

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), 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. 63¹ⁱ² 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. 353¹ 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 zlecone 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.

Wyrokiem z dnia 9 stycznia 2017 r. Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił apelację inspektora Okręgowej Inspekcji Pracy w Ł. od powyższego orzeczenia.

Na etapie postępowania apelacyjnego inspektor pracy poinformował, że przeciwko stronie pozwanej toczyło się postępowanie karne. Wykonując zobowiązanie nałożone przez Sąd odwoławczy, inspektor pracy złożył pismo wraz z załącznikami: wnioskiem o ukaranie z 27 marca 2015 r. oraz wyrokiem nakazowym Sądu Rejonowego w Kutnie z 17 kwietnia 2015 r., sygn. akt IIW 361/15. Sąd Okręgowy, powołując się na art. 11 k.p.c., przyjął, że okoliczność ukarania strony pozwanej za popełnienie wykroczenia z art. 121 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 149 ze zm.) nie ma wpływu na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy. Sąd jest bowiem związany jedynie wyrokiem skazującym za przestępstwo, a nie za wykroczenie.

Przechodząc do, istoty sporu Sąd drugiej instancji w pełni zaaprobował ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i przyjął je jako własne. Nie podzielił natomiast przeprowadzonych rozważań prawnych co do determinującego znaczenia woli stron umowy oraz jej nazwy w ocenie nawiązanego przez strony stosunku prawnego. Wprawdzie zarzuty apelacyjne dotyczące naruszenia prawa materialnego (art. 627 k.c.) okazały się zasadne, ale nie doprowadziły do oczekiwanego skutku instancyjnego.

Sąd wskazał, że przede wszystkim nie można zgodzić się z tezą, że zawarta między stronami umowa była umową o dzieło. W niniejszej sprawie 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. Z analizy treści umowy, jak też okoliczności jej zawarcia i realizacji, jednoznacznie wynika, że faktycznie strony łączyły umowy o świadczenie usług, nie zaś umowy o dzieło. Czynności wykonywane przez E. P., 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 nieposiadających cech oryginalności, a wynagrodzenie było należne za wykonane czynności, nie zaś za z góry określony rezultat. W niniejszej sprawie przedmiot umowy zawartej między stronami nie został w jakikolwiek sposób zindywidualizowany, ustalony w sposób obiektywnie weryfikowalny. Z pewnością powodowie nie mieli wykonać w spornym okresie dzieła, a przedmiotem ich zobowiązania wobec pozwanej nie było osiągnięcie określonego rezultatu. Strony w rzeczywistości zawarły umowę o świadczenie usług. Stosunek prawny łączący strony nie miał jednak charakteru pracowniczego. Przeważały w nim bowiem elementy stosunku cywilnego. Przede wszystkim zabrakło tak istotnego elementu charakterystycznego dla stosunku pracy, jakim jest podporządkowanie pracownika poleceniom pracodawcy. E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) nie 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, w których powinni przebywać w zakładzie. Nie mieli obowiązku usprawiedliwiania nieobecności i mogli korzystać z kilkudniowych okresów przerw w pracy, za które nie przysługiwało im wynagrodzenie.

Co istotne, E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) nie mieli również obowiązku osobistego świadczenia pracy. Jak wynika z załączonych do sprawy umów w § 2 pkt 4 zawarta została klauzula, 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) mieli być nieobecni w danym dniu, to byli zobowiązani zgłosić ten fakt w celu zapewnienia zastępstwa na ich miejsce. Nie mogli zastępować wykonawców zlecenia dowolnie wskazane osoby z zewnątrz, ale jedynie posiadające ważną książeczkę sanitarno - epidemiologiczną, z uwagi na specyfikę pracy, tj. pakowanie mięsa. W związku z tym

kierownictwo firmy (...) organizowało zastępstwo pod nieobecność wykonawców. Ponadto wykonywanie przez E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) zleconych czynności w stałym określonym miejscu wynikał z charakteru działalności firmy (...), która polegała na rozbiorze mięsa, załadunku mięsa w magazynie, pakowaniu mięsa. Zatem wykonawcy, do zadań których należało pakowanie mięsa, byli zobligowani realizować te czynności we wskazanym miejscu, ze względu na specyfikę działalności firmy. Sąd Okręgowy zauważył także, że wszystkie elementy umowy dotyczące wykonywania przez E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) swych obowiązków, mogły być zawarte w umowie cywilnoprawnej. Obowiązki powodów zostały określone w umowach przez szczegółowe ich opisanie, a nie przez określenie stanowiska pracy - co jest raczej charakterystyczne dla umowy o pracę.

W ocenie Sądu drugiej instancji, powyższe okoliczności wskazują, że w ramach łączących strony stosunków prawnych były zarówno cechy stosunku pracy, jak i stosunku cywilnoprawnego, jednak przeważały te ostatnie, co pozwalało ostatecznie stwierdzić, iż sporne stosunki miały charakter cywilnoprawny. Umowy zawarte przez strony ani w swojej treści, ani też z uwagi na sposób ich wykonywania, nie zawierały w przeważającej części elementów charakterystycznych dla umów o pracę, ale elementy typowe dla umowy cywilnoprawnej.

