

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 8 września 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił, że pomiędzy W. J. a pozwaną (...) Spółką Akcyjną z siedzibą w W. w okresie od 1 kwietnia 2011 roku do 31 sierpnia 2013 roku istniał stosunek pracy na podstawie umowy o pracę (pkt 1); zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2); nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi kwotę 750 złotych tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu (pkt. 3).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

W okresie od 1 kwietnia 2011 roku do 31 sierpnia 2013 roku powód zawarł z pozwaną spółką siedem następujących po sobie nieprzerwanie umów, nazwanych umowami zlecenia. Sześć z nich powierzała powodowi czynności testowania aplikacji, ostatnia - czynności konsultanta ds. wdrożeń. Postanowienia umów były podobne. Na ich podstawie powód zobowiązał się m.in. do: wykonania powierzonych mu czynności z należytą starannością, informowania o przebiegu czynności na bieżąco, wykonania przedmiotu umowy terminowo i według ustalonego ze zleceniodawcą harmonogramu oraz obopólnych ustaleń. W § 1 pkt 4 umów zawarto zapis, zgodnie z którym powód mógł wykonywać czynności za pomocą osób trzecich tylko za uprzednią pisemną zgodą pozwanej; z tytułu wykonywania czynności powodowi przysługiwało wynagrodzenie w wysokości regulowanej poszczególnymi umowami w oparciu o przedstawione w protokole odbioru prac faktycznie przepracowane dni. Umowy przewidywały stawki wynagrodzenia za osobodzień - tj. 8 godzin, w kwocie określonej umowami (pierwsza umowa określała stawkę na 85 złotych, kolejne na 160 złotych, natomiast ostatnia umowa na 212 złotych). Umowy zawierano na różne okresy: od jednego miesiąca do dziewięciu miesięcy, ostatnia umowa zawarta była na rok.

Podczas rozmowy poprzedzającej zawarcie pierwszej umowy powód został poinformowany, iż na początku będzie z nim zawarta umowa cywilnoprawna, a następnie jest szansa na zawarcie umowy o pracę. Podobnie zapewniano innych zleceniobiorców.

Podczas tej rozmowy powód wskazał, iż zainteresowany jest początkowo pracą w wymiarze 4/5 etatu, z uwagi na zajęcia na studiach. W związku z tym przy pierwszych dwóch umowach powód pracował 4 dni w tygodniu - miał wolne w każdy wtorek. Po podpisaniu kolejnej umowy ze spółką powód wykonywał pracę 5 dni w tygodniu.

Treść zawieranych umów nie ulegała zmianie mimo rozszerzania się zakresu obowiązków powoda jako testera aplikacji.

Powód był odpowiedzialny za testowanie aplikacji komputerowej, opisywanie dokumentacji użytkownika programu, tworzenie tzw. instalatorów. W dalszym etapie powód wdrażał inną aplikację u klienta, przeprowadzał szkolenia u klienta, zajmował się instalacją oprogramowania u klienta i odpowiadał na telefoniczne pytania klienta.

Pracownicy pozwanej również testowali aplikacje, tworzyli instalatory, wdrażali aplikacje oraz szkolili klientów.

Powód pracował w zespole 20 konsultantów, wśród których 4 osoby były zatrudnione na podstawie umowy o pracę.

Powód otrzymał własne wydzielone, odrębne stanowisko pracy z biurkiem, szafką i telefonem.

Miejsce i czas pracy ustalali dla powoda jego przełożeni.

Czynności swoje powód wykonywał w siedzibie pozwanej spółki bądź u klienta.

Powód wykonywał czynności także poza siedzibą spółki, m.in. w K. pod K., B., O., B., K.. Otrzymywał wówczas od spółki polecenia wyjazdów służbowych - druki delegacji, miał zapewniony nocleg w hotelu oraz zwrot wydatków za podróż. Powód nie mógł sprzeciwić się wyjazdowi.

Testowanie aplikacji mogło odbywać się w siedzibie spółki, natomiast ustawienie urządzeń musiało odbywać się u klienta.

Pracownicy pozwanej spółki również wykonywali zadania poza siedzibą firmy.

Powód wykonywał powierzone mu czynności przez 8 godzin dziennie, w sztywnie narzuconych godzinach - od 8.00 do 16.00.

Z uwagi na obsługę urzędów powód nie mógł rozpoczynać pracy później niż o godzinie 8.00.

Około godziny 8.00 i 16.00 pracownicy pozwanej spółki – (...) i K. K. telefonowały kontrolując przybycie i wyjście z pracy powoda.

Przełożeni na bieżąco kontrolowali pracę powoda.

Zdarzało się, że powód pracował po godzinach. Godziny w ten sposób przepracowane mógł odebrać w innym dniu. Pozwana nie płaciła za nadgodziny dodatkowo.

Powód mógł wyjść z pracy wcześniej. Musiał jednak odrobić godziny nieprzepracowane w innym dniu.

Dni wolne musiały być uzgadniane wcześniej z kierownikiem.

Zdarzyło się, iż powód odmówił wykonania testów, z uwagi na przekroczenie 8 godzin pracy - nie spotykały go za to konsekwencje, ale musiał się tłumaczyć przełożonemu.

