

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 21 czerwca 2016 roku Sąd Rejonowy w Kutnie IV Wydział Pracy oddalił powództwo inspektora pracy R. Ł. działającego na rzecz K. Z. (1) przy udziale powodów E. P. (1) i G. N. (1) przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. o ustalenie istnienia stosunku pracy (pkt 1 wyroku) oraz nie obciążył powódek E. P. (1) i G. N. (1) kosztami procesu na rzecz pozwanego (pkt 2).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

(...) sp. z o.o. w K. prowadzi działalność gospodarczą, w ramach której świadczy na rzecz firmy (...) sp. z o.o. w K. m.in. usługi w zakresie rozbioru mięsa, załadunku mięsa w magazynie, pakowania mięsa oraz innych prac wskazanych przez zleceniodawcę. Pozwana spółka zajmuje się zapewnianiem osób, które mają wykonywać pracę na poszczególnych stanowiskach. W ramach realizacji usługi strona pozwana otrzymywała wytyczne odnośnie zapotrzebowania na pracowników na kolejne dni w zależności od potrzeb firmy (...). Na potrzeby wykonania usługi strona pozwana zatrudniała około 170 osób, w większości na podstawie umów cywilnoprawnych – umów o dzieło i umów zlecenia, rodzaj umowy zależał od rodzaju wykonywanej pracy. Pracownicy biurowi byli zatrudniani na podstawie umowy o pracę, w tym A. S. czy S. W.. Pozostali pracownicy byli zatrudniani na podstawie umów cywilnoprawnych, mieli obowiązek osobistego świadczenia pracy i byli nadzorowani przez kierowników ze strony (...). Ze strony pozwanej spółki powodowie nie byli nadzorowani, czynności kierownicze sprowadzały się jedynie do wskazania powodom ich stanowisk pracy w zakładzie. Czas pracy był determinowany czasem pracy firmy (...). Pozwana nie widziała możliwości zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę uzasadniając swoje stanowisko zdarzającymi się przestojami w uboju i w związku z możliwością braku zapewnienia pracy dla zatrudnianych osób, a także dużą rotacją pracowników.

E. P. (1) w dniu 08 lipca 2013 roku i 01 sierpnia 2013 roku zawarła z pozwaną spółką umowy o dzieło. Przedmiotem umów było zapakowanie 30 ton mięsa miesięcznie wg specyfikacji producenta (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K., na warunkach określonych umową. Umowy zostały zawarte na okres od 08 lipca 2013 roku do 31 lipca 2015 roku. Zgodnie z §3 umów wykonawcy przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 10,99 zł. brutto, później 9,37 zł brutto. W spółce (...) w K. powódka E. P. (1) pracowała codziennie od poniedziałku do piątku od 7 do 12 godzin, pakowała mięso w kartony lub pojemniki. Powódka rozpoczynała pracę o wyznaczonej odgórnie godzinie przez kierownika (...) w K.. W pracy nadzór nad powódką sprawowała J. P.. W okresie choroby E. P. zgłaszała swoją nieobecność w pracy kierownikowi, nie mogła w tym dniu przysłać w zastępstwie innej osoby. Kiedy powódka nie przychodziła do pracy nie otrzymywała za te dni wynagrodzenia. W następnym okresie powódka mogła wydłużyć sobie czas pracy, żeby więcej zarobić. W celu wyrobienia normy z umowy o dzieło powódka powinna pracować ok. 6 godzin dziennie. Powódka zawarła umowę o dzieło z pełną świadomością, była to dla niej korzystna umowa, gdyż powódka pobierała rentę po zmarłym mężu i nie była zainteresowana zawarciem umowy o pracę. Powódka podpisała umowę o dzieło świadomie, rozumiała jej treść i nie miała żadnych wątpliwości co do jej treści w chwili podpisywania umowy. E. P. nie chciała zawierać z pozwanym umowy o pracę.

G. N. (1) w dniach 07 stycznia 2014 roku, 01 lutego 2014 i 01 stycznia 2015 roku zawarła z pozwaną spółką umowy o dzieło. Przedmiotem umów było zapakowanie początkowo 10 ton mięsa (na podstawie ostatniej umowy 30 ton) miesięcznie wg specyfikacji producenta (...) Sp. z o.o. w K., na warunkach określonych umową. Umowy zostały zawarte na okres od 07 stycznia 2014 roku do 31 lipca 2015 roku. Zgodnie z § 3 umów wykonawcy przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 9,37 zł brutto. W pozwanej spółce (...) zajmowała się pakowaniem tłuszczów twardych na dziale pakowania. Powódka przychodziła do pracy na taką godzinę, jak było podane w ogłoszeniu kierownika podawanym przez głośniki. Powódka pracowała od poniedziałku do piątku, w różnym wymiarze godzin - od 7 godzin do 12 godzin, zdarzało się, że pracowała 5 godzin dziennie. W pracy była zaopatrzona w ubranie białe, buty ochronne, fartuch foliowy, rękawice. W trakcie pracy była przerwa na posiłek. Czas pracy powódki G. N. był ewidencjonowany w systemie elektronicznym poprzez odbijanie się kartą na czytniku. Kierownikiem powódki była I. S. (1). Kiedy powódka wzięła kilka dni wolnych od pracy nie uprzedzała o tym żadnych przełożonych, poinformowała jedynie pracowników

w swojej grupie, że nie będzie obecna. Powódka nie mogła przysłać w swoje miejsce innej osoby. Zawierając umowę z pozwaną spółką, powódka zdawała sobie sprawy z charakteru tej umowy, nie chciała zawierać umowy o pracę, gdyż przebywała na emeryturze.

K. Z. (1) w dniu 01 sierpnia 2013 roku i 01 sierpnia 2013 roku zawarł z pozwaną spółką umowy o dzieło. Przedmiotem umów było zapakowanie 30 ton mięsa miesięcznie wg specyfikacji producenta (...) Sp. z o.o. w K., na warunkach określonych umową. Umowy zostały zawarte na okres od 01 sierpnia 2013 roku do 31 lipca 2015 roku. Zgodnie z § 3 umów wykonawcy przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 10,99 zł. brutto, później 9,37 zł brutto. K. Z. (1) pracował w pozwanej spółce na magazynie poubojowym, wypychał półtusze na rozbiór. K. Z. pracował od poniedziałku do piątku, na pierwszej zmianie zazwyczaj około 10 godzin, a na drugiej zmianie w zależności od ilości pracy. Godzina rozpoczęcia pracy była ogłaszana przez głośniki przez kierownika (...), czas pracy K. Z. był zdeterminowany ilością pracy w zakładzie (...). W przypadku nieobecności w pracy K. Z. nie mógł przysłać nikogo na swoje zastępstwo, kiedy zachorował i nie przychodził do pracy nie otrzymał za to wynagrodzenia. K. Z. świadomie podpisał umowę o dzieło, gdyż taka umowa była dla niego korzystna, miał gospodarstwo rolne i był ubezpieczony w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, stąd nie był zainteresowany zawarciem stosunku pracy.

