U z 2014 r., poz. 1025 j.t.) Sąd Okręgowy nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.500 zł tytułem opłaty od pozwu.

Sąd II instancji nie orzekł o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, jako że pełnomocnik powoda nie złożyła oświadczenia wymaganego w § 16 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 ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013r. poz.490 j.t.).

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSR del. Renata Stańczak

Sędzia Przewodnicząca Sędzia (spr.)