Tylko w przypadkach mniejszej wagi powód mógł decydować o kolejności wykonania zleceń. To samo dotyczyło osób zatrudnionych u pozwanej na podstawie umowy o pracę.

Powód otrzymywał od pracowników pozwanej polecenia.

Początkowo powód odbierał polecenia od W. W. (1) i K. K., później od D. K. i M. S..

Kierownicy ustnie, telefonicznie lub poprzez wiadomości e-mail wyznaczali powodowi zadania na dany dzień lub tydzień. Powód nie miał możliwości odmowy wykonania powierzonych mu zadań. Musiał dostosować się do całego zespołu.

Od powoda wymagano nieraz porzucenia zadań i zajęcia się zadaniem o wyższym danego dnia priorytecie – sytuacje te miały miejsce w szczególności podczas zajmowania przez powoda stanowiska konsultanta.

Kierownicy ingerowali w sposób wykonywania zadań – w styl pisanania dokumentacji czy w wykonywanie testów.

Pozwana nie potrącała powodowi wynagrodzenia z powodu błędów. Za opóźnienia w projekcie odpowiadała tylko pozwana spółka.

Powód, tak jak i osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, nie podpisywał listy obecności, rejestrował się tylko w systemie (...). Był rozliczany na podstawie przepracowanych godzin.

Jeśli powód potrzebował wyjść wcześniej, był zmuszony odrobić swą nieobecność, podobnie jak pracownicy pozwanej. Pozwana nie płaciła powodowi za nieodrobione dni. Po każdym miesiącu powód otrzymywał protokół z ilością przepracowanych dni.

Powód był rozliczany z godzin pracy, a nie z jej wyników.

W latach 2012 – 2013 powód był dwukrotnie zobowiązany - przez W. W. (1) i D. K. - do określenia dwutygodniowego urlopu. Dni te nie były płatne.

Powód wielokrotnie domagał się zawarcia umowy o pracę z pozwaną.

Tak jak w większości przypadków osób, z którymi zawierano umowy nazwane umowami zlecenia, powód został przy zawieraniu pierwszej umowy poinformowany, iż przed nawiązaniem stosunku pracy na podstawie umowy o pracę niezbędna jest ocena okresowa, na którą musi czekać, następnie – przy zawieraniu kolejnych umów informowano go o braku wolnych etatów.

Powód rozmawiał na temat zawarcia umowy z W. W. (1) oraz D. K.. Wystosował w tej sprawie pismo do wiceprezesa pozwanej spółki (...), rozmawiał z nią na spotkaniu w sierpniu 2012 roku, ale nie otrzymał odpowiedzi wiążącej. Poruszając tę kwestię na spotkaniu z członkami zarządu spółki w W. zimą 2013 roku otrzymał odpowiedź, iż nie każdy może mieć umowę o pracę. Powodowi nigdy nie zaproponowano zawarcia umowy o pracę.

Mimo zapewnień dotyczących nawiązania stosunku pracy na podstawie umowy o pracę, powód nie miał rzeczywistej możliwości jej zawarcia.

Tylko w fili w Ł. pracowało około 10 osób zatrudnionych na podstawie umów zlecenia. Podobnie było w K. i B.. Część osób w spółce prowadzi własną działalność gospodarczą, pracując 8 godzin dziennie. W fili w Ł. około 20 osób pracowało w oparciu o umowę o pracę.

Dwóch programistów, którzy wykonywali czynności w oparciu o umowy cywilnoprawne zostało zatrudnionych w spółce pozwanej na podstawie umów o pracę.

Powód był nakłaniany do przejścia na własną działalność gospodarczą.

Osoby piastujące w pozwanej spółce te same stanowiska co powód, zatrudnione na podstawie umowy o pracę, wykonywały takie same czynności jak powód.

Pracę powoda i osób zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę różniły jedynie rachunki, jakie powód podpisywał na koniec miesiąca.

Powód oraz pozostali pracownicy pozwanej pracowali w oparciu o określony z góry harmonogram prac.

Powód podlegał ocenie okresowej tak jak pozostali pracownicy pozwanej spółki.

Powód nie mógł zlecać prac nikomu spoza firmy. Informację taką otrzymał od W. W. (2) oraz D. K..

W dniu 29 lipca 2013 roku powód wypowiedział ostatnią z umów łączących go z pozwaną.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie złożonych do akt dokumentów, zeznań świadków oraz przesłuchania powoda.

Ustalając stan faktyczny Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka D. K., w zakresie jakim twierdziła ona, iż powód otrzymywał wynagrodzenie za przepracowane nadgodziny. Twierdzenia tego świadka nie korespondują z zeznaniami pozostałych świadków powołanych w sprawie, którzy zgodnie zeznali, iż ewentualne nadgodziny były do odebrania w innym dniu pracy i zaprzeczali jakoby za nadgodziny było uiszczane przez pozwaną dodatkowe wynagrodzenie.