S. W. (2) pracuje w firmie (...) na terenie zakładu (...), jest podporządkowany poleceniom kierownika z firmy (...) w K. A. S.. Pracownicy firmy (...) podpisują listy obecności, a ich wynagrodzenie jest wypłacane wg ilości przepracowanych godzin, według czytnika karty elektronicznej. Czas pracy pracowników zależy od ilości pracy w danym dniu, ustalone jest to ogólnie przez kierownictwo (...) w K..

A. S. (3) pracował w firmie (...) sp. z o.o. w K., uczestniczył w procesie rekrutacji pracowników. Czas pracy pracowników pozwanej spółki zależał od ilości pracy w danym dniu i był ogólnie wyznaczany przez kierownictwo (...) w K.. Nadzór nad wszystkimi pracownikami sprawowało kierownictwo z firmy (...) w K..

K. Z. (1), E. P. (1) i G. N. (1) przez cały okres zatrudnienia w pozwanej spółce świadczyli pracę przekraczając nominalny miesięczny wymiar czasu pracy obowiązujący dla stosunku pracy. Nie zwracali się oni nigdy do pozwanej spółki o nawiązanie stosunku pracy.

Ustalając powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy oparł się na niekwestionowanych przez żadną ze stron dowodach z dokumentów, żadna ze stron w toku postępowania nie podważyła skutecznie ich autentyczności i wiarygodności. Ponadto Sąd ustalił stan faktyczny sprawy również w oparciu o zeznania powódek oraz przesłuchanych w sprawie świadków. Zeznania tych w osób, w zakresie niezbędnym dla rozstrzygnięcia sprawy, były jasne, logiczne, zbieżne ze sobą i uzupełniające zgromadzone w sprawie dowody z dokumentów, dlatego Sąd uznał je za wiarygodne. Z zeznań powódek E. P. i G. N. oraz świadka K. Z. jednoznacznie wynika, że wszyscy mieli pełną świadomość, jakiej treści umowę zawierają, godzili się na zawarcie umowy cywilnoprawnej dobrowolnie, gdyż w ich ocenie kolejno zawierane umowy o dzieło były dla nich korzystne. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że w niniejszej sprawie inicjatorem postępowania o ustalenie istnienia stosunków pracy tych osób był inspektor pracy, z kolei E. P., G. N. i K. Z. konsekwentnie w toku procesu utrzymywali, że nigdy nie byli zainteresowani nawiązaniem stosunku pracy z pozwaną spółką. Ich zeznania były konsekwentnie nakierunkowane na wykazanie, że z pozwaną spółką wiązały ich umowy cywilnoprawne, a oni sami mieli pełną swobodę w wykonywaniu swoich obowiązków w ramach zawartych umów. Zdaniem Sądu nie zasługiwały na uwzględnienie jedynie twierdzenia E. P., G. N. i K. Z. na okoliczność możliwości swobodnego decydowania o swoim czasie pracy. Z analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika bowiem, że ich praca była zdeterminowana ilością pracy w danym dniu w zakładzie (...) w K., gdzie wykonywali pracę. Godzina rozpoczęcia pracy była ogłaszana każdorazowo przez głośniki przez kierownika ze strony (...), z kolei zakończenie pracy było zależne od ilości pracy w zakładzie, zatem zdaniem Sądu W. P., G. N. i K. Z. nie mogli mieć realnego wpływu na swój czas pracy. Każdy z nich bowiem uczestniczył w procesie produkcyjnym w zakładzie (...), trudno więc zdaniem Sądu przyjąć, że mogli opuszczać swoje stanowisko bez poinformowania żadnej osoby, która koordynowała proces produkcji w zakładzie. Z tych względów Sąd nie dał wiary zeznaniom tych osób w tym zakresie.

W pozostałym zakresie materiał dowodowy nie budził wątpliwości i nie był kwestionowany przez strony postępowania.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo inspektora pracy działającego na rzecz K. Z. (1) oraz powództwo E. P. (1), G. N. (1) jako całkowicie nieudowodnione podlegały oddaleniu w całości.

Sąd meriti odnosząc się do dyspozycji art. 63<sup>1i2</sup> k.p.c. oraz art. 189 k.p.c. wskazał, że niekwestionowaną przez strony postępowania okolicznością było, iż w okresie objętym żądaniem pozwu E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) zawarli z pozwaną spółką umowy cywilnoprawne – umowy o dzieło, na podstawie których zobowiązali się do wykonywania czynności w zakresie pakowania mięsa wg specyfikacji producenta na terenie zakładu (...) w K.. Sąd Rejonowy zważył, że w niniejszej sprawie spór inspektora pracy i strony pozwanej dotyczył okoliczności, czy praca była świadczona przez E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) na podstawie umowy o pracę, czy też na podstawie umowy o charakterze cywilnoprawnym – umowy o dzieło. Z kolei E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) nie byli zainteresowani ustaleniem stosunku pracy w okresie objętym pozwem utrzymując, że nigdy takowej umowy zawierać nie chcieli.

Sąd I instancji przytaczając treść art. 627 k.c., art. 22§1 k.p. wskazał, że decydujące dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy dowody wskazywały na zgodną wolę stron nawiązania nie stosunku pracy, lecz cywilnoprawnych umów o dzieło. Oczywistym jest, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Przepis art. 22 k.p. dotyczy istotnych cech stosunku pracy, nie pozbawia stron swobody decydowania o treści i charakteru łączącego je stosunku prawnego. Praca może być świadczona także na podstawie umowy cywilnoprawnej. Powyższy przepis nie daje podstaw do uznania każdej pracy jako świadczonej w ramach stosunku pracy, dlatego też nie można, przy braku dostatecznych dowodów dowolnie zakładać, że praca świadczona jest w ramach umowy o pracę, a nie w ramach zawartej między stronami umowy prawa cywilnego. Zatrudnienie osób fizycznych może następować zarówno w ramach stosunku pracy jak i na podstawie umów prawa cywilnego. Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. Punktem wyjścia dla określenia rodzaju zawieranej umowy jest decyzja samych zainteresowanych. Podstawę dla autonomicznej decyzji stron stanowi zasada swobody umów ( art. 353<sup>1</sup> k.c. w zw. z art. 300 k.p.). O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane osoby (art. 353 k.c. w zw. z art. 300kp), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jej realizacji.

