

Sygn. akt VII Pa 56/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 września 2015 r.

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Lucyna Stąsik -Żmudziak

Sędziowie: SO Ewa Gulska (spr.)

SR del. do SO Agnieszka Błach-Jóźwik

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu w dniu 2 września 2015 r. w Lublinie

sprawy z powództwa M. K. (1)

przeciwko K. K. (1)

o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 1 grudnia 2014 r., sygn. akt VII P 1493/12

1. oddała apelację;

2. zasądza od K. K. (1) na rzecz M. K. (1) kwotę 900 (dziewięćset) złotych, wraz z podatkiem od towarów i usług, tytułem zwrotu kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu przez radcę prawną J. G. (1).

**Sygn. akt VII Pa 56/15**

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy Lublin – Zachód w Lublinie wyrokiem z dnia 1 grudnia 2014 roku ustalił, że powódka M. K. (1) w okresie od dnia 1 grudnia 2010 r. do dnia 2 czerwca 2012 r. pozostawała w stosunku pracy z pozwaną K. K. (1) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zasądził od K. K. (1) na rzecz M. K. (1) kwotę szesnastu tysięcy osiemset sześćdziesięciu dwóch złotych dwudziestu jeden groszy brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 23 października 2012 r. do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 grudnia 2010 r. do 2 czerwca 2012 r. oraz kwotę dwóch tysięcy czterystu siedemdziesięciu ośmiu złotych, ośmiu groszy brutto, tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2010-2012 wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 23 października 2012 r. do dnia zapłaty, oddalił powództwo w pozostałej części, przyznał radcy prawnemu J. G. (2) z sum Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego Lublin-Zachód w Lublinie) kwotę dwóch tysięcy dwustu osiemdziesięciu siedmiu złotych, osiemdziesięciu groszy, która to kwota zawierała w sobie podatek VAT w wysokości 23%, tj. w kwocie czterystu dwudziestu siedmiu złotych, osiemdziesięciu groszy tytułem pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu oraz nakazał pobrać od K. K. (1) na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego Lublin-Zachód w Lublinie) kwotę dziewięćset sześćdziesięciu ośmiu złotych, tytułem brakującej opłaty sądowej od pozwu,

od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy oraz kwotę ośmiuset czterdziestu złotych, osiemdziesięciu czterech groszy, tytułem zwrotu części wydatków postępowania, przejmując na rachunek Skarbu Państwa pozostałe wydatki postępowania. Wyrokowi temu w pkt. II nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednego tysiąca sześciuset dwudziestu siedmiu złotych, pięćdziesięciu trzech groszy brutto.

***Powyższy wyrok oparty został na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:***

Pozwana K. K. (1) prowadziła działalność gospodarczą w zakresie handlu odzieżą i obuwiem używanym. W tym celu pozwana prowadziła kilka sklepów, m.in. w L. przy ul. (...).

Pozwana zatrudniała pracownice zarówno na podstawie umów o pracę, jak i na zlecenie. Łącznie każdego dnia w danym sklepie pracowała kilkanaście osób na podstawie umów o pracę 5 osób i ok. 5-8 osób na podstawie umów cywilnoprawnych. U pozwanej generalnie była duża rotacja pracowników. Pracownice zatrudnione na podstawie umów o pracę pracowały zarówno na sklepie przy obsłudze klientów i kasy fiskalnej oraz wyceniały towar, jak i wyłącznie na zapleczu, na sortowni i tam wyceniały towar. W umowach o pracę miały przypisane stanowiska pracy – sprzedawca.

Warunki zatrudnienia powódka omawiała z kierowniczką A. D. – kuzynką pozwanej. Powódka została poinformowana o godzinach pracy, wynagrodzeniu miesięcznym w kwocie 1 200 złotych netto oraz możliwej premii. Nie została jednak poinformowana o rodzaju umowy, jaka z nią zostanie zawarta. M. K. (1) była pewna, iż będzie to umowa o pracę. Dopiero przy sporządzaniu umowy powódka dowiedziała się, że będzie to cywilnoprawna umowa i inna umowa nie wchodzi w grę. Jednak u pozwanej były zatrudnione osoby na podstawie stosunku pracy, które w zasadzie wykonywały te same czynności, co powódka. Również informacje o możliwości zatrudnienia pracowniczego nieoficjalnie były powtarzane między pracownikami.

Począwszy od 1 grudnia 2010 roku do 02 czerwca 2012 roku strony podpisały kilkanaście umów nazwanych umowami zlecenia. Każda umowa była zawierana na okres 1 miesiąca kalendarzowego. Na podstawie tych umów powódka zobowiązała się do dokonywania podziału towaru niepodlegającego sprzedaży, zmiany asortymentu towaru w sklepie przy ul. (...) w L., polegającej na zdejmowaniu odzieży z wieszaków znajdujących się na sali sprzedażowej i zastępowaniu ich towarem z magazynu. Przy sortowaniu odzieży powódka miała konsultować rodzaj materiałów z kierownikiem hurtowni i w jego obecności dokonywać ważenia posortowanego materiału celem ewidencjonowania jej pracy. Powyższe czynności powódka miała wykonywać w siedzibie pozwanej, w godzinach otwarcia sklepu, aczkolwiek nie mniej niż 4 godziny dziennie. Zgodnie też z zawartymi umowami powódka ponosiła odpowiedzialność za terminowe i należyte wykonywanie zleconych czynności – zleceniodawca mógł pomniejszyć wynagrodzenie powódki lub anulować zlecenie. Za te czynności powódka miała otrzymywać, jak przewidziano w umowie kwotę 5 złotych brutto za godzinę. Wypłata wynagrodzenia miał następować w siedzibie pozwanej w dniu złożenia rachunku (umowy zlecenia).

Powódka faktycznie pracowała od poniedziałku do soboty, w wyznaczonych i niezmiennych godzinach pracy, tj. od poniedziałku do piątku od godziny 8 do 17, z tym, że w środy od 9 do 17. Po zamknięciu sklepu w tym dniu następowała całkowita wymiana towaru z hali sprzedażowej i wówczas powódka pracowała dłużej nawet do ok. 21. W soboty natomiast powódka pracowała od godz. 8 do 14. M. K. (1) sortowała odzież i obuwie, które znajdowały się w workach o wadze 400-450 kg, a następnie metkowała i rozwieszała je na wieszakach. Parowała też buty, sprzątała na sklepie. W zasadzie te czynności powódka wykonywała przez całe swoje zatrudnienie. Zdarzało się też, że powódka wykonywała inne określone czynności na sklepie, gdy któraś z pracownic zatrudnionych na podstawie umowy o pracę jej potrzebowała, np. aby odwiesiła towar. Gdy któraś z pracownic przychodziła na sklep z zaplecza, to pracująca na sklepie pracownica wyznaczała jej zadania do wykonania i była za to odpowiedzialna. Pracownice ze sklepu mogły tak postępować, ponieważ miały upoważnienie od K. K. (1). Każdego dnia kierowniczka lub pozwana, przy czym częściej kierowniczka, przed rozpoczęciem pracy wyznaczała, kto, jakie czynności w danym dniu miał wykonywać. Jeżeli kierowniczka A. D. zleciła powódce wykonanie jakiejś innej czynności, niż te, które powódka

dotychczas wykonywała, to M. K. (1) musiała to wykonać. W takim wypadku inny pracownik nie mógł jej zastąpić. Generalnie pracownice zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych nie mogły zamieniać się powierzonymi im czynnościami lub sobie pomagać. Ponadto kierowniczka nadzorowała powódkę i inne pracownice w zakresie wykonanych czynności, sprawdzając jaki towar został wywieszony na sklep. Kierowniczka informowała pozwaną o tym, jak pracownice wykonują swoje obowiązki.