Sąd Okręgowy wskazał również, że pominięcie przez Sąd Rejonowy dokumentacji w postaci protokołów kontroli Państwowej Inspekcji Pracy z 27 listopada 2013 r., z 8 grudnia 2014 r. i z 26 marca 2015 r. nie można traktować jako uchybienia mającego znaczenie dla rozpoznania niniejszej sprawy. Sąd w żadnej mierze nie jest związany ustaleniami i wynikami pokontrolnymi Państwowej Inspekcji Pracy. Nie można było przypisać tym dokumentom doniosłej roli w ustalaniu stanu faktycznego.

Powyższy wyrok w całości zaskarżył skargą kasacyjną inspektor Okręgowej Inspekcji Pracy w Ł.. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie przepisów postępowania, mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy:

1/ art. 382 k.p.c., przez niewłaściwe zastosowanie prowadzące do wydania orzeczenia na podstawie wybranych dowodów, z jednoczesnym uznaniem dokumentu urzędowego (protokołów kontroli PIP) jako dowodu niemającego żadnego znaczenia w sprawie, którego sąd nie musi oceniać przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy, pomimo że przedstawia on okoliczności odmienne od przyjętych w sprawie;

2/ art. 385 k.p.c., przez jego zastosowanie i oddalenie apelacji jako bezzasadnej, podczas gdy zawierała ona w pełni uzasadnione zarzuty i wnioski.

Ponadto skarżący podniósł zarzut naruszenia prawa materialnego:

1/ art. 22 § 1, art. 22 § 1¹ oraz art. 22 § 1² k.p., przez ich niezastosowanie w następstwie wadliwego uznania, że w stosunku prawnym łączącym pozwaną z osobami, na rzecz których z pozwem wystąpił inspektor pracy, przeważają cechy stosunku cywilnoprawnego nad cechami stosunku pracy, w tym brak jest podlegania kierownictwu pracodawcy i konieczności osobistego świadczenia pracy, podczas gdy codzienne i właśnie osobiste wykonywanie przez te osoby pracy przy taśmie produkcyjnej, pod kierownictwem osób wskazanych przez pozwaną, w miejscu i czasie ustalonym przez pozwaną i (...) Spółkę z o.o., świadczy o podporządkowaniu tych osób w zakresie właściwym dla stosunku pracy;

2/ art. 353¹ k.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na usankcjonowaniu stosunku prawnego (tj. cywilnoprawnego stosunku zlecenia) sprzecznego z ustawą i zasadami współżycia społecznego;

3/ art. 734 § 1 k.c. i art. 738 § 1 w związku z art. 750 k.c., przez ich zastosowanie w sytuacji, gdy w ustalonym stanie faktycznym przeważały cechy stosunku pracy nad cechami stosunku cywilnoprawnego, w tym występowało podleganie kierownictwu pracodawcy charakterystyczne dla stosunku pracy i brak faktycznej możliwości wyznaczenia zastępcy, mimo zamieszczenia takiego postanowienia w treści umowy zawartej między stronami.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Łodzi do ponownego jej rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie wniósł o

uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy, zgodnie z żądaniem pozwu i apelacji, tj. ustalenie istnienia stosunku pracy między pozwaną spółką a osobami, na rzecz których inspektor pracy wystąpił z powództwem.

Wyrokiem z dnia 2 października 2018 r. Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Łodzi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu swego stanowiska podniósł uzasadnione są m.in. kasacyjne zarzuty naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku, przez z jednej strony - niezastosowanie przepisów art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p., a z drugiej strony - niewłaściwe zastosowanie art. 353¹ k.c. oraz art. 734 § 1 k.c. w związku z art. 750 k.c. i w konsekwencji uznanie łączących strony umów za umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu, zamiast umów o pracę.

Sąd Najwyższy podzielił konstatację Sadu drugiej instancji w kwestii wykluczenia możliwości zaliczenia spornych umów zawartych przez (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w K. z E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) do umów o dzieło (art. 627 k.c.). Czynności wykonywane przez powodów nie prowadziły do powstania indywidualnego, niepowtarzalnego dzieła. Przedmiot umowy nie został w jakikolwiek sposób zindywidualizowany, ustalony w sposób obiektywnie weryfikowalny. Znaczenie miała też faktyczna realizacja zobowiązania, które nie było jednorazowe, lecz stanowiło szereg powtarzających się czynności, nieposiadających cech oryginalności, a wynagrodzenie było należne za wykonane czynności, nie zaś za z góry określony rezultat. Z pewnością powodowie nie mieli wykonać w spornym okresie dzieła, a przedmiotem ich zobowiązania wobec pozwanej nie było osiągnięcie określonego rezultatu.