Sąd I instancji w pierwszej kolejności podkreślił, że strona pozwana zajmuje się świadczeniem usług na rzecz firmy (...) w K. w zakresie zapewnienia pracowników do pracy w zakresie rozbioru mięsa, załadunku mięsa w magazynie, pakowania mięsa oraz innych prac wskazanych przez firmę (...) w K.. W ramach realizacji tej umowy strona pozwana zatrudnia, w większości na podstawie umów zlecenia, pracowników produkcyjnych, którzy wykonują określone prace na terenie zakładu firmy (...) w K.. Postępowanie dowodowe jednoznacznie i bezspornie wykazało, że zamiarem stron było zawarcie umowy o dzieło. E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) byli świadomi i wiedzieli, że podpisują umowy o dzieło, umowy były drukowane, czytelne a ich treść nie budziła wątpliwości, co do rodzaju umowy. W toku całego postępowania wszyscy utrzymywali, że ich intencją było zawarcie umowy o dzieło. Z zeznań tych osób jednoznacznie wynika, że nigdy nie zamierzali zawierać umowy o pracę, gdyż umowa cywilnoprawna była dla nich zdecydowanie korzystniejsza - E. P. pobierała rentę po zmarłym mężu, G. N. przebywała na emeryturze, z kolei K. Z. był właścicielem gospodarstwa rolnego i był ubezpieczony w KRUS, stąd nie byli zainteresowani podjęciem pracy na podstawie umowy o pracę. Ponadto z analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby do podpisania umowy cywilnoprawnej zmusiła ich ciężka sytuacja rodzinna czy finansowa, a bezspornym było, że żadna z tych osób nigdy nie zwracała się do pozwanej spółki o nawiązanie stosunku pracy. Wskazane okoliczności potwierdzają, iż wolą każdej ze stron zawartych umów cywilnoprawnych było zawarcie właśnie umów o dzieło czy zlecenia, a nie wiązanie się stosunkiem pracy.

Jak podkreślił Sąd Rejonowy, bezspornym w niniejszej sprawie było także, że praca świadczona była na terenie zakładu (...) w K.. Sąd meriti zważył, że rozważania dotyczące różnicy między wykonywaniem obowiązków pracowniczych a pracą na podstawie umowy o dzieło, nie można dokonać w oderwaniu od miejsca świadczenia pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15.10.1998 r., (I PKN 307/99, OSNP 2001, nr 17, poz. 214.) wskazał, że przy ocenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony (umowa o pracę, umowa zlecenie) należy uwzględnić specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11.01.2008 r. (I PK 182/2007 niepubl.) stwierdził, że strony umowy typu zlecenia mogą modyfikować jej treść, czy sposób wykonywania oraz

mogą wprowadzać pewne elementy podporządkowania zleceniobiorcy. Nawet określenie w umowie czynności z zastrzeżeniem ich osobistego wykonywania w określonych dniach i godzinach nie przesądza o nawiązaniu stosunku pracy, ponieważ takie elementy występują również w stosunkach cywilnoprawnych. Jednakże nie można niejako z „automatu” przyjąć i polecić, że wszyscy zatrudnieni u określonego pracodawcy winni pracować na umowie o pracę, gdyż orzecznictwo Sądu Najwyższego w powiązaniu z wolą stron dopuszcza możliwość pracy na podstawie innej niż umowa o pracę i wykonywanie jej w reżimie technologicznym danego podmiotu obejmującym wszystkich zatrudnionych celem osiągnięcia określonych rezultatów produkcyjnych, koncepcyjnych czy innych. Sąd meriti zważył również, że E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) wykonywali zleczone im czynności w ściśle określonym miejscu, ale fakt ten nie może przesądzać o istnieniu stosunku pracy. W tym bowiem konkretnym wypadku nie istniała fizyczna możliwość wykonywania obowiązków pakowania mięsa wg specyfikacji (...) w innym miejscu niż teren tego zakładu.

W przedmiotowej sprawie to firma (...) organizowała pracę dla wszystkich zatrudnionych osób, zarówno tych zatrudnionych w tej spółce, jak i w spółkach podwykonawcach, wszyscy pracownicy mieli wyznaczone swoje stanowiska, aby była zachowana ciągłość pracy na produkcji. E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) w okresie całego zatrudnienia mieli pewien wpływ na wyznaczanie dni i godzin, kiedy mieli przebywać w zakładzie. Nie mieli przykładowo obowiązku usprawiedliwiania nieobecności i mogli korzystać z kilkudniowych okresów przerw w pracy. Strony ustaliły, iż za ten czas nie będzie przysługiwało im wynagrodzenie. Okoliczności te również nie pozwalają na uznanie, iż strony łączyły stosunek pracy, dla którego powyższe możliwości są obce. Można zatem przyjąć, że E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) poczynili więc z pozwanym ustalenia, wedle których nie świadczyli pracy w czasie wyznaczonym jednostronnie przez pracodawcę. Dodatkowo z przeprowadzonych dowodów nie wynika, aby E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) pozostawali pod ścisłym kierownictwem pracodawcy. W czasie, gdy realizowali swoje obowiązki w zakładzie (...), nie było bezpośredniego przełożonego ze strony pozwanej spółki, aczkolwiek wobec pracowników podwykonawców – również pracowników pozwanej spółki - ewentualne bieżące polecenia dotyczące powierzonych im zadań mogli wydawać kierownicy firmy (...), którzy określali obowiązki do wykonania w danym dniu przed rozpoczęciem zmiany przez pracowników. Tego rodzaju działania nie świadczą automatycznie o pozostawaniu pod kierownictwem pracodawcy. W ramach umowy o dzieło lub też podobnych cywilnoprawnych form zatrudnienia, zleceniodawca ma uprawnienie do kontrolowania prawidłowości wykonywanego dzieła.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że łączący strony stosunek miał zarówno cechy kwalifikujące go jako stosunek pracy, jak i stosunek cywilnoprawny. Oczywistym jest bowiem, że E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) świadczyli pracę w określonym miejscu w zakładzie (...) w K., a ich czas pracy był zdeterminowany ilością pracy w tym zakładzie. Bezspornym było w sprawie, że ze względu na specyfikę pracy, konieczność przeszkolenia oraz konieczność posiadania badań lekarskich, żadna z tych osób nie mogła swobodnie przysłać na swoje zastępstwo innej osoby. Jednocześnie wszystkie te osoby zeznały, że w przypadku nieobecności w pracy nie musiały wnioskować o urlop, tylko nie otrzymywały za ten dzień wynagrodzenia. Stawka wynagrodzenia zależała bowiem od ilości przepracowanych godzin, co było ewidencjonowane w systemie elektronicznym zakładu. Były to zatem cechy obce dla stosunku pracy.