Powódka w rzeczywistości otrzymywała stałe wynagrodzenie w kwocie 1 200 złotych netto, a więc zupełnie odbiegające od zasad, które zostały przewidziane w umowie cywilnoprawnej, którą podpisała. Do tego była doliczana premia w kwocie od 100 do 300 złotych. Premia była uznaniowa, zaś o jej przyznaniu i wysokości decydowała pozwana na podstawie obserwacji, jak powódka i pozostałe pracownice pracują, ile kilogramów odzieży sortują i rozwieszają na wieszaki. Nadzór nad tymi czynnościami w razie nieobecności pozwanej sprawowała kierowniczka A. D.. Wynagrodzenie powódki było wypłacane miesięcznie, ostatniego dnia miesiąca. Pozwana od wynagrodzenia odprowadzała składki na ubezpieczenie społeczne, tj. emerytalne, rentowe, wypadkowe, a także chorobowe. K. K. (1) sama wystawiała rachunek, którego kopie otrzymywała powódka. Treść zawarta w rachunku nie stanowiła żadnego odzwierciedlenia z punktu widzenia faktycznego czasu pracy powódki. W każdym z rachunków podawano „kwotę na umowie”, ale nie wiadomo z czego kwota ta wynikała. Dane wskazane w rachunkach, na podstawie których następowało też naliczenie należności publicznoprawnych pozostawały w sprzeczności z rzeczywistym stanem rzeczy, bowiem powódka każdego miesiąca otrzymywała stałą kwotę netto, do której umówiła się z pozwana, co ta ostatnia przyznała.

Powódka swoje czynności wykonywała od poniedziałku do soboty. M. K. (1) nie podpisywała listy obecności. Listę obecności podpisywały tylko pracownice zatrudnione na podstawie umów o pracę. Obecność „wzrokowo” weryfikowała pozwana lub kierowniczka. Jeśli danego dnia powódka była chora dzwoniła do kierowniczki sklepu (...), by ją zawiadomić, że będzie nieobecna w pracy. Podobnie było w przypadku spóźnień. Powódka wówczas też musiała uprzedzić o tym kierowniczkę. W przypadku, gdy powódka w trakcie pracy poczuła się źle, nie mogła opuścić miejsca pracy, dopóki nie uzyskałaby na to zgody od kierowniczki. Za dni nieprzepracowane miała potrącać od wynagrodzenia 50 złotych, a w środy 100 złotych. W okresie wakacyjnym powódce przysługiwała bezpłatna „przerwa w świadczeniu usług”. Polegało to na tym, iż powódka deklarowała termin, w którym chciała spędzić okres 1 tygodnia wolnego od pracy. Planowany termin wpisywała do zeszytu. Pozwana natomiast na zasadzie kompromisu ustalała grafik wolnego dla poszczególnych pracownic, tak aby terminy tych okresów nie pokrywały się. Za okres wolnego podczas przerwy wakacyjnej powódka miała odliczane od wynagrodzenia ok. 300-350 zł. Z tego „urlopu” powódka korzystała od 08 do 13 sierpnia 2011 roku oraz od 05 do 09 kwietnia 2012 roku. W okolicach Świąt Bożego Narodzenia, od 24 grudnia do 7 stycznia następnego roku, zdarzało się, że sklep był nieczynny i pracownice zatrudnione na podstawie umów zlecenia, w tym powódka wówczas nie pracowały ani nie otrzymywały wynagrodzenia za ten czas. W okresie od 24 grudnia 2010 roku do 31 grudnia 2010 roku sklep był nieczynny. Powódka wróciła do pracy dopiero 03 stycznia 2011 roku. W kolejnym roku sklep był nieczynny od 24 grudnia 2011 do 07 stycznia 2012 roku.

Powódka ma średnie wykształcenie, wcześniej pracowała w piekarni w oparciu o umowę o pracę. W trakcie zatrudnienia u pozwanej nie występowała do sądu pracy o uregulowania swojej sytuacji prawnej, ponieważ odczuwała lęk przed zakończeniem zatrudnienia.

Przytoczony wyżej stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o powołane tam dowody, które w zakresie, w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego, obdarzył wiarą. Wskazując, iż na wiarę zasługują przede wszystkim dowody z dokumentów dołączonych do akt niniejszego postępowania. Dowody te nie były kwestionowane przez strony, a Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do odmówienia im waloru prawdziwości. Ustaleń Sąd I instancji dokonał także na podstawie zeznań świadków: A. S., K. K. (2), M. K. (2), E. K., A. D., K. G., J. N., M. S. oraz E. W.. Zeznania świadków: A. S., K. K. (2), M. K. (2), E. K., K. G., J. N. w zasadzie Sąd Rejonowy ocenił jako wiarygodne. Podkreślił, iż świadkowie własnymi słowami opisali faktyczny sposób wykonywania przez powódkę czynności zawodowych, zasady ustalania przerw „wakacyjnych”, wynagradzania, usprawiedliwiania nieobecności i spóźnień oraz sposób weryfikowania obecności. Ponadto, jak zauważył Sąd I instancji, ich zeznania nie pokrywają się aż tak dokładnie by uznać, że świadkowie ci przedstawiali jedynie przyjętą przez powódkę linię, a przedstawili jedynie fakty, które

pamiętali. Dlatego też Sąd ten obdarzył je wiarą. Odnośnie zeznań świadków: A. D., M. S., E. W. Sąd I instancji, co do zasady, również obdarzył je wiarą, poza okolicznościami nie znajdującymi potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Przeważnie zeznania te korespondowały z zeznaniami pozostałych świadków i wzajemnie się uzupełniały. Jednak Sąd ten jako niewiarygodne ocenił zeznania A. D. w części, w której zeznała, że nie rozliczała pracy powódki, a jedynie ilość wyłożonego towaru, co zapisywała w swoim zeszycie. Zeznania te stoją w sprzeczności choćby z zeznaniami samej pozwanej, która z kolei twierdziła, że na podstawie kilogramów przesortowanej i wywieszanej odzieży rozliczała powódkę z tytułu dodatkowego wynagrodzenia (premii). Nie przekonywujące są też zeznania w części, w której świadek twierdziła, że u pozwanej nie było zeszytu, w którym pracownice zatrudnione na podstawie umów zlecenia wpisywałyby planowane „przerwy wakacyjne” oraz że pracownice mogły się zamieniać powierzonymi im zadaniami, same się organizowały i między sobą ustalały rodzaj wykonywanych czynności. Również jako niewiarygodne Sąd Rejonowy ocenił zeznania E. W. w tej części, w której wskazywała, że pracownice mogły się zamieniać powierzonymi im zadaniami, a także zeznania M. S., wskazujące, że pozwana nie nadzorowała pracy powódki. W tym zakresie zeznania świadków nie znajdują pokrycia w pozostałym, zebrany w sprawie materiale dowodowym.