Za nietrafne Sąd Najwyższy uznał jednak zakwalifikowania przedmiotowych umów do cywilnoprawnych umów o świadczenie usług, zamiast umów o pracę. Sąd podniósł, że rozstrzygając powyższe zagadnienie, nie można przypisywać decydującego znaczenia woli stron wyrażonej w nazwach zawartych umów. Decydujące znaczenie ma sposób wykonywania tych umów. Sąd Najwyższy wskazał, iż fundamentalną zasadą prawa cywilnego jest wyrażona w art. 353¹ Kodeksu cywilnego zasada swobody kontraktowej stron, przejawiająca się, między innymi, w prawie do nieskrępowanego ułożenia wzajemnych praw i obowiązków. Daje to podstawę do określenia postanowień umownych, które w mniejszym lub większym stopniu będą nawiązywać do reżimów prawnych prawa cywilnego lub prawa pracy. W takich przypadkach nie jest wykluczone twierdzenie, że doszło do zawarcia umowy mieszanej, łączącej elementy dwóch lub więcej rodzajów umów. Nie jest jednak możliwe jednoczesne zakwalifikowanie umowy jako umowy prawa cywilnego i umowy prawa pracy. Jeżeli przeważają elementy charakterystyczne dla stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.), relacja prawna stron podlega zakwalifikowaniu jako umowy o pracę, choćby występowały w niej elementy charakterystyczne dla umów prawa cywilnego. Wola stron wyrażona w umowie nie może być sprzeczna z ustawą (art. 58 § 1 k.c.), co oznacza, że swoboda stron przy zawieraniu umowy nie jest nieograniczona (art. 353¹ k.c.). W tym przypadku może ją ograniczać treść art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p.

W rozpoznawanej sprawie, gdyby wziąć pod uwagę wolę stron co do charakteru nawiązanego stosunku prawnego wyrażoną w nazwie ocenianych umów należałoby przyjąć, że wolą tą było poddanie umów reżimowi umowy o dzieło, a nie innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu. Zatrudnienie w ramach umowy o dzieło nie stanowi bowiem tytułu do podlegania ubezpieczeniom społecznym i tym samym nie generuje dla stron umowy, w tym dla, zamawiającego, kosztów opłacania składek na te ubezpieczenia i w konsekwencji tego - czyni to zatrudnienie bardziej "opłacalnym" ekonomicznie, tak jak korzystne dla wykonawcy dzieła jest pozostawanie w preferencyjnym, bo finansowanym głównie z budżetu państwa, systemie rolniczego ubezpieczenia społecznego. Jednak o uznaniu zawartej umowy za umowę o dzieło lub umowę o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu, nie może decydować głównie, a tym bardziej wyłącznie, ekonomiczny interes stron, lecz treść wykreowanego tą umową stosunku prawnego i sposób jego realizacji. Wspomniane czynniki przesądzają o tym, czy nawiązany stosunek zatrudnienia jest stosunkiem pracy, czy cywilnoprawnym stosunkiem świadczenia usług. W praktyce może się zdarzyć, że strony zawierają umowy cywilnoprawne dla pozorów, w celu ukrycia umowy o pracę, albo w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną (np. umowę o świadczenie usług - art. 750 k.c.), lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy, czy wreszcie, że stosunek cywilnoprawny powstały na podstawie ważnej umowy cywilnoprawnej

„przekształca się” w stosunek pracy, gdyż strony zaczęły go wykonywać w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy (taka konwersja jest dopuszczalna).

Ocena, czy strony połączyły się umową o pracę, dokonywana jest zatem metodą typologiczną, polegającą na rozpoznaniu i wskazaniu cech przeważających i dominujących w łączącym je stosunku prawnym. Dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść. Ważne jest przede wszystkim, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania. Dopiero bowiem, gdy zabiegi interpretacyjne nie pozwalają na wskazanie zespołu cech przeważających, zachodzi potrzeba odwołania się do innych metod klasyfikacyjnych. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Dokonując oceny według tego kryterium, należy przy tym poddać oświadczenia woli stron interpretacji według kryteriów określonych w art. 65 k.c. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 5 września 1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998, nr 11, poz. 329; z 18 czerwca 1998 r., PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449; z 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 582; z 27 maja 2010 r., II PK 354/09; z 29 czerwca 2010 r., I PK 44/10, OSNP 2011, nr 23-24, poz. 294; z 4 lutego 2011 r. (...) 82/10, LEX nr 817515).

Zgodnie z typologiczną metodą klasyfikacji stosunku pracy, przy rozstrzyganiu o kwalifikacji prawnej umowy o świadczenie usług konieczne jest wzięcie pod uwagę całego zespołu cech charakterystycznych, odróżniający umowę o pracę od innych umów oraz rozważenie czy cechy te są przeważające czy uzasadniają ustalenie istnienia stosunku pracy. Przyjmuje się przy tym, występowanie łącznie wszystkich cech stosunku pracy nie jest konieczne i uznania umowy za umowę o pracę, ponieważ brak jednych cech może być wyrównany większą obecnością innych.

