

Sygn. akt VII Pa 5/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 czerwca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Małgorzata Kowalska

Sędziowie: SO Grażyna Cichosz (spr.)

SR del. do SO Anna Zawisłak

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 czerwca 2016 r. w Lublinie

sprawy z powództwa K. K. (1)

przeciwko K. K. (2)

o ustalenie stosunku pracy i inne

na skutek apelacji pozwanego

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

z dnia 14 września 2015 r., sygn. akt VII P 1188/13

I. apelację oddala;

II. zasądza od pozwanej K. K. (2) na rzecz powódki K. K. (1) kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję.

Sygn. akt VII Pa 5/16

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy Lublin – Zachód w Lublinie wyrokiem z dnia 4 września 2015 roku ustalił, że powódka K. K. (1) w okresie od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia 11 lipca 2012 r. pozostawała w stosunku pracy z pozwaną K. K. (2) na podstawie umowy o pracę, zasądził od K. K. (2) na rzecz powódki kwotę 11.967,34zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 19 lipca 2013 r. do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz kwotę 1.703,68 zł., tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 19 lipca 2013 r. do dnia zapłaty, oddał powództwo w pozostałej części, zasądził na rzecz powódki kwotę 1.380,- zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Wyrokowi temu w pkt. II nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Sąd oparł wyrok na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Pozwana K. K. (2) 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. U pozwanej 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 zawarciu umowy zlecenia i na taką się zgodziła. Nigdy nie zwracała się o zawarcie umowy o pracę gdyż obawiała się utraty pracy. Począwszy od 1 lipca 2011 roku do 11 lipca 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 miała następować w siedzibie pozwanej w dniu złożenia rachunku.

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 21. 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. Powódka sortowała odzież i obuwie, które znajdowały się w workach a następnie metkowała i rozwieszała je na wieszakach. Parowała też buty, sprzątała na sklepie. Zdarzało się też, że powódka wykonywała inne określone czynności na sklepie. Gdy była taka potrzeba to obsługiwała klientów, stała na kasie i wykladała towar, realizowała zadania wykonywane przez pracownice zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Każdego dnia kierowniczka lub pozwana, przy czym częściej kierowniczka, przed rozpoczęciem pracy wyznaczała, kto, jakie czynności w danym dniu miał wykonywać. Jeżeli kierowniczka zleciła powódce wykonanie jakiejś innej czynności, niż te, które powódka dotychczas wykonywała, to powódka musiała to wykonać. Ponadto kierowniczka nadzorowała powódkę i inne pracownice w zakresie wykonanych czynności, sprawdzając jaki towar został wywieszony na sklep

Powódka w rzeczywistości otrzymywała stałe wynagrodzenie w kwocie 1 200 złotych netto. 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. (2) 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. Powódka swoje czynności wykonywała od poniedziałku do soboty, 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. Za dni nieprzepracowane miała potrącane 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 2 do 7 lipca 2012 roku. Po Świątach Bożego Narodzenia, sklep był nieczynny i pracownice zatrudnione na podstawie umów zlecenia, w tym powódka wówczas nie pracowały ani nie otrzymywały

wynagrodzenia za ten czas. Powódka ma średnie wykształcenie, wcześniej krótko pracowała w oparciu o umowę o pracę tymczasową oraz kilka dni w chłodni. 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. Ustalen Sąd I instancji dokonał także na podstawie zeznań świadków: M. K. (1), A. S., M. K. (2), E. K., częściowo A. D., K. G., J. N., oraz E. W..

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 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 ocenie Sądu Rejonowego 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. Powódka 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.

Zdaniem Sądu I instancji, cechy łączącego strony stosunku zdecydowanie wykazały, że powódka w spornym okresie była zatrudniona u pozwanej w ramach stosunku pracy. W niniejszej sprawie powódka dochodziła również wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w łącznej kwocie 13 366,21 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. 151¹ 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. 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 16 czerwca 2015 roku wyliczył, iż należne powódce wynagrodzenie brutto z tytułu godzin nadliczbowych powinno wynosić łącznie 9.077,36 złotych. 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. Nie była kwestionowana przez strony. Sąd dokonał modyfikacji obliczeń przyjętych przez biegłą w ten sposób, że przyjął, że powódka pracowała od poniedziałku do piątku (za wyłączeniem środy) od godziny 8.00 a nie od 9.00 jak to zostało zlecone biegłej.

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.). Wypłata 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. Powódka legitymowała się stażem uprawniającym ją do 20 dni urlopu, Sąd zatem przyjął, że przysługiwało jej 20 dni urlopu co skutkowało zasądzeniem ekwiwalentu za ustaloną ilość niewykorzystanego urlopu.

O odsetkach Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z żądaniem pozwu, czyli od dnia wniesienia pozwu, tj. od dnia 19 lipca 2013 roku do dnia zapłaty (art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. art. 300 k.p.).

Wyrokowi na podstawie art. 477² § 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. 100k.p.c. i 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).

Wyrok ten zaskarżony został w całości przez pozwaną K. K. (2), która zarzuciła temu orzeczeniu:

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

- art. 22 § 1¹ 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 w okresie od 1 lipca 2011 roku do 11 lipca 2012 roku była zatrudniona u pozwanej w ramach stosunku pracy, w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, 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 drugiej pozornej oświadczenia woli;

- art. 151¹ § 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 11.968,34 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 zawierane przez strony umów zlecenia nosiło znamiona zatrudnienia pracowniczego w całym okresie jej pracy z uwagi chociażby na wykonywanie umów zlecenia niezgodnie z ich treścią, konieczność wykonywania poleceń pracodawcy, wykonywanie obowiązków w miejscu i czasie wyznaczonym przez zleceniodawcę, przy pominięciu, iż w ramach umów cywilnoprawnych strony dowolnie ustalają zakres stosunku prawnego, przy czym swobodnie mogą określać prawa i obowiązki stron, co też czyniły w spornej sprawie chociażby ustalając zasady wynagrodzenia powódki

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 pozwanej 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 ciąży 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 wając 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 pozwanej 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 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 wynika to z utrwalonego już orzecznictwa jak i z poglądów doktryny, przepis art. 22 § 1 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 wzięcia 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, należy stwierdzić, że Sąd Rejonowy prawidłowo 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. 353¹ 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 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 § 1¹ 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. (2). Powódka 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.

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.