Jeśli chodzi o zeznania powódki M. K. (1) Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż zasługują one na wiarę, poza okolicznościami, że powódka świadczyła pracę począwszy od listopada 2010 roku bez jakiegokolwiek umowy. Okoliczność ta została oceniona jako nieudowodniona. Żaden z powołanych świadków twierdzeń powódki nie potwierdził. Przeczą temu też przedłożone do akt sprawy dokumenty. Dlatego też zdaniem Sądu I instancji jako najbardziej wiarygodne jest, że powódka rozpoczęła pracę u pozwanej od 1 grudnia 2010 roku tak jak została sporządzona pierwsza umowa cywilnoprawna. Natomiast odnośnie godzin pracy powódki brak jest miarodajnych danych pozwalających na precyzyjne ich określenie. Świadkowie nie potrafili zgodnie podać godzin pracy w poszczególne dni. Stąd wyważając zeznania wszystkich świadków oraz stron procesu Sąd Rejonowy przyjął, że od poniedziałku do piątku powódka pracowała od godziny 8 do 17, a w środy od godziny 9 do 21 z uwagi na niewykazanie przez powódkę, by w tym szczególnym dniu musiała być przed otwarciem sklepu, skoro i tak pozostawała w sklepie do godziny ok. 21, zaś w soboty od godziny 8 do 14. Oceniając zeznania pozwanej K. K. (1) Sąd Rejonowy przeanalizował wskazane przez nią okoliczności w świetle zasad logicznego rozumowania, doświadczenia życiowego, a przede wszystkim w kontekście zeznań przesłuchanych w sprawie świadków i złożonych na rozprawie dokumentów. Kontrola logicznej i racjonalnej spójności zeznań pozwanej w świetle pozostałego materiału dowodowego zobligowała Sąd I instancji do podzielenia ich jako wiarygodnych i prawdziwych jedynie w części. Pozwana zawarła umowy cywilnoprawne z powódką, aczkolwiek faktycznie tych postanowień umownych we współpracy z powódką nie stosowała. Jednoznacznie na to wskazują jej zeznania. Sąd I instancji jako niewiarygodne ocenił zeznania, w których pozwana podnosiła, że powódka nie musiała codziennie stawiać się w pracy, ani usprawiedliwiać swoje nieobecności oraz że mogła samowolnie opuszczać sklep, a także że bywało, iż wszystkie osoby zatrudnione w oparciu o umowę zlecenie nawet przez tydzień w ogóle nie stawały się w pracy. Zebrany materiał, w szczególności zeznania świadków na to nie wskazują. Sąd ten podniósł, iż pozwana sama podważyła swoją wiarygodność zważywszy na przedstawiane przez nią dokumenty, które były tworzone na potrzeby rozliczania się z organami, taki mi jak ZUS czy Urząd Skarbowy i nie oddawały właściwego, prawdziwego stanu rzeczy. Pozwana sama odeszła od modelu, który przyjęto w umowie zlecenia, ustalając inne warunki pracy i płacy z powódką. Umowa zlecenia była jedynie swoistą „atrapą”, zważywszy że od początku pozwana, jak sama przyznała, nie stosowała się do jej treści. Gdyby pozwana stosowała umowę stosownie do jej postanowień i przestrzegała zasad przewidzianych w jej treści, wówczas prawdopodobnie nie spotkałaby się z zarzutem, o którym mowa w niniejszym procesie.

W tych okolicznościach Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo jest zasadne co do zasady, w niewielkiej części podlega zaś oddaleniu.

Sąd ten wskazał, iż powódka, na podstawie art. 189 k.p.c., poszukiwała w niniejszym procesie ochrony prawnej w zw. z treścią art. 22 § 1 w zw. z art. 22 § 1 k.p. W razie sporu, co do treści umowy lub rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego była świadczona praca, pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie rodzaju i treści umowy w oparciu o treść art. 189 k.p.c. Przepis ten wprowadza istnienie interesu prawnego jako materialnoprawną podstawę

zasadności powództwa o ustalenie stosunku prawnego lub prawa. Sąd Rejonowy miał na względzie stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 05 grudnia 2002 r. (I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194), że pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy, jeżeli wynikające z niego roszczenia majątkowe mogą powstać dopiero w przyszłości. Z uwagi na daleko idące konsekwencje zatrudnienia pracowniczego dla przyszłych uprawnień pracownika, Sąd ten badał cechy łączącego strony w spornym okresie stosunku, mając również na uwadze, że rozstrzygnięcie to ma również wpływ na pozostałe roszczenia powódki zgłoszone w pozwie związane ze stosunkiem pracy.

Jak zauważył Sąd I instancji o tym, czy pracownik pozostaje w stosunku pracy, czy też w innym stosunku prawnym (np. umowa o dzieło, umowa zlecenia) z zatrudniającym go podmiotem, decyduje charakter łączącego strony stosunku i treść umowy, a nie jej nazwa. W prawnym stosunku pracy następuje włączenie pracownika do działalności pracodawcy i podporządkowanie go regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Pracownik zobowiązuje się przy tym nie do wykonywania jakiegokolwiek konkretnego zadania, lecz do stałego wypełniania określonego rodzaju pracy związanej z określonym stanowiskiem, zawodem lub posiadanymi kwalifikacjami. Pracownik zobowiązany jest do przestrzegania ustalonej dla danej dziedziny pracy normy pracy w obowiązującej normie wydajności lub w obu tych miernikach równocześnie, co nie występuje w stosunkach cywilnych (wyrok SN z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79).

Dalej powołując się na treść przepisu art. 22 § 1 k.p. Sąd Rejonowy wskazał, iż 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. Z cytowanego przepisu wynikają zatem następujące cechy stosunku pracy, odróżniające go od innych stosunków prawnych: osobiste świadczenie pracy przez pracownika, pracownikiem może być tylko osoba fizyczna, świadczenie pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, przy czym koniecznym elementem tego stosunku jest podporządkowanie pracownika, świadczenie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Istotnym elementem stosunku pracy odróżniającym go od innych stosunków prawnych jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, co oznacza, że pracownik powinien stale stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, a także pozostawać do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy występuje wyłącznie w postaci podległości organizacyjnej pracownika jako wykonawcy obowiązków na rzecz pracodawcy, który organizuje proces pracy.

Następnie Sąd I instancji stwierdził, iż o umowie o pracę decydują powyższe czynniki, a nie rodzaj wykonywanej pracy. Ten sam bowiem rodzaj pracy, w zależności od okoliczności jej wykonywania, może być świadczony na różnej podstawie prawnej. Jak wyżej podniesiono, elementami istotnymi

w umowie o pracę, które nie występują w umowie zlecenia, jest obowiązek pracownika osobistego świadczenia pracy, podporządkowania pracodawcy, obowiązek przestrzegania czasu pracy i przestrzegania dyscypliny pracy. Niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (wyrok SN z dnia 25 kwietnia 1997 roku w sprawie II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 57), aczkolwiek umowa, na podstawie której wykonywana jest praca nie może mieć charakteru mieszanego. W umowie o pracę nie mogą występować elementy umowy o pracę i elementy umowy zlecenia. Jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy, ale ta ostatnia o nim nie przesądza. Przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawarcia (wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 roku, I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449). Sąd ten podkreślił też, że z punktu widzenia właściwej kwalifikacji rodzaju stosunku prawnego największe znaczenie odgrywa jednak to, jak prawna relacja zawiązana przez strony jest przejawiana, może ona bowiem w trakcie trwania stosunku prawnego ulec istotnym modyfikacjom. Oznacza to także, że nawet gdy strony podpisały umowę kwalifikowaną jako umowa cywilnoprawna, natomiast od początku realizowały

ją tak, jak gdyby łączyła je więź pracownicza, to nazwa i treść samej umowy nie przesądzi o charakterze zatrudnienia, tylko właśnie sposób wykonywania przedmiotu umowy, a więc pracy, do której umówiła się jedna ze stron.