Sąd uznał także za niewiarygodne zeznania wskazanego świadka dotyczące prawa odmowy wykonywania zadań zleconych przez powoda. Zeznania te pozostają w oczywistej sprzeczności z zeznaniami pozostałych świadków powołanych w sprawie, którzy zgodnie potwierdzili, iż odmowa wykonania zadań oznaczała zakończenie współpracy

z pozwaną. Potwierdzeniem tych zeznań jest przesłuchanie powoda, który twierdził, iż co do zasady nie miał prawa odmówić wykonania zadania, jednakże w przypadku gdyby przewidywał, iż nie skończy danego zadania w ramach 8 godzinnego czasu pracy - w razie odmowy jego wykonania, nie poniósłby konsekwencji finansowych.

Sąd nie dał także wiary zeznaniom świadka D. K. w zakresie w jakim twierdziła, że powód mógł wykonywać powierzone mu czynności także zdalnie, gdyż przeczą temu zeznania pozostałych świadków powołanych w sprawie, zwłaszcza zeznania A. W., współpracującej w bezpośrednim kontakcie z powodem, która stanowczo zaprzeczyła temu faktowi.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Sąd podniósł, iż zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego pracownik ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy choćby z tego powodu, że ustalenie takie warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość (wyrok SN z 2.06.2006 r., I PK 250/05, M. P. Pr. 2006/9/491, zob. też wyrok SN z 5.12.2002 r., I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194, wyrok SN z 29.03.2001 r., I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12).

Stosownie do treści art. 22 § 1 kp. 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.

Zgodnie zaś z treścią art. 22 § 1¹ kp. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Pracownik w ramach stosunku pracy zobowiązuje się więc do osobistego wykonywania czynności objętych umówionym rodzajem pracy. Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć wykonywania czynności wynikających z umowy o pracę osobom trzecim.

Stosunek pracy można scharakteryzować jako „więź prawną o charakterze dobrowolnym i trwałym, łączącą pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę” (patrz – wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 26 czerwca 1996r., III Apr 10/96 - Apel. Lub. 1997, nr 2, poz. 10).

Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym. W stosunku tym pracownik jest zobowiązany do świadczenia pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy w sposób podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy.

Ustalenia Sądu dokonane w przedmiotowej sprawie wykazują, że powód w okresie wskazanym w pozwie zawarł ze stroną pozwaną siedem następujących po sobie „umów zlecenia”, na mocy których to umów zobowiązywał się do wykonywania na rzecz pozwanego czynności testera aplikacji oraz w późniejszym czasie konsultanta ds. wdrożeń.

W ocenie Sądu I instancji, umowy zlecenia zawierane między stronami w spornym okresie były de facto umowami o pracę. Zawierały bowiem w sposobie ich wykonywania typowe cechy umowy o pracę - przede wszystkim wykonywanie pracy odbywało się pod kierownictwem pozwanego pracodawcy, co wyklucza przyjęcie stosunku cywilnoprawnego.

W sprawie niniejszej wykazane zostało, że w badanym stosunku prawnym łączącym strony sporu istniała bezpośrednia podległość powoda poleceniom pracodawcy. Nie chodzi tu tylko o pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, co może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz o wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 r., I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26).

Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie wykazał, że powód wykonywał pracę pod kierownictwem i nadzorem kierowników i miał obowiązek wykonywać ich polecenia.

Ustalając faktyczną podległość służbową powoda Sąd oparł się na jego przesłuchaniu oraz zeznaniach świadków, w tym osoby pełniącej funkcję kierownika oraz osób współpracujących z powodem w określonym pozwem okresie, z których to dowodów bezsprzecznie wynika, że kierownicy bezpośrednio wydawali powodowi polecenia związane z organizacją jego pracy, wyznaczali mu zakres czynności niezbędnych do wykonania danego dnia, ustalali harmonogramy pracy i zobowiązywali do ich przestrzegania a także ingerowali w sposób wykonywania czynności przez powoda i wydawali polecenia wyznaczając priorytety poszczególnych zadań powoda.

Powód nie miał w zakresie wykonywanych czynności swobody działania i nie on decydował o planie realizacji powierzonych zadań. Nie ma przy tym znaczenia, iż w sprawach mniejszej wagi powód mógł koordynować własną pracę, gdyż trzonem zadań powoda był z góry narzucony przez pozwaną harmonogram zadań.

Sąd zauważa, iż powód nawet w tych zleconych czynnościach nie był całkowicie niekontrolowany, gdyż podczas pracy kierownicy ingerowali w pracę zarówno jego jak i innych zleceniobiorców sprawdzając na bieżąco jej poprawność.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika także, iż powód miał ściśle ustalone godziny, w których miał wykonywać powierzone mu obowiązki – od 8.00 do 16.00. Co prawda powód, zresztą tak jak i pracownicy pozwanej, nie miał obowiązku podpisywania listy obecności (dokument taki w ogóle nie był prowadzony), ale rejestrował się, podobnie jak wszyscy inni pracownicy pozwanej, w elektronicznym systemie czasu pracy (...).