Sąd Najwyższy podniósł, iż w przedmiotowej sprawie zawarte przez strony umowy, nazwane umowami o dzieło, wykreowały stosunki prawne odznaczające się ciągłością i długoterminowością. Przewidziano przy tym możliwość wcześniejszego ich rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Zastosowano zatem podstawowe także dla umów o pracę tryby ich rozwiązania: z upływem czasu, na jaki zostały zawarte, oraz za wypowiedzeniem (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) i z okresem wypowiedzenia typowym dla umów o pracę na czas określony (art. 33 k.p.).

Przedmiotem umów było między innymi zapakowanie 30 ton mięsa miesięcznie według specyfikacji producenta (...) spółki z o.o. w K.. Zdaniem sądu Najwyższego rodzaj powierzonej pracy - wbrew twierdzeniu Sądu drugiej instancji - nie musi zostać określony przez oznaczenie stanowiska pracy zgodnie z przyjętym i pracodawcy taryfikatorem (jeśli taki obowiązuje), lecz może być określony także przez sprecyzowanie samej czynności pracowniczej (rodzaju zadań). W tym przypadku chodziło o pakowanie mięsa, a odbywało się ono na konkretnych stanowiskach wyznaczonych przez pracodawcę w zakładzie producenta. W świetle takiego postanowienia umownego nie budzi wątpliwości rodzaj pracy powierzone zatrudnionym osobom.

Zawarte umowy były umowami odpłatnymi. Sad zauważył przy tym, że chociaż ich przedmiotem było między innymi zapakowanie 30 ton mięsa miesięcznie, to zastrzeżone wynagrodzenie nie zostało w żaden sposób powiązane z ilością faktycznie zapakowanego towaru, lecz z czasem wykonywania usługi i wyrażone w typowej dla umów o pracę stawce godzinowej.

W § 2 zawartych przez strony umów, wykonawcy oświadczyli, że dysponują wiedzą, doświadczeniem oraz uprawnieniami niezbędnymi do wykonania „dzieła”. Sądy orzekające w sprawie również akcentowały specyfikę zleconej usługi, konieczność odpowiedniego przeszkolenia zatrudnionych osób oraz posiadanie przez nie „ważnej książeczki sanitarno-epidemiologicznej”. Zatem nawiązanie stosunków zatrudnienia z powodami wiązało się z ich przynajmniej osobistymi, wymaganymi dla wykonywania powierzonej pracy.

Zdaniem Sądu najwyższego o związaniu stron umową o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu, nie decyduje, wbrew przekonaniu Sądu Okręgowego, dopuszczenie w umowie możliwości korzystania przez powodów - w razie doznania czasowej przeszkody w wykonywaniu czynności będących przedmiotem umowy i za pisemną zgodą zamawiającego - z zastępstwa innej osoby legitymującej się kwalifikacjami umożliwiającymi wykonanie „dzieła”.

Samo zastrzeżenie możliwości korzystania z zastępcy nie musi oznaczać nieistnienia stosunku pracy. Tej treści postanowienie umowne może mieć na celu stworzenie pozoru zawarcia innej umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668). Zastrzeżenie takie nie odbiera umowie charakteru umowy o pracę, zwłaszcza gdy faktycznie takie zastępstwa nie nastąpiły, a inne elementy badanej umowy wskazują na przewagę cech charakterystycznych dla stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, OSNP 2009, nr 23-24, poz. 310; z 13 czerwca 2012 r. II PK 292/11, LEX nr 1232103 i z 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610). Skoro w świetle art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. pierwszorzędne znaczenie dla oceny charakteru zatrudnienia ma nie tyle treść zawartej między stronami umowy, ile sposób jej wykonywania, to wypada zauważyć, że w trakcie realizacji łączących strony umów powodowie nie skorzystali z możliwości wysłania do pracy zastępców. Co więcej - wręcz oświadczyli, że nie wolno im było samemu zorganizować zastępstwa na czas swojej nieobecności, a jedynie uprzedzić zamawiającego o planowanej absencji, by ten podjął decyzje mające na celu zapewnienie ciągłości pracy w zakładzie. Zdaniem Sądu Najwyższego przekonanie Sądu odwoławczego o niewystępowaniu w badanym stosunku prawnym cechy osobistego świadczenia pracy jest więc bezpodstawne.

Przechodząc do kolejnej zakwestionowanej przez Sąd drugiej instancji cechy zawartych umów, tj. podporządkowania pracownika, Sąd Najwyższy podkreślił, że właściwość ta uznawana jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego za najbardziej podstawową cechę odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków zobowiązaniowych, istotę stosunku pracy, jego cechę konstrukcyjną.