W tej sytuacji – zdaniem Sądu I instancji - skoro umowy wskazywały cechy zarówno umowy o pracę, jak i umowy prawa cywilnego, o jej rodzaju winien decydować zgodny zamiar stron i cel umowy, który był wyrażony także w nazwie umowy. W ocenie Sądu Rejonowego należało zatem mocno wyeksponować i podkreślić, że wolą stron było zawarcie umowy o dzieło. E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) w toku postępowania kilkakrotnie podawali, że wiedzieli że podpisują umowy o dzieło i nie zamierzali ani też nie oczekiwali, aby w miejsce tej umowy zawarta była umowa o pracę. Brak podstaw do uznania zeznań wskazanych osób za niewiarygodne, składane pod przymusem czy groźbą utraty pracy. Skoro zatem z analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego bezspornie wynika zgodna wola stron nawiązania cywilnoprawnej umowy o dzieło, która została logicznie uzasadniona przez osoby, na rzecz których wytoczono powództwo i nie sprzeciwiająca się zasadom współżycia społecznego to, w ocenie Sądu Rejonowego, nie sposób niejako „zmusić” stron do nawiązania stosunku pracy wbrew ich zgodnej, nieskrępowanej i jednoznacznej woli. Za uznaniem łączących umów za stosunkiem pracy nie przemawiały bowiem żadne okoliczności, które wskazywałyby na konieczność uznania zwartych umów cywilnoprawnych za umowy o pracę.

Z tych względów Sąd Rejonowy oddalił powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy. O kosztach postępowania Sąd I instancji orzekł w oparciu w art. 102 k.p.c.

Powyższe orzeczenie w całości zaskarżył Inspektor Pracy.

Apelujący zarzucił wyrokowi:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie wyjaśnienia i ustalenia istotnej dla sprawy okoliczności, czyli nie przeprowadzeniu prawidłowego postępowania dowodowego i nie rozważeniu w sposób bezstronny i wszechstronny zeznań świadka K. Z. (1) i wyjaśnień E. P. (1), G. N. (1), a także pominięcie zebranego materiału dowodowego przedstawionego przez obie strony (zestawień czasu pracy ww. oraz pozornych umów o dzieło) - na okoliczność wykonywania przez K. Z. (1), E. P. (1), G. N. (1), pracy podporządkowanej na rzecz Pozwanej Spółki (...) w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego tj.:

a) art. 22 k.p. poprzez błędną jego wykładnię w zakresie tzw. wolnej woli stron,

b) art. 627 k.c. poprzez błędną jego wykładnię w zakresie przyjęcia, że umowa o dzieło odpowiada warunkom typowym dla istnienia stosunku pracy

- na skutek czego Sąd I Instancji nie dokonał ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy K. Z. (1) a (...) Sp. z o.o., E. P. (1) a (...) Sp. z o.o. i G. N. (1) a (...) Sp. z o.o.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez:

-ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy K. Z. (1), zam. G., F. (...), a (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. przy ul. (...), w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony od 01 sierpnia 2013 roku do 31 lipca 2015 roku,

- ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy E. P. (1), zam. K. przy ul. (...), a (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. przy ul. (...), w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony od 08 lipca 2013 roku do 31 lipca 2015 roku,

3. ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy G. N. (1), zam. w K. przy ul. (...), a (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. przy ul. (...), w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony od 07 stycznia 2014 roku do 31 lipca 2015 roku.

ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I Instancji.

W dniu 30 sierpnia 2016 roku pełnomocnik strony pozwanej złożył odpowiedź na apelację wnosząc o jej oddalenie .

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 24 października 2016 roku Inspektor Pracy poparł apelację oraz oświadczył, że strona pozwana miała sprawę karną w sądzie.

Postanowieniem z dnia 24 października 2016 roku Sąd Okręgowy zobowiązał inspektora pracy do wskazania w terminie 7 dni sygnatury akt sprawy karnej, toczącej się przeciwko stronie pozwanej.

W dniu 27 października 2016 roku inspektor pracy złożył pismo wraz z załącznikami, w postaci: wyroku Nakazowego Sądu Rejonowego w Kutnie Wydział Karny z dnia 17 kwietnia 2015 roku sygn. akt II W 361/15 oraz wniosku o ukaranie Nr rej.: (...) - 601 - (...) - 0a01-ou/15 z dnia 27 marca 2015 r. Inspektor pracy wskazał, że w związku ze stwierdzonymi w toku kontroli wykroczeniami, przeciwko prokurentowi (...) Sp. z o.o. I. S. (2), skierowany został wniosek o ukaranie, którego efektem było postępowanie wykroczeniowe toczące się przed Sądem Rejonowym w Kutnie Wydział Karny

sygn. akt II W 361/15. W sprawie wydany został wyrok nakazowy w dniu 17 kwietnia 2015 roku. Wg wiedzy inspektora pracy wyrok ten jest prawomocny.