Ponadto Sąd Rejonowy podzielił pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uzasadnieniu wyroku z dnia 03 czerwca 1998 r., w sprawie I PKN 170/98 (OSNP 1999/11/369), że ustalenie, że umowa nazwana umową zlecenia spowodowała w istocie nawiązanie stosunku pracy (art. 189 k.p.c. w związku z art. 22 § 1 i § 1 1 k.p.) służy ochronie osoby, która świadcząc pracę na warunkach umowy o pracę została pozbawiona pracowniczego statusu wskutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej przewagi jej pracodawcy, a nie przełamaniu zasady pacta sunt servanta. W niniejszym postępowaniu bezspornie ustalono, iż pozwany pracodawca często korzystał z zawierania z pracownikami umów cywilnoprawnych, mimo faktycznego wykonywania czynności świadczących o pracowniczym charakterze zatrudnienia. U pozwanej mniej osób było zatrudnianych w oparciu o umowy o pracę, a jeśli już były zatrudniane, to z reguły były to umowy terminowe zawierane na dłuższe okresy czasu (a przynajmniej tylko takie pozwana przedłożyła Sądowi). Powyższe koresponduje z występującymi na rynku pracy nieprawidłowościami w zakresie wzajemnych relacji między pracodawcami i pracownikami, przy wyjątkowo niewielkiej świadomości prawnej pracowników, nie umiejących zadbać o swoje interesy w obliczu ogromnych trudności ze znalezieniem pracy i utrzymującym się wysokim poziomem bezrobocia. W odniesieniu do ustalonego w sprawie stanu faktycznego Sąd Rejonowy wskazał, iż u pozwanej występowała duża rotacja pracowników. Pracownicy dość szybko rezygnowali z zatrudnienia z uwagi na duży wysiłek fizyczny, jaki wiązał się z wykonywaniem obowiązków zawodowych (przesortowanie 400-450 kg worka z ubraniami i butami). Powódka była jedną z pracownic, które były zatrudnione dłużej.

Sąd ten zauważył, że w momencie podejmowania współpracy z pozwaną powódka myślała, że zostanie zatrudniona w oparciu o umowę o pracę. Powódka została poinformowana o stałych godzinach pracy w zasadzie pokrywających się z godzinami otwarcia sklepu, o wysokości wynagrodzenia netto przekraczającego ówczesne minimalne wynagrodzenie za pracę (por. MP z 2009 r. nr 48, poz. 709) oraz o możliwości uzyskiwania premii. Dopiero później okazało się, że będzie to umowa cywilnoprawna. U pozwanej były też zatrudniane osoby na podstawie stosunku pracy oraz osoby, które z umów cywilnoprawnych przechodziły na umowy pracownicze (por. zeznania J. N.). W związku z powyższym oraz biorąc pod uwagę kontekst sytuacyjny, a nie tylko słowny, w ocenie Sądu Rejonowego, należało uznać, iż mimo faktycznego zawierania umów zlecenia wolą powódki było zawarcie umowy o pracę i odpowiednio uzyskanie stałego zatrudnienia, na co w warunkach przymusu ekonomicznego pracodawcy nie mogła liczyć i dlatego mając do wyboru pozostawanie bez pracy albo podpisanie umowy zlecenia, wybrała to ostatnie. Z kolei pozwana w istocie chciała pozyskać na stałe osobę, która wykonywałaby prace, a jedynie w celu uniknięcia zobowiązań wiążących się z pracowniczym zatrudnieniem, przedstawiła powódce propozycję pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Zdaniem Sądu I instancji, zawarte umowy cywilnoprawne miały charakter pozorny. Do takiego wniosku Sąd doszedł na podstawie analizy zeznań pozwanej K. K. (1) w kontekście pozostałego materiału procesowego. Pozwana z jednej strony twierdziła, że jej relacje z powódką miały wyłącznie cechy cywilnoprawne, jak to wskazują zawarte umowy, jednak z jej zeznań wynika też jasno, że K. K. (1) w ogóle nie stosowała postanowień umownych w trakcie zatrudnienia M. K. (1), co już podkreślano. Po pierwsze, naliczając wynagrodzenie powódki przyjęła stałą i niezmienną kwotę jako zasadę jej wynagradzania (1 200 zł netto), którą powódka otrzymywała regularnie, co miesiąc do ostatniego dnia miesiąca. Pozwana w ogóle nie brała pod uwagę liczby przepracowanych przez M. K. (1) godzin. Po drugie umowy przewidywały, że wynagrodzenie będzie wypłacane po złożeniu przez zleceniobiorcę rachunku. Tymczasem to sama pozwana wystawiała sobie rachunek, który powódka tylko podpisywała. Kolejno, w umowie było zastrzeżone, że powódka musiała pracować co najmniej 4 godziny dziennie. Natomiast pozwana zeznała, że nie musiała ona pracować codziennie, wręcz przyjęłaby to ze zrozumieniem, gdyby okazało się, że wszystkie zatrudnione w oparciu o umowy zlecenie pracownice w tym samym dniu nie stawily się do pracy. Te liczne przykłady nieścisłości między treścią zawartych umów, a ich faktycznym wykonywaniem wskazują, zdaniem Sądu Rejonowego na ich pozorny, fikcyjny charakter.

W ocenie tego Sądu zatrudnienie powódki nosiło znamiona zatrudnienia pracowniczego w całym okresie jej pracy. Jak podniósł Sąd I instancji elementami istotnymi w umowie o pracę, które nie występują w umowach cywilnoprawnych, jest obowiązek pracownika osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy,

obowiązek przestrzegania czasu pracy i przestrzegania dyscypliny pracy. Pracownik jest obowiązany do wykonywania pracy zgodnie z umową i poleceniami przełożonych. Wynagrodzenie otrzymuje za wykonanie pracy na tych zasadach, a nie za rezultat pracy. Praca powódki, w ocenie Sądu Rejonowego była pracą podporządkowaną w sposób odpowiadający stosunkowi pracy. Pojęcie to obejmuje wydawanie pracownikowi poleceń dotyczących sposobu wykonywania pracy, a także poleceń dotyczących czasu i miejsca świadczenia pracy. Powódka podlegała kierownictwu pracodawcy w powyższym znaczeniu. Wyrażało się to przede wszystkim w fakcie, iż powódka zobowiązana była do wykonywania poleceń dotyczących pracy wydawanych przez kierowniczkę A. D. (bezpośrednią przełożoną). Jeżeli kierowniczka zleciła jej wykonanie określonej czynności powódka była obowiązana do jej wykonania. Nie mogła wyręczyć się w tym zakresie inną pracownicą. Na polecenie służbowe powódka musiała wykonać też zadania wskazane przez pracownice na sklepie, które były do tego upoważnione przez K. K. (1). M. K. (1) świadczyła pracę w miejscu i czasie wyznaczonym przez pozwaną. Powódka nie miała możliwości decydowania również o czasie pracy. Pracownica miała stałe godziny pracy. Zawsze były to te same godziny pracy, z reguły pokrywające się z godzinami otwarcia sklepu (za wyjątkiem środy). O regularnym wykonywaniu pracy przez powódkę świadczą też liczby godzin przepracowanych w poszczególnych miesiącach. Zawsze była to ilość znaczna, przekraczająca ustawowe normy (dobowe i tygodniowe) przy umowie o pracę. Powódka nie mogła swobodnie opuścić miejsca pracy. Każdą nieobecność lub spóźnienie była obowiązana do zgłoszenia przed rozpoczęciem pracy. Również powódka nie mogła według własnego uznania planować sobie przerwy „wakacyjnej”. W istocie termin ten był uzależniony od zgody pozwanej i grafiku urlopowego dla całego personelu. Poza tym Sąd Rejonowy wskazał, iż w praktyce nigdy nie zdarzyło się, aby któraś z pracownic przy wykonywaniu pracy posłużyła się osobą trzecią. Tym samym uznał, iż w rzeczywistości powódka miała obowiązek osobistego świadczenia pracy. Pełne ryzyko gospodarcze prowadzonej działalności ponosiła pozwana. Powódka nie ponosiła odpowiedzialności za kradzieże na sklepie. Praca powódki była nadzorowana przez kierowniczkę, która sprawdzała ilość sortowanej odzieży i wykorzystanych wieszaków na jej rozwieszenia. Kierowniczka o tym informowała pozwaną. Pozwana wypłacała premię uznaniową, które naliczała według ilości przesortowanej odzieży (wykonanej pracy). Jednocześnie, to dodatkowe wynagrodzenie nie było przewidziane i w żaden sposób uregulowane w sporządzonych umowach cywilnoprawnych.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż Sąd Najwyższy wielokrotnie akcentował fakt, że szczególnie istotnym elementem odróżniającym umowę o pracę od innych stosunków zobowiązaniowych, w ramach których istnieje obowiązek świadczenia pracy, jest podporządkowanie pracownika pracodawcy. Dotyczy ono sposobu, miejsca i czasu wykonywania przez pracownika pracy, a także innych jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy.

Zdaniem Sądu I instancji, powyższe cechy zdecydowanie występują w stosunku prawnym łączącym strony od dnia 01 grudnia 2010 roku do dnia 02 czerwca 2012 roku i dlatego ustalili, że powódka w powyższym okresie była zatrudniona u pozwanej w ramach stosunku pracy, w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, w pozostałym zakresie powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, a więc, co do miesiąca listopada 2010 r. zostało oddalone z powodu nieudowodnienia przez powódkę, że w tym miesiącu również świadczyła pracę.

Na gruncie niniejszej sprawy powódka dochodziła również wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w łącznej kwocie 19 040,10 złotych. W tym zakresie Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne w przeważającej części.

Następnie Sąd I instancji wskazał na treść art. 151 § 1 pkt 1 i 2 k.p., zgodnie z którym praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Wysokość dodatku za godziny nadliczbowe została uregulowana w art. 151 k.p., w szczególności w jego § 1 pkt 2 i § 2, który stanowi, że za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a) w nocy,

- b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
- 2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje i tak prawo do dodatku

w wysokości 100% wynagrodzenia.

W celu dokonania wyliczeń należnego z tego tytułu świadczenia Sąd I instancji dopuścił dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości (k. 124). Biegły sądowy biorąc pod uwagę wytyczne Sądu co do godzin pracy powódki, przyjętych przy odpowiednim zastosowaniu art. 322 k.p.c., i jej całkowitego okresu zatrudnienia oraz przerw w świadczeniu pracy w opinii z dnia 13 czerwca 2014 roku wyliczył, iż należne powódce wynagrodzenie brutto z tytułu godzin nadliczbowych powinno wynosić łącznie 16 862,21 złotych (opinia k. 131-140). Zdaniem Sądu Rejonowego opinia ta była jasna, rzeczowa i profesjonalna, a wnioski z niej płynące Sąd ten przyjął za własne. Opinia nie zawiera w sobie luk uniemożliwiających poprawną weryfikację toku myślowego biegłego. Nie ma też błędów rachunkowych rzutujących na jej wiarygodność. Biegły wskazał precyzyjnie zasady dokonanych obliczeń, które na gruncie niniejszej sprawy okazały się trafne. I mimo zastrzeżeń pozwanej. Sąd Rejonowy przyznał tej opinii moc dowodową. Wbrew twierdzeniom pozwanej nie zachodziła potrzeba składania przez biegłego ustnej opinii na rozprawie (k. 231v). Wątpliwości pozwanej były bezzasadne, a odpowiedzi na jej pytania znajdowały się w treści samej opinii. W tabelach biegły przedstawił jak grafik powódki kształtował się w spornym okresie i w jakie dni nie świadczyła pracy zgodnie z zaleceniem Sądu i w oparciu o te dane dokonał wyliczeń matematycznych. Niesłuszny był także, zdaniem Sądu Rejonowego zarzut dotyczący podwójnego naliczenia powódce wynagrodzenia z tytułu nadgodzin w związku z przekroczeniem dobowej i tygodniowej normy. Biegły dokonując wyliczeń należnego dodatku w danym miesiącu rozliczeniowym najpierw wskazał godziny z przekroczeniem dobowej normy czasu pracy i dodatkiem 50%, a następnie dokonał rozliczenia godzin z przekroczeniem tygodniowej normy odejmując jednak te godziny, za które przysługiwał wcześniej naliczony 50% dodatek. Wszystkie te informacje jasno wynikają z argumentacji biegłego i dołączonych tabel do opinii. Sąd ten zauważył, że biegła we właściwy sposób przyjęła dla potrzeb opinii, że okres rozliczeniowy, który powinien mieć zastosowanie, to okres miesięczny. Sąd Rejonowy powołał się w tym miejscu na treść art. 129 § 1 k.p., zgodnie z którym okres rozliczeniowy to okres, który nie może przekraczać 4 miesięcy. Oznacza to, że pracodawca okres ten powinien ustalić pracownikowi, a jeżeli takie ustalenie nie miało miejsca, wówczas jedynym okresem, w którym powinno nastąpić rozliczenie pracownika z przepracowanej normy czasu pracy jest miesiąc, zważywszy na to, że wynagrodzenie przysługuje pracownikowi raz w miesiącu za miesiąc, który został przez niego przepracowany. W przypadku powódki przyjęcie nawet 4-miesięcznego okresu rozliczeniowego i tak nie miałyby wpływu na ustalone przekroczenia, bowiem powódka, co do zasady pracowała przez cały czas te samą liczbę godzin, w jej przypadku nie było wahań w wymiarze czasu pracy.

Z tych powodów Sąd Rejonowy oddalił wniosek pozwanej o złożenie ustnych wyjaśnień przez biegłego, a jego opinię uznał za miarodajną do rozstrzygnięcia. Tak też opierając się na niekwestionowanych matematycznych wyliczeniach biegłego Sąd I instancji zasądził na rzecz powódki kwotę 16 862,21 złotych, a w pozostałym zakresie roszczenia powódki z tego tytułu oddalił jako bezzasadne, bowiem powódka wносиła o zasądzenie wyższej kwoty brutto.



W konsekwencji uznania, iż strony w rzeczywistości łączył stosunek pracy Sąd Rejonowy uznał również za uzasadnione żądanie zapłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Sąd I instancji wskazał, iż prawo do urlopu przysługuje pracownikowi, a więc osobie świadczącej pracę na podstawie stosunku pracy bez względu na podstawę prawną jej powstania. Oznacza to, że podstawową przesłanką roszczenia o urlop jest istnienie stosunku pracy (tak też: wyrok Sądu Najwyższego z dnia z dnia 10 października 1980 r., I PRN 100/80). W prawie pracy definiuje się urlop wypoczynkowy jako coroczny, nieprzerwany, płatny okres ustawowego zwolnienia pracownika od obowiązku pracy u danego pracodawcy, przysługujący pracownikowi w celu wypoczynku, w wymiarze określonym przepisami prawa pracy i w czasie ustalonym przez pracodawcę. Pracownik nie może się zrzec prawa do urlopu (art. 152 k.p.). Wyplata ekwiwalentu pieniężnego dopuszczalna jest w sytuacjach ściśle określonych przepisami prawa (art. 171 k.p.). Pracownik nabywa prawo do ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy w dacie ustania stosunku pracy. Wysokość ekwiwalentu oblicza się na podstawie wynagrodzenia z okresu bezpośrednio poprzedzającego miesiąc, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy, chociażby ekwiwalent przysługiwał pracownikowi za urlopy należne za poprzednie lata pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1976 roku, I PRN 71/76). Jak zauważył Sąd Rejonowy ustalając wysokość ekwiwalentu stosuje się (z pewnymi modyfikacjami) § 6 – 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu za urlop.

W ocenie Sądu Rejonowego powódka niewątpliwie w trakcie pracy u pozwanej nie korzystała z urlopu wypoczynkowego. M. K. (1) u pozwanej przepracowała 18 miesięcy. Łącznie przysługiwałoby jej 32 dni urlopu. Opierając się na wyliczeniach zawartych w opinii biegłego Sąd zasądził więc na rzecz powódki dochodzoną przez nią kwotę 2 478,08 złotych z tego tytułu, nie orzekając ponad żądanie w myśl art. 321 § 1 k.p.c.

O odsetkach Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z żądaniem pozwu, czyli od dnia wniesienia pozwu, tj. od dnia 23 października 2012 roku do dnia zapłaty (art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. art. 300 k.p.), żądanie wydania świadectwa pracy Sąd ten oddalił, jako przedwczesne.

Sąd I instancji wskazał dodatkowo, iż pracownikowi przysługuje prawo żądania nakazania pracodawcy wydania świadectwa pracy w wykonaniu obowiązku ze stosunku pracy (art. 97 § 1 k.p.). Stwierdził przy tym, iż istotą sporu w przypadku żądania wydania świadectwa pracy jest więc wykonanie obowiązku wynikającego ze stosunku pracy, istnienie którego nie jest sporne. Całkowicie inaczej jest, jeżeli między stronami sporny jest charakter łączącego je stosunku prawnego. Wtedy istotą sporu jest ustalenie istnienia stosunku prawnego, które należy realizować w ramach powództwa z art. 189 k.p.c., a wydanie świadectwa pracy jest tylko prostym skutkiem ewentualnego ustalenia istnienia stosunku pracy. Wobec tego Sąd ten stwierdził, że istotą sporu w niniejszej sprawie był charakter łączącego strony stosunku prawnego. Tego przedmiotu sporu dotyczyła jego podstawa i taka kwestia została rozstrzygnięta w niniejszym procesie, co znalazło swój wyraz w wyroku. Dopiero po uprawomocnieniu się niniejszego rozstrzygnięcia, w razie niewykonania przez pozwaną obowiązku wydania świadectwa pracy, powódce będzie przysługiwało w tym zakresie roszczenie, którego będzie mogła dochodzić na drodze sądowej.

Wyrokowi w pkt II, na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., Sąd I instancji nadał rygor natychmiastowej wykonalności w wysokości nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Orzeczenie o kosztach procesu Sąd Rejonowy uzasadnił art. 98 § 1 k.p.c. i art. 108 § 1 k.p.c. w związku z § 15 i 16 w zw. z § 6 pkt 5, § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 490). Sąd ten wskazał, iż powódka była reprezentowana przez pełnomocnika z urzędu, który złożył oświadczenie, że jego wynagrodzenie nie zostało uiszczony w żadnym zakresie. Sąd Rejonowy przyznał zatem pełnomocnikowi z urzędu kwotę 1860 złotych, tytułem wynagrodzenia za pomoc prawną świadczoną z urzędu, którą to kwotę powiększył o należny podatek VAT w wysokości 23%, stosownie do treści §2 pkt 3 wskazanego wyżej rozporządzenia, a więc w łącznej kwocie 2 287,80 złotych. O opłacie sądowej

orzeczono w oparciu o art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2014 r., poz. 1025). Wysokość tej opłaty ustalono w oparciu o art. 13 ust. 1 w zw. z art. 21 tej ustawy, a więc w wysokości 5% wartości zasądzonego świadczenia. Jednocześnie Sąd Rejonowy nakazał pobrać od strony pozwanej kwotę 840,84 złotych, tytułem zwrotu części wydatków postępowania, a w pozostałym zakresie wydatki te przejął na rachunek Skarbu Państwa.

Wyrok ten zaskarżony został w całości przez pozwaną K. K. (1), która zarzuciła temu orzeczeniu:

I. naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a mianowicie:

- art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 22 § 1 k.p. poprzez błędne zastosowanie polegające na błędzie subsumpcji, a więc nieprawidłowym podciągnięciu konkretnego stanu faktycznego ustalonego w sprawie pod abstrakcyjny stan faktyczny zwarty w hipotezie prawnej i w konsekwencji niewłaściwym zastosowaniu normy prawnej, poprzez błędne przyjęcie, że stan faktyczny niniejszej sprawy pozwala na uznanie, że powódka M. K. (1) w okresie od 1 grudnia 2010 roku do 2 czerwca 2012 roku była zatrudniona u pozwanej w ramach stosunku pracy, w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę na czas niekreślony, bowiem jej praca była podporządkowana w sposób odpowiadający stosunkowi pracy, podlegała kierownictwu pracodawcy, świadczyła pracę w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, miała stałe godziny pracy, podczas gdy cały materiał sprawy jednoznacznie wskazuje, że powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie kolejno zawieranych umów zlecenia;

- art. 60 i 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez błędne uznanie, że strony łączył stosunek pracy przy całkowitym pominięciu zgodnej woli stron zawarcia umowy zlecenia i związania się stron wyłącznie stosunkiem cywilnoprawnym niemającym cech umowy stosunku pracy, podczas gdy żadna ze stron nie wyrażała woli zawarcia umowy o pracę, pozwana złożyła powódce ofertę zawarcia umowy zlecenia, którą powódka przyjęła bez żadnych zastrzeżeń, a następnie w pełni świadomie zawierała z pozwaną kolejne, identyczne umowy zlecenia;