Wbrew twierdzeniom pozwanego, w zakresie miejsca wykonywania czynności, powód nie miał możliwości wykonywania pracy zdalnie – czynności swoje miał obowiązek wykonywać w siedzibie pracodawcy, w miejscu przez niego przygotowanym – własnym stanowisku pracy bądź u klienta spółki. Co prawda powodowi zdarzało się wykonywać czynności w innych miastach, jednak robił to na podstawie delegacji wystawionej przez pozwaną i na wyraźne jej polecenie, a nie z własnego wyboru.

Ustalenia Sądu wskazują także, że wykonując swe obowiązki powód korzystał też ze sprzętu należącego do pozwanego – oddanego powodowi do celów służbowych.

Ponadto, jak ustalił Sąd Rejonowy, powód nie mógł swobodnie opuszczać miejsca pracy. Aby opuścić stanowisko pracy w ciągu dnia niezbędne było uzyskanie zgody kierownika i odrobienie godzin nieobecności. Każdy dzień wolny od pracy powód zobowiązany był uzgodnić wcześniej z kierownikiem.

Ustalenia Sądu dokonane w przedmiotowej sprawie wykazały także, że pracodawca zobowiązywał powoda do wskazania dni korzystania z urlopu, mimo iż były to dla niego dni bezpłatne i niechętnie się na to godził.

Nadto pomimo zapisów zawartej pomiędzy stronami umowy, które umożliwiały zastąpienie przy wykonywaniu czynności zleconych osoby powoda osobą trzecią, powód w rzeczywistości nie mógł tego uczynić – informacji tych udzielili mu kierownicy, którym powód podlegał bezpośrednio.

W ocenie Sądu i instancji materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie wykazał wprost czynności wykonywane przez powoda nie różniły się niczym od czynności wykonywanych przez osoby zatrudnione na analogicznym stanowisku w oparciu o umowy o pracę zawarte z pozwaną spółką. Jediną różnicą był fakt podpisywania przez powoda rachunków wystawianych przez pozwaną. Ponadto powodowi nie przysługiwał płatny urlop ani dodatki w postaci bonów czy karnetów sportowych jakie przysługiwały pracownikom etatowym.

Ponadto jak przyznała kierownik strony pozwanej, która wydawała powodowi polecenia w czasie wykonywania przez niego czynności w spółce, powód był rozliczany z przepracowanych godzin, a nie z rezultatów swej pracy. Okoliczność tę potwierdzają same protokoły odbioru, które powód podpisywał na koniec każdego miesiąca, w których określona była liczba przepracowanych godzin. Jak zeznawali zgodnie świadkowie, oddział kadr z K. wyliczał wynagrodzenie na podstawie przepracowanych godzin, w oparciu o system rejestracji czasu pracy wykorzystywany przez pracowników w spółce pozwanej – (...).

Wszystkie wymienione wyżej elementy, w ocenie Sądu I instancji, są charakterystyczne dla stosunku pracy, a nie dla umowy cywilnoprawnej. Umowa zlecenia z reguły określa bowiem rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności zleczanych.

Należy zatem wskazać, iż zobowiązanie powoda, w przeciwieństwie do zobowiązań podejmowanych przy zawieraniu umów cywilnoprawnych, nie ograniczało się do czynności jednorazowej czy też wielu czynności zmierzających do osiągnięcia określonego rezultatu, lecz polegało na wykonywaniu czynności wynikających z powierzonej rodzajowo pracy w sposób mający cechy trwałości, a co za tym idzie wiązało się z wykonywaniem określonych czynności, w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą.

O braku istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy, zdaniem Sądu, nie może świadczyć fakt, iż czas wykonywania czynności przez powoda określany od godziny 8.00 do 16.00 był często podyktowany godzinami pracy klienta – urzędu, gdyż umowa zawarta przez spółkę pozwaną z urzędem nie może wpływać na charakter wykonywanej przez powoda pracy. Spółka jako pracodawca może bowiem zlecić pracownikom obsługę danego podmiotu w godzinach jego urzędowania co nie przekreśla istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami. Rozważania te potwierdza również okoliczność, że wykonywania podobnych czynności pozwana oczekiwała od pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę. Niezrozumiałym dla Sądu jest zatem powoływanie się na tę okoliczność przez pozwaną spółkę jako na okoliczność wyłączającą istnienie stosunku pracy pomiędzy stronami.

Mając na względzie powyższe Sąd podkreślił, iż nazywanie przez strony w spornym okresie stosunku prawnego ich łączącego siedmiokrotnie „umowami zlecenia” nie stanowi przeszkody do ich zakwalifikowania jako umów o pracę.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1997 r., II UKN 232/97, (opubl. OSNAPiUS 1998, nr 13, poz. 407) wyrażony został pogląd, iż o tym, że zatrudnienie było wykonywane w ramach stosunku pracy, a nie umowy cywilnoprawnej świadczą wykonywanie pracy zmianowej, dyspozycyjność i podporządkowanie pracodawcy.