Ta właściwość stosunku pracy nie została jednak zdefiniowana przez ustawodawcę. Powszechnie przyjmuje się, że obejmuje ona polecenia i sferę organizacyjną. Przepis art. 22 § 1 k.p. stanowi o wykonywaniu czynności (obowiązków) pod kierownictwem pracodawcy w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Zarówno w doktrynie, jaki i w orzecznictwie, wyinterpretowano szereg wymagań, których spełnienie pozwala przyjąć istnienie pracy podporządkowanej pracodawcy. Przyjmuje się w pierwszym rzędzie, że podporządkowanie pracownika obejmuje prawo wydawania przez pracodawcę poleceń (Z. Hajn, Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000, nr 12, poz. 177). W wyrokach z 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97 (OSNAPiUS 1999, nr 1, poz. 34) oraz z 27 lutego 1979 r., II URN 19/79 (Nowe Prawo 1981, nr 6, s. 14), Sąd Najwyższy stwierdził, że w ramach podporządkowania pracowniczego mieści się konieczność przestrzegania ustalonych przez pracodawcę reguł porządkowych. Także w aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego zauważa się, że zasadniczym przejawem podporządkowania pracownika wobec pracodawcy jest jego zależność w sferze przedmiotu świadczenia, w ramach której pracodawca określa zadania do wykonania, sposób ich realizacji, a także metody i środki, za pomocą których zostaną one wykonane (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14, LEX nr 1764808). Przyjęcie, że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy, oznacza, że przejawy takiego kierownictwa będą mieć miejsce w trakcie realizacji procesu pracy. Pracodawca wskazuje zadania oraz wyznacza proces ich realizacji. Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy, a obowiązek stosowania się do poleceń położonych został wyeksponowany w art. 100 § 1 k.p. Pracowniczego podporządkowania nie można więc utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) położonego nad sposobem czy też właściwym tempem wykonywanych czynności, wystarczy bowiem wskazanie zadania i określenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy.

W ocenie Sądu Najwyższego za podporządkowanie pracownika pracodawcy nie można jednak uważać wyłącznie podporządkowania osobowego. Znaczenie ma także podporządkowanie organizacyjne, przejawiające się w wyznaczaniu miejsca i czasu pracy. W doktrynie i judykaturze podkreśla się, że na podporządkowanie pracownika składa się - poza kierownictwem podmiotu zatrudniającego - także wyznaczenie przez niego czasu i miejsca wykonywania pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz.

582). Podmiot zatrudniający jest organizatorem pracy i decyduje, gdzie i w jakich godzinach będzie realizowany proces pracy. Zatem wyznaczanie osobie zatrudnionej w sposób jednostronny miejsca, w którym ma ona wykonywać pracę, a także określanie godzin jej pracy, wskazuje na istnienie cechy charakterystycznej dla umowy o pracę. Sąd Najwyższy w wyroku z 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98 (OSNAPiUS 2000, nr 6, poz. 223), uznał, że wykonywanie pracy we wszystkich dniach tygodnia (z wyjątkiem sobót i niedziel) iw wyznaczonych godzinach, stanowi pracę pod stałym kierownictwem pracodawcy.

Umowa o świadczenie usług z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności wyznaczanych na bieżąco. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy. Zatem codzienne stawianie się do pracy, bez z góry określonych czynności do wykonania, i wykonywanie na bieżąco poleceń, zwykle świadczy o wykonywaniu pracy pod kierownictwem pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 15 października 1999 r., I PKN 307/99, OSNAPiUS 2001, nr 7, poz. 214 oraz z 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192).

W rozpoznawanej sprawie Sąd drugiej instancji wykluczył pracownicze podporządkowanie E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) podmiotowi zatrudniającemu (...) Spółce z o.o. w K. z uwagi na to, że nie podlegali oni bezpośredniemu nadzorowi ze strony tego pracodawcy. Jednak w ocenie Sadu Najwyższego w sytuacji, gdy pracodawca zatrudnia pracowników celem skierowania ich do pracy w innym podmiocie (w tym przypadku: (...) spółce z o.o. w K.), oczywiste jest, że proces pracy organizuje i nadzoruje ten właśnie podmiot. Następuje więc scedowanie przez pracodawcę uprawnień kierowniczych na kontrahenta, do którego kierowani są zatrudnieni pracownicy. Przyjmując tok rozumowania Sądu Okręgowego, trzeba byłoby wykluczyć pracowniczy charakter zatrudnienia wszystkich osób delegowanych do pracy w innym podmiocie.

Sąd Najwyższy dostrzegł także, że w treści zawartych przez strony umów zaznaczono, że powodowie zostają zatrudnieni przez Spółkę (...), ale wykonują powierzoną pracę dla spółki (...) w ramach realizacji prowadzonej przez nią działalności, jaką jest produkcja wyrobów mięsnych. Zostali zatem włączeni do procesu produkcyjnego, a ich praca stanowiła element ciągu technologicznego, którego ostatnim etapem było właśnie pakowane wytworzonych artykułów. Jak słusznie zauważył Sąd drugiej instancji, ponieważ w grę wchodziły produkty spożywcze, zatem do pracy tej nie zatrudniano każdego, ale tylko osoby odpowiednio przeszkolone i legitymujące się stosownymi zaświadczeniami lekarskimi o stanie zdrowia (wpisami w książeczce sanitarno-epidemiologicznej), a więc o określonych przymiotach osobistych. Sam sposób wykonywania pracy przez powodów jest zaś modelowym przykładem podporządkowania pracowniczego. Wykonywali oni bowiem powierzony im w umowach rodzaj pracy (pakowanie mięsa) w warunkach pracy skooperowanej. Włączenie danej osoby do zespołu pracowników z reguły wymusza podporządkowanie się narzuconym przez pracodawcę rygorom pracy zespołowej.