**Sąd Okręgowy w Łodzi po przeprowadzeniu uzupełniającego postępowania dowodowego, poprzez załączenie akt sprawy II W 361/15, ustalił i zważył, co następuje:**

Na wstępie zaznaczyć należy, że zgodnie z art. 6 k.c. oraz art. 232 k.p.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Ta strona, która twierdzi, że określona okoliczność miała miejsce obowiązana jest zatem zgłosić dowód lub dowody wykazujące jej istnienie. Natomiast w art. 217 § 1 k.p.c. został określony przez ustawodawcę termin przedstawienia faktów i dowodów. W świetle tego przepisu, strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swych wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej, z zastrzeżeniem niekorzystnych skutków, jakie według przepisów niniejszego kodeksu mogą dla niej wynikać z działania na zwłokę lub niezastosowania się do zarządzeń przewodniczącego i postanowień sądu. Dodatkowo w świetle uregulowań art. 381 k.p.c. strona, która powołuje w postępowaniu apelacyjnym nowe fakty lub dowody powinna wykazać, że nie mogła ich powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji lub że potrzeba powołania się na nie wynika później.

W niniejszej sprawie inspektor pracy na etapie postępowania apelacyjnego oświadczył, że strona pozwana miała sprawę karną w sądzie. Sąd Okręgowy w celu wyjaśnienia zasygnalizowanej kwestii zobowiązał inspektora pracy do wskazania w terminie 7 dni sygnatury akt sprawy karnej, toczącej się przeciwko stronie pozwanej. W dniu 27 października 2016 roku inspektor pracy złożył pismo wraz z załącznikami, w postaci: wyroku nakazowego Sądu Rejonowego w Kutnie Wydział Karny z dnia 17 kwietnia 2015 roku sygn. akt II W 361/15 oraz wniosku o ukaranie Nr rej.: (...) -601 - (...) -0a01-0u/15 z dnia 27 marca 2015 roku.

Z nadesłanych przez Sąd Rejonowy w Kutnie II Wydział Karny akt II W 361/15 wynika, że w dniu 17 kwietnia 2015 roku został wydany wyrok nakazowy w sprawie przeciwko I. S. (3) z d. C., c. E. i K. z d. J., ur. 4 lutego 1973 roku w Ś. obwinionej o to, że: działając jako prokurent (...) Sp. z o.o. (...) - (...) K. ul. (...) bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia prowadziła agencję zatrudnienia w K. w okresie od 21.10.2014 r. do 26.03.2015 r. tj. o wykroczenie z art. 121 ust 1 Ustawy z dnia 20.04.2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy: obwinioną I. S. (2) Sąd uznał za winną popełnienia zarzucanego jej wykroczenia i za to na podstawie art. 121 ust 1 Ustawy z dnia 20.04.2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zw. z art. 24 § 1 k.w. wymierzył jej karę 5.000 zł grzywny oraz zasądził od obwinionej na rzecz Skarbu Państwa 500 zł opłaty sądowej i obciążył kosztami postępowania w kwocie 50 zł.

Zgodnie z art. 11 k.p.c. ustalenia wydanego w postępowaniu karnym prawomocnego wyroku skazującego, co do popełnienia przestępstwa, wiążą sąd w postępowaniu cywilnym. Jednakże osoba, która nie była oskarżona, może powoływać się w postępowaniu cywilnym na wszelkie okoliczności wyłączające lub ograniczające jej odpowiedzialność cywilną.

Oznacza to, że między sprawą karną i cywilną może występować związek faktyczny, jak i prawny. U podstaw tego związku leży jedno zdarzenie faktyczne, tj. jeden czyn w znaczeniu historycznym i społecznym, który może być źródłem zarówno stosunku karnoprawnego, jak i cywilnoprawnego (S. Śliwiński, *Polski proces karny przed sądem powszechnym. Zasady ogólne*, Warszawa 1948, s. 199 i n.; M. Cieślak, *zagadnienia dowodowe w procesie karnym*, Warszawa 1955, s. 107). Relacja ta zachodzi najczęściej, gdy dokonany czyn wywołuje skutki w prawie karnym (stanowi przestępstwo w rozumieniu tych przepisów) oraz w sferze stosunków z zakresu szeroko rozumianego prawa cywilnego, np. gdy w wyniku popełnionego przestępstwa powstała szkoda, za którą sprawca ponosi odpowiedzialność na podstawie przepisów o czynach niedozwolonych. Podobna zależność wystąpi, gdy popełnione przestępstwo będzie stanowiło podstawę rozwiązania stosunku pracy, unieważnienia małżeństwa w przypadku skazania za bigamię, pozbawienia lub ograniczenia władzy rodzicielskiej (I. Gromska-Szuster, [w:] Dolecki, Wiśniewski, *Komentarz KPC*, t. 1, 2011, s. 77). Przy czym zwrócić należy uwagę, że sąd cywilny wiąże wyroki nakazowe, skazujące za popełnienie przestępstwa wydane na posiedzeniu bez udziału stron [por. Cz.P. K., *Postępowanie nakazowe*, s. 82; T. E., w: T. E.

(red.), Kodeks, t. I, 2012, s. 163; I. S., w: H. D., T. W. (red.), Kodeks, t. I, 2011, s. 81] oraz zaoczne (K. P., Wpływ postępowania, s. 99). **Nie wiążą natomiast wyroki skazujące za wykroczenie** (także skarbowe).

Jak wynika z przedłożonych do sprawy akt II W 361/15 prokurent I. S. (2) została skazana przez Sąd Rejonowy w Kutnie II Wydział Karny - jak podnosił inspektor pracy - jednak nie za przestępstwo, lecz za wykroczenie tj. z art. 121 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W takiej sytuacji Sąd Pracy nie jest związany zapadłym we wskazanej sprawie rozstrzygnięciem, ponieważ nie dotyczy ono czynu przestępczego. A co za tym idzie stwierdzić należy, że powyższe nie ma wpływu na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy.

Przechodząc do meritum wskazać należy, że zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Nie podziela natomiast przeprowadzonych rozważań prawnych co do determinującego znaczenia woli stron umowy oraz jej nazwy. Wprawdzie zarzuty apelacyjne dotyczące naruszenia prawa materialnego tj. art. 627 k.c. okazały się zasadne, ale nie doprowadziły do oczekiwanego skutku instancyjnego.

Przede wszystkim nie można zgodzić się z rozważaniami Sądu Rejonowego, iż zawarta między stronami umowa była umową o dzieło.

Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że zamiar zawarcia umowy o dzieło, a także świadome podpisanie takiej umowy, nie może zmienić charakteru zatrudnienia zainicjowanego taką umową, jeśli zatrudnienie wykazuje w przeważającym stopniu cechy innego stosunku prawnego (por. wyrok z 20 września 2012 r., III AUa 497/12, LEX 1223483).

Z zasady swobody umów wyrażonej w art. 353<sup>1</sup> k.c. wynika, że strony mogą kształtować stosunek prawny według własnej woli, jednak musi to być zgodne z przepisami bezwzględnie obowiązującymi, właściwością stosunku prawnego i zasadami współżycia społecznego. Granice swobody umów odnoszą się nie tylko do treści umowy, ale również do celu stosunku prawnego kształtowanego przez strony.

Z zasady swobody umów wynika zatem również zakaz zawierania umów, których celem jest obejście prawa.

W niniejszej sprawie w zakresie umów łączących strony zachodzi konieczność zakwestionowania zasady swobody zawierania umów i poszanowania woli stron, bowiem strony ułożyły stosunek prawny wynikający z umowy o dzieło w sposób sprzeciwiający się naturze tej umowy. W sprawie wystąpiła sytuacja ewidentna. W oparciu o analizę treści umowy, jak też okoliczności jej zawarcia i realizacji, jednoznacznie stwierdzić trzeba, że faktycznie strony łączyły umowy o świadczenie usług, nie zaś umowy o dzieło.

Umowa o dzieło należy do umów rezultatu, co oznacza, że oceny wykonania umowy dokonuje się przez pryzmat osiągnięcia konkretnego, indywidualnie oznaczonego wytworu/efektu, który może mieć postać zarówno materialną, jak i niematerialną. Należy przyjąć, że realizacja oznaczonego dzieła jest zwykle określonym procesem wykonawczym, o możliwym do wskazania momencie początkowym i końcowym, którego celem jest doprowadzenie do weryfikowalnego i jednorazowego rezultatu, zdefiniowanego przez strony w momencie zawierania umowy. Ryzyko nieosiągnięcia rezultatu obciąża przyjmującego zamówienie. Dzieło nie musi mieć przy tym cech indywidualności w takiej mierze jak utwór, nie zawsze musi być tworem niepowtarzalnym, chronionym prawem autorskim i wymagającym od jego autora posiadania specjalnych umiejętności. Tym niemniej, zawsze musi być jednorazowym efektem, zindywidualizowanym już na etapie zawierania umowy i możliwym do jednoznacznego zweryfikowania po wykonaniu. Z taką definicją, co do zasady nie koresponduje wykonywanie powtarzalnych czynności, a tym bardziej wykonywanie typowych usług, jakimi są prace związane z pakowaniem mięsa. Szereg powtarzalnych czynności, nawet gdy prowadzi do wymiernego efektu, nie może być rozumiany jako jednorazowy rezultat i kwalifikowany jako realizacja umowy o dzieło. Przedmiotem umowy o dzieło nie może być bowiem osiąganie kolejnych, bieżąco wyznaczanych rezultatów. Tego rodzaju czynności są natomiast charakterystyczne dla umowy podobnej do zlecenia (umowy o świadczenie usług), którą definiuje obowiązek starannego działania - starannego i cyklicznego wykonywania umówionych czynności.

W oparciu o analizę treści umów, jak też okoliczności ich zawarcia i realizacji jednoznacznie stwierdzić trzeba, że faktycznie strony łączyły umowy o świadczenie usług. Materiał dowodowy w sprawie jednoznacznie przesądza, że czynności wykonywane przez E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) nie prowadziły do powstania indywidualnego, niepowtarzalnego dzieła. Znaczenie ma też faktyczna realizacja zobowiązania, które nie było jednorazowe, lecz stanowiło szereg powtarzających się czynności. Sąd Najwyższy przyjął natomiast, że umowa o dzieło nie może polegać na wykonywaniu prostych i powtarzalnych czynności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2013 r. II UK 201/12, LEX 1341964). Ponadto, działania pozwanego nie posiadały cech oryginalności, a wynagrodzenie było należne za wykonane czynności, nie zaś za z góry określony rezultat.

Sąd Najwyższy wyraźnie wskazał, że jednym z kryteriów umożliwiających odróżnienie umowy o dzieło od umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług jest możliwość poddania dzieła sprawdzianowi na istnienie wad fizycznych. Sprawdzenie takie jest zaś niemożliwe do przeprowadzenia, jeśli strony nie określiły w umowie cech i parametrów indywidualizujących dzieło (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2013 r., II UK 103/13, LEX 1455433). W niniejszej sprawie przedmiot umowy zawartej między stronami nie został w jakikolwiek sposób zindywidualizowany, ustalony w sposób obiektywnie weryfikowalny. Brak jest mowy o szczegółowych parametrach wykonanej pracy, wykraczających poza zakres zwyczajowo przyjętego powierzenia pracy, nie można zatem uznać, że w tym przypadku strony łączyła w rzeczywistości umowa o dzieło. Z pewnością powodowie nie mieli wykonać w spornym okresie dzieła, a przedmiotem ich zobowiązania wobec pozwanej nie było osiągnięcie określonego rezultatu.

W związku z tym w żadnym wypadku nie było możliwe przyjęcie, że nazwa umowy czy też wola stron mogła determinować rodzaj stosunku prawnego łączącego strony. Zdaniem Sądu Okręgowego faktycznie strony zawarły umowę o świadczenie usług. Natomiast nazywając ją umową o dzieło strony ukryły faktyczny rodzaj łączącego ich stosunku prawnego. W tej sytuacji zgodzić się należy, że skarżącym, iż łącząca strony umowa nie mogła być umową o dzieło. Sąd Okręgowy nie podziela natomiast twierdzeń apelacji, iż stosunek prawny łączący strony miał charakter pracowniczy. Choć ma rację skarżący, że nie mogła determinować rodzaju stosunku prawnego - jak błędnie przyjął Sąd Rejonowy - wola stron. Zauważyć należy, że w orzecznictwie i doktrynie ugruntowany jest pogląd, iż nie można decydującego znaczenia przypisać woli stron, albowiem stosownie do ochronnej funkcji prawa pracy i bezwzględnych zasad wynikających z przepisów Kodeksu pracy, umowa spełniająca warunki umowy o pracę musi być uznana za taką, nawet wbrew woli stron. Zatrudnienie nie musi w każdych warunkach nosić znamion zatrudnienia pracowniczego. Korzystając z zasady swobody umów (art. 353<sup>1</sup>k.c.), strony mogą bowiem dowolnie, według swego uznania, ukształtować treść i cel stosunku prawnego, byleby nie sprzeciwiały się one właściwości (naturze) tego stosunku, bezwzględnie obowiązującym przepisom prawa lub zasadom współżycia społecznego. Swoboda ta nie dotyczy jednak nazywania umów. Kwalifikacja danej umowy, jako umowy o pracę lub jako umowy prawa cywilnego zależy od okoliczności konkretnego przypadku. Dopuszczalne jest także wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego, o ile nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności (art. 353<sup>1</sup>k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Sąd Najwyższy wypowiedział się wielokrotnie, że praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych, że przepisy art. 22 § 1 i 1<sup>1</sup> k.p. nie wykluczają możliwości zawierania umów cywilnoprawnych (agencji, o dzieło, zlecenia), gdy jest to zgodne z charakterem i celem świadczonej pracy oraz nie stwarzają domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę, a także, że celem ich przepisów jest zwalczanie patologicznych sytuacji, w których dochodzi do zawierania pozornych umów prawa cywilnego w celu obejścia przepisów ochronnych ustawodawstwa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych, a nie przelamywanie zasady pacta sunt servanda.