Elementy te występują w niniejszej sprawie. Należy bowiem wskazać, iż elementem różniącym umowę o pracę od umowy zlecenia, czy też umowy o dzieło nie jest rodzaj wykonywanych czynności - dla obu tych umów ich przedmiotem mogą być czynności identyczne. Elementami istotnymi w umowie o pracę, które nie występują w umowie zlecenia, jest obowiązek pracownika osobistego wykonywania pracy, podporządkowania pracodawcy, obowiązek przestrzegania czasu pracy i przestrzegania dyscypliny pracy. Pracownik jest obowiązany do wykonywania pracy zgodnie z umową i poleceniami przełożonych. Wynagrodzenie otrzymuje za wykonanie pracy na tych zasadach, a nie za rezultat pracy.

Zdaniem Sądu nie można też zgodzić się z wyrażonym przez stronę pozwaną poglądem, iż w przedmiotowej sprawie powód chciał zawrzeć umowę cywilnoprawną i było to wolą obu stron.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie bowiem wynika, iż powodowi jak i pozostałym osobom pytającym o umowę o pracę przy zawieraniu pierwszej umowy wyraźnie wskazano, iż umowa cywilnoprawna zawierana jest tymczasowo, a z biegiem czasu istnieje szansa na zawarcie umowy o pracę. W toku zaś zatrudnienia zarówno powód jak i pracujący z nim świadkowie zeznali zgodnie, iż powód wielokrotnie upominał się o spełnienie danej mu obietnicy zawarcia stosunku pracy.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Rejonowy uznał, że pomiędzy stronami w spornym okresie istniał ważny stosunek pracy, nie potwierdzony umową o pracę, ale wypełniający przesłanki zawarte w art. 22 § 1 kp., istotne i niezbędne do ustalenia istnienia stosunku pracy. Z tych też względów, roszczenie powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy zostało uwzględnione w całości.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając obowiązek ich zwrotu od pozwanego, jako strony przegrywającej na rzecz powoda W. J.. Na koszty poniesione przez powoda złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 60 złotych - § 12 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z

dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.).

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powoda opłaty od pozwu Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2014 r, poz. 1025 z późn. zm.) w zw. z art. 98 k.p.c.

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł pozwany.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

Naruszenie art. 22§ 1, §1¹ i §1² k.p. poprzez ich błędne zastosowanie i w konsekwencji uznanie, że w okresie od dnia 1 kwietnia 2011 roku do dnia 31 sierpnia 2013 roku istniał między stronami stosunek pracy na podstawie umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze, skarżący wniósł o: zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych.

Pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji pozwanego i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywoły prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

W niniejszej sprawie celem rozstrzygnięcia sporu koniecznym było ustalenie rodzaju stosunku prawnego łączącego strony.

W przepisie art. 22 § 1 kp określone zostały najbardziej istotne cechy stosunku pracy. Zgodnie z tym przepisem 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, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy i nie ma wpływu na to nazwa zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ kp). Nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 kp. (SN w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417). Co więcej, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu ww. warunków wykonywania pracy (art. 22 § 1² kp).

W przypadku umów innych niż umowa o pracę, dla oceny rodzaju stosunku prawnego łączącego strony decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 646). Wyłącznie w przypadku równego nasilenia cech umowy o pracę oraz cech umowy cywilnoprawnej o rodzaju umowy decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może też być wyrażony na piśmie (wyrok SN z dnia 14 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449). Dopuszczalne jest także zawarcie stosunku pracy poprzez czynności konkludentne tj. przez faktyczne dopuszczenie do pracy osoby, która podjęła, za wiedzą i zgodą pracodawcy, pracę na określonym stanowisku. Wola stron może być bowiem wyrażona przez każde ich zachowanie, które ujawnia ją w sposób dostateczny (art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2014 r. I PK 92/14 M.P.Pr. 2015/5/252-255 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2007 r. I BP 64/06 LEX nr 567313 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2003

r. I PK 633/02 OSNP 2004/20/346, M.P.Pr.-wkl. 2005/1/14 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2009 r. I PK 215/08 OSNP 2010/23-24/283). Ponadto oddalenie powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy nie jest możliwe z powołaniem się na zamiar zawarcia umowy typu zlecenie, jeżeli przy realizacji umowy zleceniodawca - choćby za dorozumianą zgodą zleceniobiorcy - przekształcił ją w zobowiązanie pracownicze (por. wyrok SN z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 415/98, OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 780).

Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonywania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, stałym wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy na jego ryzyko oraz odpłatnością pracy.

Zasada osobistego świadczenia oznacza, iż pracownik ma obowiązek wykonywać pracę samodzielnie, osobiście i nie może samowolnie, bez zgody pracodawcy powierzyć pracy innej osobie. Wymóg osobistego świadczenia pracy wiąże się z osobistymi przymiotami pracownika takimi jak kwalifikacje, wiek, doświadczenie itp. Przy czym w świetle art. 22 § 1¹ oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania. Dlatego zastrzeżenie w umowie możliwości zastępowania się w pracy przez wykonawcę inną osobą nie odbiera jej cech umowy o pracę, zwłaszcza gdy faktycznie takie zastępstwa nie nastąpiły, a inne cechy badanej umowy wskazują na przewagę cech charakterystycznych dla stosunku pracy (SN w wyroku z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668).