Praca odbywała się w wyznaczonym miejscu (w zakładzie produkcyjnym (...)), przy użyciu maszyn i urządzeń producenta oraz przy wyposażeniu powodów w odzież roboczą. Świadczona była w oznaczonym czasie, w systemie zbliżonym do podstawowego systemu czasu pracy z art. 129 § 1 k.p., w pięciodniowym tygodniu pracy, od poniedziałku do piątku, w wyznaczonych godzinach pokrywających się z godzinami funkcjonowania zakładu produkcyjnego. Liczba godzin pracy w danym dniu determinowana była potrzebami produkcyjnymi zakładu i często przekraczała ośmiogodzinną dobową normę czasu pracy. Praca w godzinach nadliczbowych nie jest jednak zjawiskiem obcym stosunkowi pracy, lecz podlega regulacji Kodeksu pracy (art. 151 i nast.). Czas pracy był przy tym elektronicznie ewidencjonowany, zgodnie z wymaganiem art. 149 k.p. Wreszcie zakres zadań w danym dniu wyznaczał powodom kierownik zakładu (...), a ich wykonanie odbywało się pod jego bezpośrednim nadzorem. W ocenie Sądu Najwyższego występuje tu więc podległość pracownika wobec pracodawcy w zakresie miejsca, czasu i sposobu świadczenia pracy. Wniosku tego nie przekreśla akcentowana przez Sąd Okręgowy swoboda powodów w korzystaniu z dni wolnych od pracy. Odbywało się to w uzgodnieniu z pracodawcą, aby umożliwić podjęcie koniecznych decyzji organizacyjnych dla zapewnienia zastępstwa nieobecnej osoby i zapobiegnięcia zakłóceniu procesu produkcji. Pewna, określona umową lub uzgodnieniami stron, swoboda zatrudnionych osób w ustalaniu czasu pracy nie przeczy zresztą istnieniu stosunku pracy. Świadczą o tym choćby systemy czasu pracy, w których pracownik w określonym w umowie o pracę stopniu

decyduje o rozkładzie (art. 1401 § 2 k.p.) lub nawet o rozkładzie i faktycznym wymiarze czasu pracy (art. 140 k.p.). Nasuwa się też pytanie, jak częste i długie były owe nieobecności powodów w pracy i czy nie stanowiły formy rekompensaty wspomnianych godzin pracy ponadwymiarowej.

Podsumowując, Sąd Najwyższy doszedł do przekonania iż Sąd drugiej instancji nie dość wnikliwie przeanalizował treść i warunki realizacji umów łączących E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) z (...) Spółką z o.o. w K., bezzasadnie odmawiając wykreowanym tymi umowami stosunkom prawnym charakteru stosunków pracy. Przede wszystkim niesłusznie Sąd Okręgowy zakwestionował istnienie osobistego obowiązku świadczenia pracy przez powodów i fakt wykonywania tejże prac w podporządkowaniu pracodawcy. Nie zwrócił także uwagi na występując w nawiązanych przez strony stosunkach inne, wymienione cechy typowe dla pracowniczego zatrudnienia. Wreszcie nie wykazał, aby w zawartych umowach dominowały cechy właściwe umowom prawa cywilnego.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 21 lutego 2019 r strony podtrzymały swoje dotychczasowe stanowiska procesowe.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd Okręgowy w Łodzi

zważył co następuje.

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Będąc związanym stanowiskiem Sądu Najwyższego w sprawie, uznając brak naruszeń formalnych usprawiedliwiających prowadzenie uzupełniającego postępowania dowodowego na etapie apelacji oraz potrzebę uwzględnienia w materiale dowodowym dowodu z dokumentów w postaci protokołów pokontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy nieprzyjętych w poczet materiału sprawy przez Sąd Rejonowy, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż zaskarżony wyrok nie może się ostać.

Mając na uwadze zarzuty apelacji wskazać należy, że zgodnie z treścią art. 233 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebraniem materiałem dowodowym. Ramy swobodnej oceny dowodów 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPUiS 2000 nr 17, poz. 655).

Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, a ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te, na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność, decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie. Uważa się także, iż granice swobodnej oceny dowodów warunkuje czynnik ideologiczny, tj. poziom świadomości prawnej sędziego oraz obowiązujące w danym momencie poglądy na sądowe stosowanie prawa. (por. T. Ereciński. Jacek Gudowski. Maria Jędrzejewska - "Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz", Część I, Wyd. LexisNexis).

W niniejszej sprawie dla oceny zasadności zgłoszonego w procesie żądania koniecznym było ustalenie rodzaju stosunku prawnego łączącego E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) z (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

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. (...) -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, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i 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 przmiotami 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, L.). Praca powinna być świadczona przez pracownika w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

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 i co podkreślił Sąd Najwyższy także na gruncie rozpatrywanego przypadku 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 AP r 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 nieprawidłowa. Zarzuty skarżącego obnażają fragmentaryczną i wybiórczą ocenę materii sprawy. Taka zaś nie może dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń i zgodnie z dyrektywą art. 233 § 1 kpc nie może się ostać.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy –co słusznie podnosi skarżący - Sąd Rejonowy błędnie przyjął, iż materiał dowodowy nie pozwala na ustalenie pracowniczego charakteru zatrudnienia E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) tj osób o ustalenie istnienia stosunku pracy, których wnioskował inspektor pracy.