Zawarcie umowy o pracę prowadzi do powstania między stronami stosunku pracy. Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Stosunek pracy powstaje zasadniczo na podstawie zawartej przez strony umowy o pracę, przy czym zgodnie z art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. o tym, czy pracownik pozostaje w stosunku pracy z zatrudniającym



go podmiotem, czy też w innym stosunku (stosunku cywilnoprawnym) decyduje charakter łączącego strony stosunku i treść zawartej umowy, a nie jej nazwa. Nie jest możliwym zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 art. 22 § 1 k.p.

Stosunek cywilnoprawny zlecenia, zgodnie z art. 743 k.c. obejmuje swą treścią zobowiązanie przyjmującego zlecenie do dokonania określonej czynności prawnej (a nie faktycznej) dla dającego zlecenie, jednak zgodnie z art. 750 k.c. przepisy o umowie zlecenia stosuje się odpowiednio do umów o świadczenie usług, jeśli nie są uregulowane innymi przepisami. Zgodnie z przepisami o umowie zlecenia, umowa o świadczenie usług może być umową bezterminową i odpłatną, zaś przy świadczeniu usług usługobiorca może udzielać usługodawcy odpowiednich wskazówek co do sposobu ich wykonania, zaś usługodawca zasadniczo za świadczone usługi otrzymuje od usługobiorcy wynagrodzenie (art. 743-751 k.c.).

Możliwość świadczenia pracy na różnych podstawach powoduje, że w razie zaistnienia sporu co do charakteru łączącego strony stosunku prawnego, ustalenie, czy strony łączył stosunek pracy czy nie, napotyka na znaczne trudności. W wielu przypadkach bowiem postanowienia umowy o pracę i umowy zlecenia, czy też innych umów o świadczenie usług, mogą być ze sobą zbieżne, a sposób wykonania tych umów podobny.

Stosunek pracy jest dobrowolnym stosunkiem zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem. Dobrowolność zatem, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia, stanowią konstytutywne cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych.

Poszczególne jednak elementy charakterystyczne dla stosunku pracy, mogą być także treścią stosunków cywilnoprawnych. Z tego też względu ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych. Ponadto, jak wielokrotnie wskazywał Sąd Najwyższy dla oceny rodzaju stosunku prawnego łączącego strony, w przypadku występowania w nim elementów charakterystycznych zarówno dla stosunku pracowniczego, jak i dla stosunku cywilnoprawnego decydujące jest ustalenie, które z tych elementów mają charakter przeważający.

Aby zatem ocenić charakter umowy trzeba dokonać wszechstronnej analizy, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy są przeważające, a należy to uczynić w oparciu przede wszystkim o takie elementy, jak wola stron, uwzględniając jednak okoliczność, że o wyborze podstawy prawnej świadczenia pracy decydują zainteresowane strony, kierując się nie tyle przedmiotem zobowiązania, ile sposobem jego realizacji. Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony 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. Jednakże zawarcie umowy prawa cywilnego, zgodnie z jednoznaczną wolą stron (ocenianą przez treść umowy), nie oznacza, że nie będzie konieczne jej potraktowanie jako umowy o pracę, w przypadku gdy sposób jej wykonywania będzie odpowiadał warunkom wskazanym w tym przepisie (będą przeważały cechy stosunku pracy). Stosunek cywilnoprawny może bowiem "przekształcić się" w stosunek pracy, jeżeli strony zaczną go wykonywać w sposób charakterystyczny dla tego stosunku prawnego.

W świetle art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. 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. Ponadto sama nazwa umowy oraz jej treść nie mogą przesądzać o cywilnoprawnym charakterze łączącego strony stosunku. Sąd bowiem oceniając czy strony łączył stosunek pracy ma obowiązek wziąć pod uwagę całokształt okoliczności i faktyczne warunki, w jakich praca była wykonywana. Sąd Najwyższy podkreśla, że pierwszorzędne znaczenie ma nie tyle treść zawartej między stronami umowy, ile sposób jej wykonywania

(uzasadnienie wyroku z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 594/00, OSNP 2003 Nr 16, poz. 375, 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258; 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668; 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14). Co więcej, sąd może ustalić istnienie stosunku pracy nawet wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy (zob. wyżej powołany wyrok Sądu Najwyższego z 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07). W rezultacie woli stron można przypisać decydujące znaczenie dopiero wtedy, gdy zawarta umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 Nr 14, poz. 449; 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 Nr 18, poz. 582; 27 maja 2010 r., II PK 354/09, LEX nr 598002; 4 lutego 2011 r., II PK 82/10, LEX nr 8175515; 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14).