Zasada ciągłości świadczenia pracy polega na tym, iż pracownik ma obowiązek wykonać określone czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej go z pracodawcą. Nie chodzi tutaj zatem o sytuację jednorazowego wykonania pewnej czynności lub ich zespołu składającego się na określony rezultat. Właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się i polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r. I PKN 451/99 OSNP 2001/10/337, M.Prawn. 2001/11/575 Dz.U.2014.1502).

Jedną z podstawowych zasad odróżniających stosunek pracy od wykonywania pracy na innej podstawie jest podporządkowanie pracownika polegające na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego związanych z organizacją i przebiegiem pracy (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999r I PKN 277/99 OSNP 2001/1/18, Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 października 2014 r. III AUa 61/14 LEX nr 1566959 wyr. SN z 18.5.2006 r., III UK 30/06, Legalis, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r. I UK 68/05 Lex 177165). Praca powinna być świadczona przez pracownika w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

I choć te same zadania (czynności) mogą być wykonywane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenie), wykonywanie umowy cywilnoprawnej w sposób typowy dla stosunku pracy powoduje zmianę łączącej strony więzi prawnej (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 1965 r. III PU 17/65 OSNC 1966/4/66, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008 r. I PK 182/07 OSNP 2009/5-6/60, Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 1976 r. I PZP 18/76 OSP 2010/3/25).

Reasumując, jak zauważa się w orzecznictwie sądowym, stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie III APr 10/96, Apel.-Lub. 1997/2/10, Lex nr 29672).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego w zakresie roszczeń o ustalenie istnienia stosunku pracy jest prawidłowa. Zarzuty apelacji prowadzą się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy skarżący błędnie wywodzi, iż materiał dowodowy nie pozwala na ustalenie pracowniczego charakteru zatrudnienia powoda. W oparciu zarówno o zeznania świadków, zeznania samego powoda jak i przedłożone w sprawie dokumenty nie sposób bowiem przyjąć, iż powód cech charakterystycznych typowych dla stosunku pracy wskazując na więź prawną łączącą go ze stroną pozwaną nie udowodnił.

Zaznaczyć należy, iż w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego ocenionego logicznie powód świadczył pracę podporządkowaną. Jak wskazuje zgromadzony w sprawie materiał dowodowy powód miał strictly określone miejsce i godziny pracy, rejestrował się w systemie (...), dni wolne miał obowiązek uzgadniać z przełożonymi. Wykonując zarówno pracę testera aplikacji jak i konsultanta ds. wdrożeń nie miał też wolności decyzyjnej w zakresie wymiaru i czasu pracy wykonywanej w pozwanej. Jego przyście i wyjście z pracy było telefonicznie przez przełożonych szczegółowo kontrolowane. Jeśli powód chciał wyjść wcześniej musiał uzyskać na to zgodę przełożonego a następnie, czas w jakim był nieobecny, odpracować. Niejednokrotnie też powód był obligowany do pracy w nadgodzinach. Powód miał też stawiać się do pracy na miejscu w biurze, u klienta lub w miejscach strictly wskazanych przez pracodawcę poleceniem wyjazdu służbowego, któremu nie mógł odmówić. Nie mógł zadecydować o innym miejscu wykonania powierzonych mu w umowie zadań.

Nieistotnym jest przy tym, iż powód pracował w większym zespole nadto jego praca musiała być skoordynowana z godzinami pracy kontrahentów pozwanej. Rzeczywiście nie jest sprzeczne z cywilnoprawnym charakterem umowy fakt, iż pewne czynności w ramach takiej umowy muszą dla osiągnięcia określonego rezultatu być wykonywane w określonym przedziale czasowym. Niemniej jednak typowym dla stosunku pracy jest rozliczanie pracownika z godzin pracy gdyż jest to umowa starannego działania a nie z wykonania poszczególnych zadań co typowe dla umów zlecenia. Jak wynika z zeznań świadków kluczowymi dla rozliczenia pracy powoda były godziny jego pracy nie zaś określone jej efekty, które mógłby osiągnąć pracując w czasie skoordynowanym z pracą innych podmiotów. Ponadto powód był ściśle nadzorowany co do czasu pracy, nie mógł jej opuścić ze względu na fakt, iż zadania wyznaczone na dany okres właśnie wykonał. Każde opuszczenie miejsca pracy musiało zostać usprawiedliwione a godziny nieobecności odpracowane. Powód nie mógł też odmówić poleceniu pracy w nadgodzinach. W konsekwencji, wbrew wywiadowi apelacji w sprawie uprawnionym było przyjęcie, iż powód był podporządkowany pozwanemu w zakresie czasu pracy i jego organizacji.