W oparciu zarówno o zeznania świadków zeznania jak i przedłożone dokumenty w tym w oparciu o treść zawartych umów nazwanych umowami o dzieło jak i ustaleń Pokontrolnych Okręgowego Inspektoratu Pracy w Ł. oddział w K. nie sposób przyjąć, iż inspektor pracy cech charakterystycznych typowych dla stosunku pracy wskazując na więź prawną łączącą E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) ze stroną pozwaną nie udowodnił.

Zaznaczyć należy, iż w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego ocenionego logicznie ww osoby świadczyły pracę podporządkowaną. Jak wskazuje zgromadzony w sprawie materiał dowodowy E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) mieli stricte określone godziny pracy, które wynikały wprost z harmonogramu, godzina rozpoczęcia pracy była ogłaszana przez głośniki przez kierownika (...) a czas pracy zdeterminowany był ilością pracy w tym zakładzie. Nadto czas ten był stricte nadzorowany bowiem ww. potwierdzali przybycie logując się kartą magnetyczną w systemie. Wykonując pracę przy pakowaniu mięsa ww nie mieli też wolności decyzyjnej w zakresie wymiaru i czasu pracy wykonywanej w zakładzie. Nieistotnym jest przy tym, iż grafiki ustalano na podstawie tzw. predyspozycji grafikowych tj przy uwzględnieniu określonej swobody powodów w korzystaniu z dni wolnych od pracy. Pozostawienie ograniczonej swobody co do tego kiedy pracownik pracuje nie sprzeciwia się bowiem co do zasady istnieniu stosunku pracy. Prawo pracy nie zawsze wymaga, aby godziny wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników były sztywno wyznaczone przez pracodawcę –przepisy o zadaniowym czasie pracy – art. 140 kp. Dopuszczalnym jest też wprowadzenie elastycznych godzin pracy i zatrudnienie na niepełny wymiar. Ponadto z zeznań przesłuchanych w prawie świadków wynikało wprost, iż zatrudnieni przy pakowaniu mięsa byli bezwzględnie zobligowani do przestrzegania grafików, a jakiegokolwiek odstępstwa w tym zakresie wymagały konsultacji z kierownikiem z ramienia (...), który wyznaczał zastępstwo. Ponadto praca ww odbywała się w wyznaczonym miejscu (w zakładzie produkcyjnym Spółki (...)), przy użyciu maszyn i urządzeń producenta oraz przy wyposażeniu powodów w odzież roboczą tj w sposób zorganizowany przez pracodawcę na zasadach współpracy z Pinią – (...). W konsekwencji, odmiennie niż Sąd Rejonowy przyjął więc należało, iż E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) byli podporządkowani pozwanemu w zakresie czasu pracy i jego organizacji a także miejsca pracy i trybu jej wykonywania wyznaczonym procesem produkcji.

W ocenie Sądu II instancji ww byli też zobligowani do wykonywania bieżących poleceń przełożonych tj. świadczenia pracy pod kierownictwem. Zakres zadań w danym dniu wyznaczał powodom kierownik zakładu (...), a ich wykonanie odbywało się pod jego bezpośrednim nadzorem. Przy czym jak wskazał na gruncie rozpatrywanego przypadku Sąd Najwyższy nieistotnym jest iż E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) nie podlegali bezpośredniemu nadzorowi ze strony pracodawcy. Wobec zatrudnienia ich celem skierowania ich do pracy w innym podmiocie (w tym przypadku: (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.) oczywistym jest bowiem że proces pracy organizuje i nadzoruje ten właśnie podmiot a w ramach umowy o współpracy następuje scedowanie przez pracodawcę uprawnień kierowniczych na kontrahenta, do którego kierowani są zatrudnieni pracownicy. Umowa zlecenia czy umowa o świadczenie usług 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). Osoby na rzecz których wytoczono powództwo miały bezpośrednich zwierzchników służbowych z ramienia (...), do których bieżących poleceń dotyczących pracy w danym dniu zobligowane były się stosować i którzy decydowali kiedy co i jak miało być zrobione. W dodatku wykonywali powierzony im w umowach rodzaj pracy (tj. pakowanie mięsa) w warunkach pracy skoooperowanej. Włączenie danej osoby do zespołu pracowników z reguły wymusza zaś podporządkowanie się narzuconym przez pracodawcę rygorom pracy zespołowej. W związku z tym twierdzenia co do braku wykonywania przez ww osoby pracy podporządkowanej wydają się być nieporozumieniem.