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny charakteru łączącego strony stosunku prawnego tj. iż nie był to stosunek pracowniczy. Jak wynika z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych przeważały elementu stosunku cywilnego. Przede wszystkim zabrakło tak istotnego elementu charakterystycznego dla stosunku pracy jakim jest podporządkowanie pracownika poleceniom pracodawcy. Z przeprowadzonych w niniejszej sprawie ustaleń faktycznych nie wynika, aby E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) pozostawali pod ścisłym kierownictwem pracodawcy. W czasie, gdy realizowali swoje obowiązki w zakładzie (...) nie było bezpośredniego przełożonego ze strony pozwanej spółki, aczkolwiek wobec pracowników podwykonawców – również pracowników pozwanej spółki - ewentualne bieżące polecenia dotyczące powierzonych im zadań mogli wydawać kierownicy firmy (...), którzy określali obowiązki do wykonania w danym dniu przed rozpoczęciem zmiany przez pracowników. Jednak tego rodzaju działania nie mogą automatycznie świadczyć o pozostawaniu pod kierownictwem pracodawcy. W ramach umowy zlecenia, zleceniodawca jest uprawniony do kontrolowania prawidłowości wykonywanego zleconego zadania. Ponadto E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) w okresie całego zatrudnienia mieli pewien wpływ na wyznaczanie dni i godzin, kiedy mieli przebywać w zakładzie. Nie mieli obowiązku usprawiedliwiania nieobecności i mogli korzystać z kilkudniowych okresów przerw w pracy. Za ten czas nie było wypłacane im wynagrodzenie. Co istotne E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) nie mieli również obowiązku osobistego świadczenia pracy. Niektóre cechy (elementy) umowy są na tyle istotne, że mają decydujące znaczenie dla określenia jej rodzaju. W szczególności brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy w zasadzie wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (wyrok SN z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 775). Znaczenie obowiązku osobistego wykonywania pracy przez pracownika podkreślił SN także w wyroku z dnia 26 listopada 1998 r., I PKN 458/98, OSNAPiUS 2000, nr 3, poz. 94, stwierdzając, że możliwa w umowach typu zlecenia klauzula wykonywania usług przez osobę trzecią - zastępcę (art. 738 § 1 w zw. z art. 750 k.c.) jest niedopuszczalna w umowie o pracę (art. 22 § 1 k.p.). Jak wynika z załączonych do sprawy umów E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) w § 2 pkt 4 zawarta została klauzule, że wykonawca może powierzyć wykonywanie zlecenia osobie trzeciej, po uprzednim uzyskaniu pisemnej zgody zamawiającego (...). Zatem jeżeli E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) byli nieobecni w danym dniu to byli zobligowani zgłosić ten fakt, w celu zapewnienia zastępstwa na ich miejsce. Nie mogły zastępować wykonawców zlecenia dowolne osoby z zewnątrz, ale jedynie posiadające ważną książeczkę sanitarno – epidemiologiczną, z uwagi na specyfikę pracę tj. pakowanie mięsa. W związku z tym kierownictwo firmy (...) organizowało zastępstwo z uwagi na nieobecność wykonawców. Ponadto - jak słusznie zwrócił uwagę Sąd Rejonowy - fakt wykonywania przez E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) zleconych czynności w stałym określonym miejscu wynikało z charakteru działalności firmy (...), która polegała na rozbiorze mięsa, załadunku mięsa w magazynie, pakowaniu mięsa. Zatem wykonawcy, do których to zadań należało pakowanie mięsa, byli zobligowani realizować czynności we wskazanym miejscu z uwagi na specyfikę działalności wskazanej firmy. Zauważyć także należy, że wszystkie elementy tej umowy dotyczące wykonywania przez E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) swych obowiązków, mogły być zawarte w umowie cywilnoprawnej. Obowiązki wskazanych osób w umowach zostały określone poprzez szczegółowe ich opisanie, a nie poprzez określenie stanowiska pracy - co jest raczej charakterystyczne dla umowy o pracę.

Powyższe okoliczności wskazują, że w ramach łączącego strony stosunku prawnego były zarówno cechy stosunku pracy, jak i stosunku cywilnoprawnego, jednak przeważały te ostatnie. Co pozwalało ostatecznie stwierdzić, że faktycznie łączący strony stosunek prawny miał charakter cywilnoprawny. Ani umowa zawarta przez strony w swojej treści, ani też sposób jej wykonywania, w ocenie Sądu Okręgowego, nie zawierała w przeważającej części elementów

charakterystycznych dla stosunku pracy, ale elementy charakterystyczne dla umowy cywilnoprawnej. W tej sytuacji nie mogą ostać się zarzuty apelacji dotyczące naruszenia prawa materialnego tj., art. 22 k.p. jak i prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c.

Odnosząc się do zawartych przez strony umów o dzieło podkreślić należy, iż w myśl art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

W ocenie Sądu Okręgowego z taką sytuacją mamy do czynienia w niniejszej sprawie. Strony zawarły umowę, której elementy istotne wskazują, iż była to umowa o świadczenie usług (umowa ukryta). Z uwagi jednak na obciążenia publiczno-prawne nazwały tę umowę umową o dzieło. Przepisy prawa nie stawiają szczególnych wymogów umowie o świadczenie usług, a zatem umowę ukrytą uznać należy za ważną, w przeciwieństwie do umowy o dzieło.

Na koniec wskazać jedynie należy, że pominięcie przez Sąd Rejonowy dokumentacji w postaci protokołów kontroli Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 27 listopada 2013 roku, z dnia 8 grudnia 2014 roku i 26 marca 2015 roku nie można traktować jak uchybienie mające znaczenie dla rozpoznania niniejszej sprawy. Należy pamiętać, że Sąd w żadnej mierze nie jest związany ustaleniami i wynikami pokontrolnymi Państwowej Inspekcji Pracy. Prowadzi własne postępowanie dowodowe na podstawie, którego dokuje własnych ustaleń faktycznych co do rodzaju wykonywanych czynności i łączącego strony stosunku prawnego. W tej sytuacji zbędnym było przypisywanie wskazanym dokumentom aż tak doniosłej roli, w sytuacji gdy wymaganym było – co Sąd Rejonowy zrobił prawidłowo – dokonanie ustaleń na podstawie całości zebranego w sprawie materiału dowodowego i wyprowadzenie słusznych wniosków końcowych, w przeciwnym wypadku wystarczającym byłoby oparcie się na ustaleniach innego organu tj. Państwowej Inspekcji Pracy i wydanie wyroku. Takie zaś działanie w świetle procedury postępowania cywilnego jest nie dopuszczalne. Dlatego też protokoły kontroli PIP w nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego żaden z zarzutów apelacji - poza naruszeniem art. 627 k.c. - nie zasługiwał na uwzględnienie. Zaskarżony wyrok w pełni zatem odpowiada prawu.

Z tych też względów, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 k.p.c. oddalił apelację Inspektora Pracy jako bezzasadną.

Przewodnicząca: Sędziowie:

E.W.