W ocenie Sądu II instancji powód był też zobligowany do wykonywania bieżących poleceń przełożonych tj. świadczenia pracy pod kierownictwem. Powód tylko w przypadkach mniejszej wagi mógł decydować o kolejności wykonanych zleceń ale i tak musiało to odpowiadać ustalonym bezpośrednio przez jego przełożonych harmonogramowi prac na dany dzień lub tydzień. Zeznania przesłuchanych w procesie świadków potwierdzają, iż powodowi były wydawane polecenia dotyczące bieżącego wykonywania pracy i powód do nich się stosował. Na bieżąco też korygowano błędy powoda. Zdaniem Sądu Okręgowego powyższe nie ma nic wspólnego z nadzorem nad wykonaniem zlecenia także określanego ramowo - gdzie wykonanie jego przedmiotu sprowadza się do wykonania kolejnych zadań. W istocie dający zlecenie ma prawo oczekiwać, iż zostanie ono wykonane zgodnie z jego oczekiwaniami. Jednakże kontrola nad wykonaniem zlecenia nie może być utożsamiana z prawem do bieżącego wydawania poleceń dotyczących pracy i sposobu ich wykonywania lecz co najwyżej sprawdzenia jakości wykonanej usługi w znaczeniu prawa wydawania wskazówek w zakresie sposobu wykonania zlecenia. Niemniej jednak wskazówki dającego zlecenie, nie mogą prowadzić do zmiany zlecenia jako takiego. Tymczasem jak wynika z akt sprawy obowiązki powoda odbiegały bezpośrednio od zapisów dotyczących rodzaju wykonywanej pracy zakreślonej w zawartej umowie i obejmowały też inne czynności doraźne. Przy czym powód nie tylko miał wykonywać pracę zgodnie ze standardami określonymi przez pozwanego ale i nie mógł odmówić wykonania poleceń dotyczących zadań wypadkowych czy nakazujących mu chociażby wyjazd służbowy, dłuższy pobyt w pracy, czy odstąpienie od zadań właśnie wykonywanych i podjęcie tych priorytetowych w ocenie przełożonych. Umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawianiu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do potrzeb czynności zleczanych na bieżąco (wyr. SN z 15.10.1999 r., I PKN 307/99, OSNAPiUS 2001, Nr 7, poz. 214). Powód miał bezpośrednich dwóch zwierzchników służbowych – pierwotnie W. W. (1) i K. K., później D. K. i M. S., do których poleceń zobligowany był się stosować i którzy decydowali kiedy co i jak miało być zrobione. Polecenia wydawano mu zarówno ustnie,

telefonicznie jak i mailowo choć w istocie sporządzano również zbiorcze harmonogramy prac. Powód nie mógł opuścić stanowiska pracy bez zgody przełożonych. Wszelkie przypadki niesubordynacji mogły zaś skutkować zakończeniem współpracy. Ponadto przykładowo w sytuacji braku wykonania testów z uwagi na przekroczenie 8 godzin pracy powód musiał tłumaczyć się przełożonemu. Powód był też okresowo oceniany. W związku z tym twierdzenia co do braku wykonywania przez powoda pracy podporządkowanej wydają się być nieporozumieniem.

Ponadto Sąd Okręgowy nie zgadza się z prezentowanym w apelacji stanowiskiem wspartym na wyroku SN z 11 września 2013 r. II PK 372/13 (lex 1474905), że podporządkowanie zatrudniającemu nie stanowi przesłanki właściwej tylko stosunkowi pracy nadto, iż w samych stosunkach pracy istnieje szereg sytuacji w których nie istnieje taki element zależności pracownika. Zatrudnienie rozumiane jest bowiem szeroko, ze względu na różne formy świadczenia pracy i zarobkowania, a w systemie prawa akceptuje się ich dopuszczalność i równorzędność.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, że ogólny wniosek wysnuty przez SN we wskazanym orzeczeniu, iż w umowie zlecenia mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same, jak w zależności właściwej dla stosunku pracy (przepisy § 1 i 1¹ art. 22 k.p. oraz 750 k.c.), jest w zasadzie trafny. Jednakże należy uznać, iż nie powinno się używać pojęć kierownictwa i podporządkowania w kontekście stosunku cywilnoprawnego. Powyższe ma swoje mocne legislacyjne, a przede wszystkim doktrynalne i jurydyczne uzasadnienie. Co prawda polskie prawo pracy nie definiuje pojęcia podporządkowania pracownika ani nie precyzuje jego wyznaczników, jednakże doktryna oraz orzecznictwo na ów termin powołują się wielokrotnie i w zasadzie przyznają mu naczelne miejsce przy ocenie danego stosunku prawnego jako stosunku pracy. Od dawna twierdzono, że podporządkowanie to niewątpliwie jedna z kluczowych cech charakterystycznych stosunku pracy, wyróżniająca go od innych stosunków prawnych pokrewnych oraz określająca w sposób istotny sytuację pracownika. Co więcej, to właśnie w tak rozumianym podporządkowaniu pracownika znajduje zakotwiczenie pracodawcza moc konkretyzowania obowiązków pracowniczych. Zatem w stosunku pracy będą to szczególne uprawnienia do konkretyzowania obowiązków ciążących na pracowniku, a więc określania ostatecznej treści zobowiązania, która nie jest znana w chwili zawierania umowy. Z kolei, w granicach wyznaczonych umówionym rodzajem pracy i potrzebami zatrudniającego, pracownik ma obowiązek stosowania się do poleceń przedstawicieli podmiotu zatrudniającego, konkretyzujących jego obowiązki. Zatem przedstawione pojmowanie podporządkowania jest zarezerwowane wyłącznie dla prawa pracy (prawa stosunku pracy). Poza tym trzeba zauważyć, że pojęcie kierownictwa jest na gruncie ustawodawstwa zarezerwowane dla umowy o pracę. W przepisach regulujących umowę zlecenia nigdzie nie pojawia się bowiem pojęcie kierownictwa. Kodeks cywilny w przepisie art. 430 używa pojęcia kierownictwa ale umowy o dzieło, czy umowa zlecenia nie kreują zwierzchnictwa, o jakim stanowi kodeks pracy a uprawnienie do udzielania wskazówek nie oznacza podporządkowania kierownictwu drugiej strony stosunku. Wobec tego pojęcie zależności organizacyjnej w stosunku umowy zlecenia należy odróżnić od kierownictwa pracodawcy nad pracownikiem (por. Musiała A. Glosa do wyroku SN z dnia 11 września 2013 r., II PK 372/12 LEX). Z tych też względów wywody apelacji w tej materii nie mogą przynieść spodziewanych przez skarżącego skutków instancyjnych.