Na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego nie można przyjąć też, iż praca wykonywana przez E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) nie miała waloru osobistego gdyż bezspornym jest, że względu na specyfikę pracy, konieczność przeszkolenia, oraz posiadania badań lekarskich pomimo zastrzeżenia takiej możliwości w umowie żądana z wymienionych osób nie mogła swobodnie na swoje zastępstwo przysłać innej osoby. Niezaprzeczalnie powszechną praktyką przyjętą u strony pozwanej było dopuszczanie zastępstwa między pracownikami, jednakże powyższego nie sposób traktować inaczej jak tylko zatwierdzonej przez przełożonego zmiany celem zapewnienia ciągłości pracy. E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) w przypadku niemożliwości świadczenia pracy byli zastępowani przez współpracowników. Powyższe nie jest niczym nietypowym przy zwykłych stosunkach pracy. Ponadto jak trafnie przyjął SN w wyroku z dnia 9 lutego 2007 r., I UK 221/06, LEX nr 948780, nie jest sprzeczna z istotą stosunku pracy jakakolwiek pomoc świadczona pracownikowi przez osobę trzecią przy wykonywaniu jego obowiązków. Z faktu zastępowania ww przez innych pracowników za zgodą i akceptacją przełożonych nie sposób wywodzić braku przesłanek istnienia stosunku pracy.

Ponadto nawet gdyby przyjąć, iż strony zamierzały zawrzeć wyłącznie umowę cywilnoprawną co potwierdzać miały: treść pierwotnie zawartych umów, oraz ich wyraźne oświadczenia w tym przedmiocie, determinowane ekonomicznym interesem stron, to i tak uznać należało, że późniejszy sposób realizacji umowy w praktyce - zwłaszcza okoliczność podlegania zwierzchnictwu przełożonych, wskazywała na zmianę łączącej strony więzi prawnej. Z tych też względów zgodnie z żądaniem apelacji uznać należało, że E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) byli zatrudnieni w oparciu o stosunek pracy.

Dla porządku wskazać również należy, że praca może być także świadczona na podstawie umów cywilnoprawnych, oraz że przepisy art. 22 § 1¹ i 1² kp nie wykluczają możliwości zawierania umów cywilnoprawnych, gdy jest to zgodne z charakterem i celem świadczonej pracy oraz nie stwarzają domniemania prawnego zwarcia umowy o pracę (wyrok SN z 23.09.1998 r. II UKN 229/98, LEX 37516). Zgodnie bowiem z zasadą swobody umów (art. 353¹ kc) strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeniewierzały się właściwości naturze stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Swoboda ta dotyczy przy tym nie tylko ustalenia treści umowy ale także wyboru charakteru łączącego strony stosunku prawnego. Przy tym analizując czynność prawną należy pamiętać o treści art. 58 § 1 kc. przepis ten stanowi, iż czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Ponadto w myśl art. 83 § 1 kc 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 niniejszej sprawie strony zawarły umowę, której elementy istotne wskazują, iż była to umowa o pracę. Z uwagi jednak na obciążenia publiczno-prawne nazwały jednak tę umowę wbrew jej naturze i sposobowi realizacji umową o dzieło. Jeszcze raz podnieść należy, iż nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną – np. umową o dzieło przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1 art. 22 kp. Przeprowadzony materiał dowodowy pozwolił na ustalenie, iż E. P. (1), G. N. (1) i K. Z. (1) zostali poddani takiemu reżimowi w zakresie systematycznego osobistego stawiania się do pracy, przestrzegania czasu pracy oraz innych elementów dyscypliny pracy w tym podlegania kierownictwu i wykonywania pracy podporządkowanej ponadto przedmiotem ich pracy nie miał być wyraźnie określony rezultat lecz czynności powtarzalne. Natomiast nazwanie umowy umową o dzieło w żaden sposób, samo w sobie z uwagi na wolę stron nie tworzy stosunku cywilnoprawnego, w sytuacji gdy faktyczne zatrudnienie ma charakter zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę. Tym samym zarzuty naruszenia art. 22 k.p. poprzez błędną jego wykładnię w zakresie tzw. wolnej woli stron, oraz art. 627 k.c. poprzez błędną jego wykładnię w zakresie przyjęcia, że umowa o dzieło odpowiada warunkom typowym dla istnienia stosunku pracy uznać należało za uzasadnione.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w całości i ustalając iż:

- w okresie od 1 sierpnia 2013 roku do 31 lipca 2015 roku pomiędzy K. Z. (1) a (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w K. (obecnie w W.) istniał stosunek pracy na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony;
- w okresie od 8 lipca 2013 roku do 31 lipca 2015 roku pomiędzy E. P. (1) a (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w K. (obecnie w W.) istniał stosunek pracy na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony;
- w okresie od 7 stycznia 2017 roku do 31 lipca 2015 roku pomiędzy G. N. (1) a (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w K. (obecnie w W.) istniał stosunek pracy na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony;

O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 kpc oraz § 10 ust. 4 pkt. 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. 2018 poz. 265) (Dz.U 2013 poz 461) uwzględniając fakt wytoczenia powództwa na rzecz trzech podmiotów.

Przewodniczący: Sędziowie:

J.L.