- art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że strony zawierały umowy zlecenia dla ukrycia umowy o pracę, skoro wolą stron było wyłącznie zawarcie umowy zlecenia, przy czym żadna z nich nie składała, za zgodą drugie pozornego oświadczenia woli;

- art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 2 i § 2 k.p. w zw. z art. 151 § 1 pkt 1 i 2 k.p. poprzez błędne zastosowanie, polegające na błędnym przyjęciu, że stan faktyczny niniejszej sprawy pozwala na przyjęcie, że powódka wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych w związku z czym zasadne jest zasądzenie z tego tytułu kwoty w łącznej wysokości 16 862,21 zł

- art. 171 § 1 k.p. poprzez błędne zastosowanie polegające na błędnym przyjęciu, że stan faktyczny niniejszej sprawy pozwala na przyznanie powódce ekwiwalentu z tytułu niewykorzystanego urlopu

II. naruszenie przepisów postępowania – art. 233 § k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające na sprzecznym z zasadami logiki i doświadczenia życiowego uznaniu, że zawieranie przez strony umów zlecenia nosiło jakiegokolwiek cechy pozorności, przez co należy rozumieć, że strony działały w pełni świadomie w celu ukrycia umowy o pracę podczas gdy zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego należy wywodzić, że skoro powódka zawierała z pozwaną kolejne umowy zlecenia, podpisywała rachunki do tych umów, nie korzystała z praw przysługujących pracownikom zatrudnionym w oparciu o umowy o pracę, to przyjęcie należy, iż jej zamiarem i wolą było zawieranie umów zlecenia i pozostawanie w stosunku cywilnoprawnym a nie w stosunku pracy, a także naruszenie tego przepisu poprzez sprzeczność ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego polegające na wyprowadzeniu logicznie błędnych wniosków z ustalonych w sprawie okoliczności, a mianowicie, że z faktu nieprzestrzegania przez strony w pełni warunków umów zlecenia wysnuto wniosek o pozorności tych umów, podczas gdy powódka faktycznie wykonywała przedmiot umowy, do którego się zobowiązała, świadczył usługi co najmniej 4 godziny dziennie, podpisywała rachunki obejmujące należne jej wynagrodzenie, nie korzystała z żadnych świadczeń przysługujących pracownikom, nie podpisywała listy obecności, za czas przerw w wykonywaniu umowy (przerwy świąteczne) nie przysługiwało jej wynagrodzenie

Podnosząc powyższe zarzuty domagała się zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania przed Sądem Rejonowym i Sądem Okręgowym, w tym kosztów zastępstwa według norm przepisanych wraz z kosztami opłaty skarbowej od pełnomocnictwa złożonego w sprawie niniejszej ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy dokonując instancyjnej kontroli zaskarżonego wyroku uznał, że Sąd I instancji zasadniczo prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe w sprawie, zaś zaprezentowany w uzasadnieniu wyroku tok rozumowania odnoszący się do oceny dowodów jest spójny i logiczny.

Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 15 maja 2007 roku w sprawie V CSK 37/07 (wyrok SN z dnia 15 maja 2007 roku, sygn. akt V CSK 37/07, Lex nr 442585), surowsze wymagania odnośnie do oceny zgromadzonego materiału i czynienia ustaleń na potrzeby wydania orzeczenia ciążyą na Sądzie odwoławczym wówczas, gdy odmiennie ustala on stan faktyczny w sprawie niż to uczynił Sąd I instancji. Inaczej jest natomiast wtedy, gdy orzeczenie wydane na skutek apelacji zmierza do jej oddalenia, a tym samym utrzymuje w mocy ustalenia poczynione przez Sąd I instancji.

W konsekwencji powyższego Sąd orzekający co do zasady podziela dokonane przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne zatem nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania (vide: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 roku, II UKN 61/97 – OSNAP 1998 nr 9, poz. 104 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999 roku, I PKN 521/98 – OSNAP 2000, nr 4, poz. 143).

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał oceny zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów określonej w treści art. 233 § 1 k.p.c. Na tej podstawie Sąd ten, w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważył materiał dowodowy jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odniósł je do pozostałego materiału dowodowego (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000/17/655; Kodeks Postępowania Cywilnego. Komentarz, T. Ereciński (red.), Lexis Nexis 2007, str. 552 i nast.).

Wobec powyższego zarzuty apelacji dotyczące naruszenia przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 k.p.c. należy uznać za bezzasadne.

Odnosząc się do zarzutu sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, Sąd Okręgowy stwierdził brak podstaw do uwzględnienia tego zarzutu. Przeciwnie, zarzut pozwanego sformułowany w środku odwoławczym ocenić należy, jako dowolną, nie popartą żadnymi dowodami polemikę z prawidłowymi, acz niekorzystnymi dla apelującego, ustaleniami faktycznymi Sądu Rejonowego, opartymi o wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego.

Sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału, zachodzi wówczas, gdy powstaje dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do jakiej dochodzi Sąd na jego podstawie. O sprzeczności w tym znaczeniu można mówić jedynie wówczas, gdy z treści dowodu wynika, co innego niż przyjął Sąd, gdy pewnego dowodu nie uwzględniono przy ocenie, gdy Sąd przyjął pewne fakty za ustalone mimo, że nie zostały one w ogóle lub niedostatecznie potwierdzone, bądź gdy Sąd uznał pewne fakty za nieudowodnione mimo, że były ku temu podstawy, a także gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego rozumowania.

Podkreślić w tym miejscu należy, że zgodnie z treścią art. 22 k.p., poprzez 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. W myśl § 1 powołanego przepisu zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Stosownie zaś do art. 22 § 2 k.p. nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

Do swoistych elementów stosunku pracy zalicza się dobrowolność zobowiązania, zarobkowy charakter stosunku pracy, osobisty charakter jej świadczenia, podporządkowanie pracownika, ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę oraz ciągłość świadczenia pracy. Nie ma również znaczenia nazwa umowy, jeżeli nawiązany stosunek prawny nosi cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 kwietnia 1999 roku I PKN 642/98, OSNAPiUS z 2000 roku, z. II, poz. 417, i z dnia 14 lutego 2001 roku, I PKN 256/00, OSNP z 2002 roku, Nr 23 poz. 564).

Jak zauważa się zarówno w orzecznictwie, jak i w doktrynie, przepis art. 22 § 11 k.p. statuuje zasadę tak zwanego „miękkiego domniemania” stosunku pracy. Nie stwarza on bynajmniej domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę. Ustawodawca pozostawia, bowiem podmiotowi zatrudniającemu i podmiotowi, który ma pracę wykonywać, swobodę wyboru podstawy prawnej, na jakiej będzie oparty mający je łączyć stosunek prawny. Skutkiem tego nie każda praca wykonywana odpłatnie jest świadczona w ramach stosunku pracy. Dlatego istotne jest tak wyraźne określenie podstawy prawnej, na jakiej praca jest wykonywana, a nade wszystko zharmonizowanie tej podstawy z rzeczywistą treścią umowy.

Wskazać należy, iż w postępowaniu sądowym o ustalenie istnienia stosunku pracy zachodzi konieczność ważenia pracowniczych i niepracowniczych elementów umowy oraz faktycznych warunków jej wykonywania (tak: „Prawo pracy. Komentarz” M.T. Romer, Warszawa 2008). O istnieniu stosunku pracy przesądzają nie takie elementy jak rodzaj wykonywanej pracy, lecz obowiązek pracownika osobistego wykonywania pracy, podporządkowania pracodawcy, przestrzegania czasu i dyscypliny pracy. Odnosząc powyższe teoretyczne uwagi do realiów niniejszej sprawy, trzeba stwierdzić, że Sąd Rejonowy trafnie przyjął, że nie sposób ustalić, by strony łączył stosunek cywilnoprawny.

W rozpoznawanej sprawie postępowanie dowodowe wykazało, wbrew twierdzeniom apelującej, że powódka zdecydowała się na zawarcie umów cywilnoprawnych, w sytuacji narzucenia jej tej formy zatrudnienia przez pracodawcę. Podpisywała ona bowiem umowy zlecenia kierując się przymusem ekonomicznym – chciała pracować i osiągać z tej pracy dochody, natomiast pozwana przedstawiała jej jedyną formę zatrudnienia tj. w formie co miesiąc podpisywanych umów cywilnoprawnych. Powódka nie miała dostatecznej autonomii przy ustalaniu warunków zatrudnienia.

Artykuł 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. nie wyłącza ustalenia rodzaju zawartej umowy w świetle wykładni oświadczeń woli wedle kryteriów podanych w tym artykule. Wykładając oświadczenie woli nie można nazwie czynności prawnej odmówić nadanego znaczenia. O wyborze podstawy zatrudnienia decyduje zatem przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron, o której mowa w art. 353<sup>1</sup> k.c. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 grudnia 2000 roku (I PKN 127/00, OSNAPiUS z 2002 roku, Nr 15, poz. 356), w którym wskazał, że o rodzaju umowy o pracę decyduje zgodna wola stron (art. 65 k.c.). O charakterze łączącego strony stosunku prawnego decyduje treść umowy, a następnie sposób jej wykonania. Jeżeli sposób wykonania umowy zgodny jest z jej treścią (zarówno w sferze faktów, jak i wykładni oświadczeń woli), to jest ona decydująca. W przedmiotowej sprawie nie można zaś mówić o autonomii obydwu stron, powódka nie miała wyboru podstawy zatrudnienia.

W niniejszej sprawie, w ocenie Sądu II instancji, brak jest podstaw do podważania trafnych ustaleń Sądu I instancji, że praca powódki była pracą podporządkowaną w sposób odpowiadający stosunkowi pracy

Zarzut polegający na przekroczeniu zasady swobodnej oceny dowodów poprzez uznanie, że wykonywana przez powódkę praca nie charakteryzowała się cechami stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę a

w konsekwencji naruszenie art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. i art 22 § 1 k.p. stanowi wyłącznie polemikę ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, które Sąd II instancji w pełni akceptuje.

Z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1997 roku (II UKN 232/97, Lex nr 32899) wynika, że jednym z elementów decydujących o tym, że zatrudnienie było w ramach stosunku pracy, a nie umowy cywilnoprawnej jest dyspozycyjność i podporządkowanie pracodawcy. Trafnie więc akcentował w uzasadnieniu wyroku Sąd I instancji, że powódka podlegała kierownictwu pracodawcy w powyższym znaczeniu. Wyrażało się to przede wszystkim w fakcie, iż powódka zobowiązana była do wykonywania poleceń dotyczących pracy wydawanych przez kierowniczkę A. D. (bezpośrednią przełożoną). Jeżeli kierowniczka zleciła jej wykonanie określonej czynności powódka była obowiązana do jej wykonania. Nie mogła wyręczyć się w tym zakresie inną pracownicą. Na polecenie służbowe powódka musiała wykonać też zadania wskazane przez pracownice na sklepie, które były do tego upoważnione przez K. K. (1). M. K. (1) świadczyła pracę w miejscu i czasie wyznaczonym przez pozwaną. Powódka nie miała możliwości decydowania również o czasie pracy. Pracownica miała stałe godziny pracy. Zawsze były to te same godziny pracy, z reguły pokrywające się z godzinami otwarcia sklepu (za wyjątkiem środy). O regularnym wykonywaniu pracy przez powódkę świadczą też liczby godzin przepracowanych w poszczególnych miesiącach. Zawsze była to ilość znaczna, przekraczająca ustawowe normy (dobowe i tygodniowe) przy umowie o pracę. Powódka nie mogła swobodnie opuścić miejsca pracy. Każdą nieobecność lub spóźnienie była obowiązana do zgłoszenia przed rozpoczęciem pracy. Również powódka nie mogła według własnego uznania planować sobie przerwy „wakacyjnej”. W istocie termin ten był uzależniony od zgody pozwanej i grafiku urlopowego dla całego personelu.

Pozostałe ustalenia Sądu Rejonowego dotyczące wykonywania przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych oraz uprawnień powódki do otrzymania ekwiwalentu z tytułu niewykorzystanego urlopu są konsekwencją powyższego ustalenia i w pełni znajdują one akceptację Sądu II instancji.

Sąd II instancji nie podzielił rozważań Sądu Rejonowego jedynie w części dotyczącej stwierdzenia, iż zawarte umowy zlecenia miały charakter umów pozornych, uznając w tym zakresie zarzutu apelującej za zasadne. Jak słusznie zauważyła pozwana aby można było mówić o pozorności muszą być spełnione łącznie trzy przesłanki: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozoru, oświadczenie woli musi być drugiej stronie a adresat oświadczenia woli musi się zgadzać na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozoru. Sąd I instancji w żadnym razie nie wykazał, iż pomiędzy powódką a pozwaną istniało świadome i w pełni ustalone porozumienie polegające na tym, iż w jakimś celu strony te miały zawierać pisemne umowy zlecenia tylko i wyłącznie w tym celu aby ukryć pod treścią tych umów faktyczne świadczenie pracy przez powódkę na rzecz pozwanej. W świetle zebranego materiału dowodowego nie ma podstaw do takiego stwierdzenia. Zauważyć jednak należy, iż rozważania te pozostają bez znaczenia dla ostatecznego wyniku sprawy, gdyż w żaden sposób nie wpływają na ustalenie, iż w spornym okresie strony łączył stosunek pracy.

W tym stanie rzeczy należy stwierdzić, że twierdzenia pozwanej, jakoby strony niniejszego postępowania pozostawały w stosunku cywilnoprawnym a nie stosunku pracy, nie znajdują potwierdzenia w dowodach zgromadzonych w sprawie. W świetle powyższych okoliczności Sąd II instancji uznał, iż zarzuty apelacji nie są zasadne, a jej wnioski nie zasługują na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy nie stwierdził uchybień skutkujących nieważnością postępowania, do których uwzględnienia z urzędu jest zobligowany na podstawie art. 378 § 1 k.p.c.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów za drugą instancję znajduje oparcie w treści art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 punkt 1 w zw. z §. 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity: Dz. U. z 2013 roku, poz. 490).

Z tych względów i na podstawie powołanych przepisów oraz art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.