Ponadto co słusznie ustalił Sąd I instancji na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego nie można przyjąć też, iż przy wykonywaniu pracy powód mógł posłużyć się zastępcą. Bezsprzecznie, choć zgodnie z literalną treścią umowy takie uprawnienie mu przysługiwało powód nie mógł powierzyć realizacji czynności, jakie wykonywał osobie trzeciej – spoza firmy – choćby legitymowała się odpowiednimi uprawnieniami, gdyż kategorycznie takiej praktyce sprzeciwiali się jego przełożeni. Co do obowiązku osobistego wykonywania pracy przez powoda nie mogą więc istnieć żadne wątpliwości.

W ocenie Sądu Okręgowego za niepracowniczym charakterem zatrudnienia powoda nie może przemawiać też fakt wielokrotnego podpisywania przez niego umów zleceń z pozwaną wskazujący zdaniem apelującego na wolę powoda pracy w takim właśnie charakterze. Mając to na uwadze podnieść należy, iż zarówno z zeznań powoda jak i świadków wynika, iż umowa zlecenia była de facto narzucona powodowi pod przymusem ekonomicznym. I choć pierwotnie obiecywano powodowi zawarcie po okresie „próbny” umowy o pracę w praktyce w późniejszym okresie powołując się na brak etatów odmawiano wywiązania się z tak powziętego zobowiązania. Dodatkowo świadkowie potwierdzili też

wprost, że w pozwanej spółce osoby piastujące te same stanowiska co powód, lecz zatrudnione w oparciu o umowę o pracę wykonywały takie same czynności co powód. Tym samym wykonywanie pracy na stanowiskach jakie zajmował powód w ramach umowy zlecenia i umowy o pracę w pozwanej niczym się nie różniło. Powód jak i inni pracownicy pozwanego pracowali w oparciu o harmonogram prac w ściśle określonym czasie, byli rozliczani z godzin pracy a nie osiągniętych rezultatów, wykonywali pracę w siedzibie spółki a na polecenie pracodawcy także u klienta, wykonywali na bieżąco kierowane do nich polecenia i okresowo byli oceniani. Nadto wykonywane czynności nie sprowadzały się do osiągnięcia jakiegoś rezultatu lecz wynikały z rodzaju powierzonej pracy i były wykonywane stale. Z tych też względów przyjąć należało, iż zgodną wolą stron wbrew nazwie zawartej przez nie umowy, było oparcie zatrudnienia powoda w oparciu o stosunek pracy.

Ponadto nawet gdyby przyjąć, iż pierwotnie strony zamierzały zawrzeć wyłącznie umowę zlecenie co potwierdzać miała nazwa zawieranych umów, brak płatnych urlopów i konieczność podpisania rachunków, to i tak uznać należało że późniejszy sposób realizacji umów w praktyce - zwłaszcza okoliczność podlegania zwierzchnictwu przełożonych, wskazywała na dorozumianą zmianę łączącej strony więzi prawnej. Istotnym jest, iż w praktyce powód traktowany był przez pozwaną jak pracownik. Jeszcze raz podkreślenia wymaga, iż w stanie faktycznym sprawy wykonywanie przez niego obowiązków nie różniło się niczym od pracy osób zatrudnionych na tym samym stanowisku w oparciu jednak o umowę o pracę. Dotyczyła go taka sama organizacja i dyscyplina pracy. Z tych też względów wbrew żądaniom apelacji uznać należało, że powód w okresie od 1 kwietnia 2011 r. do dnia 30 kwietnia 2011 r. tj w okresie jedynie formalnego obowiązywania umowy zlecenia faktycznie był zatrudniony w oparciu o stosunek pracy.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego apelacyjne zarzuty dotyczący naruszenia art. 22§ 1, §1¹ i §1² k.p. okazały się nieuprawnione i niesłuszne. Zaskarżony wyrok w pełni zatem odpowiada prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 kpc oddalił apelację strony pozwanej jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 13 ust. 1 pkt 1 oraz § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2013 r., poz. 461 ze zm.).

P.: Sędziowie: