

Sygnatura akt III Pa 44/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Konin, dnia 07-12-2018 r.

Sąd Okręgowy w Koninie

III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia – SO Elżbieta Majewska

Sędziowie SO Anna Walczak-Sarnowska (spr.), SO Ewa Morawska

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Alina Darul

po rozpoznaniu w dniu 28-11-2018 r. w Koninie

sprawy z powództwa J. Ż.

przeciwko (...), w likwidacji w (...)

o ustalenie istnienia stosunku pracy i zapłatę

na skutek apelacji **pozwanej**

od wyroku **Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w **Koninie**

z dnia **31-07-2018 r.** sygn. akt **IV P 342/16**

I. Zmienia zaskarżony wyrok w całości i oddala powództwo.

II. Przyznaje od Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Koninie) na rzecz r. pr. M. K. kwotę 1.549,80 zł (jeden tysiąc pięćset czterdzieści dziewięć złotych 80/100) tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu za obie instancje.

III. Odstępuje od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego za obie instancje.

Ewa Morawska Elżbieta Majewska Anna Walczak-Sarnowska

Sygn. akt III Pa 44/18

UZASADNIENIE

Powódka J. Ż. (dawniej (...) wniosła przeciwko pozwanej(...). w P. (obecna nazwa -(...) w likwidacji z siedzibą w P.), pozew o:

- ustalenie, że zawarta przez nią umowa zlecenia z pozwaną jest umową o pracę oraz o uznanie, że z uwagi na fakt, że z powódką zawarto trzecią kolejną umowę - przekształciła się ona w umowę o pracę na czas nieokreślony,

- o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej spółki kwoty 925zł z należnymi odsetkami ustawowymi do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieprawidłowe rozwiązanie umowy o pracę,

- o zasądzenie na jej rzecz brakującej kwoty wynagrodzenia za pracę za przepracowany okres tj. zwrotu kwoty 1 927,92 zł (za trzy miesiące), stanowiącej różnicę między stawką 5,39 zł za godzinę a kwotą minimalnego wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę,

- o zasądzenie zwrotu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, tj. za pracę ponad 8 godzin dziennie i pracę w soboty, co za okres zatrudnienia wynosi kwotę 676 zł,

- o zasądzenie odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy o pracę w warunkach ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z 13.03.2003 r. w wysokości 1 850 zł (jednomiesięcznego wynagrodzenia),

- o przyznanie pełnomocnikowi powódki kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu w wysokości kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, przy uwzględnieniu podwyższenia stawki według norm ustalonych stosownym rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości, podwyższonej o należny podatek VAT.

W uzasadnieniu pozwu powódka wywodziła, że na podstawie kolejno po sobie zawieranych umów zlecenia od 13.07.2016r. do 12.09.2016 r. wykonywała pracę na rzecz pozwanej pod jej kierownictwem, w miejscu i czasie przez nią wskazanym za wynagrodzeniem przewidzianym w stawce godzinowej. W ramach świadczonej pracy powódka codziennie zobowiązana była stawić się w T., ul. (...) o wskazanej godzinie. Powódka otrzymywała od kierowniczkę listę telefonów, pod które miała dzwonić celem umówienia się z klientami na prezentację, kierowniczkę pouczała powódkę jak ma rozmawiać z klientami. Strona powodowa wskazała także, iż pozwana zawarła z nią trzy następujące po sobie umowy o pracę i w ten sposób umowa przekształciła się w umowę o pracę na czas nieokreślony, a w związku z jej wypowiedzeniem (bez wskazania konkretnych przyczyn) domaga się od pozwanej odszkodowania przewidzianego w art. 45 k.p. w wysokości odpowiadającej dwutygodniowemu wynagrodzeniu minimalnemu. Jednocześnie skoro powódce rozwiązano umowę bez wskazania przyczyny, to zdaniem powódki rozwiązanie umowy nastąpiło na warunkach ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z 13.03.2003 r. Dodatkowo powódka podniosła, iż w okresie zatrudnienia stale pracowała po 10 godzin dziennie oraz w soboty, a pracodawca nie udzielił powódce w okresach rozliczeniowych dni wolnych, ani nie wypłacił dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Zdaniem powódki należne jej wynagrodzenie powinno wynosić 11 zł za godzinę, natomiast powódka otrzymywała 5,39 zł za godzinę. Godzin nadliczbowych było 120 za cały okres rozliczeniowy, przy czym szczegółowe rozliczenie będzie możliwe po przedłożeniu przez pracodawcę dokumentacji płacowej. W razie kwestionowania rozliczenia powódka wniosła także o zlecenie właściwemu biegłemu dokonania wyliczenia wynagrodzenia za roszczenia sformułowane przez powódkę.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości jako bezzasadnego oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych .

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana podniosła, iż strony nie zawarły trzech po sobie następujących umów zlecenia. Powódka zawarła z pozwaną dwie umowy zlecenia w dniach 13 lipca 2016 r. i 1 sierpnia 2016 r., natomiast trzecią z umów zlecenia powódka zawarła z (...) z siedzibą we W.. Ponadto pozwana zaprzeczyła jakoby strony wiązały stosunek pracy, wobec czego zastosowanie do niniejszej sprawy mają przepisy kodeksu cywilnego, w związku z czym roszczenie powódki jest całkowicie i oczywiście bezzasadne. Odnosząc się do kwestii wypowiedzenia powódce umowy zlecenia pozwana wskazała, iż nawet umowa tego rodzaju zawarta na czas określony może być wypowiedziana przez każdą ze stron, nie wymaga to żadnej szczególnej formy, ani o uzasadnienia chyba, że strona wypowiada umowę z ważnych powodów.

Wyrokiem z dnia 31.07.2018 r. Sąd Rejonowy w Koninie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił, iż powódka i (...) łączyły umowy o pracę zawarte na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązujące od 13-07-2016r. do 31-07-2016r. i od 01-08-2016r. do 12-09-2016r. Dodatkowo Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powódki odszkodowanie w kwocie 2.775 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwoty 925 zł od dnia

18-01-2017r. do dnia zapłaty, oddalając powództwo w pozostałym zakresie. Wyrokowi w punkcie 2 Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 1.850 zł. Ponadto Sąd zniósł wzajemnie koszty procesu między stronami, nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Koninie kwotę 1.458,90 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych oraz przyznał r.pr. M. K. ze Skarbu Państwa Sądowi Rejonowego w Koninie kwotę 1.217,70 zł zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy wydał na podstawie następujących ustaleń:

W dniu 13.07.2016 r. powódka zawarła z (...) z siedzibą w P. umowę nazwaną umową zlecenia, której przedmiotem było wykonywanie w okresie od 13.07.2016 r. do 31.07.2016 r. usług telemarketingowych polegających w szczególności na wyszukiwaniu i ustalaniu adresów potencjalnych klientów Zleceniodawcy oraz wypisaniu dokumentów związanych z przyszłą prezentacją wyrobów Zleceniodawcy (§1 ust.1 umowy). Przedmiot umowy miał być wykonywany w pomieszczeniach Zleceniodawcy, znajdujących się w T., przy ul. (...) (§ 1 ust. 2 umowy). Zleceniobiorca nie mógł dowolnie odstąpić od wskazanego przez Zleceniodawcę sposobu wykonania umowy (§ 2 ust.3 umowy), Zleceniobiorca udostępniał bezpłatnie sprzęt niezbędny do wykonywania czynności stanowiących przedmiot umowy (§ 2 ust.6 umowy), zobowiązał się do zapewnienia Zleceniobiorcy odpowiednich warunków, służących wykonaniu umowy (§ 2 ust.8 umowy), Zleceniobiorca był uprawniony do korzystania z mienia Zleceniodawcy niezbędnego do prawidłowego wykonania umowy 5 razy w tygodniu – w dni od poniedziałku do niedzieli w godzinach między 9-19 (§ 3 ust.1 umowy). Umowa przewidywała wynagrodzenie w stawce godzinowej 5,39 zł brutto za każdą pełną godzinę zegarową wykonywanych usług w okresie rozliczeniowym (§ 4 ust.1 umowy). Rozwiązanie umowy możliwe było za porozumieniem stron, względnie ze skutkiem natychmiastowym w przypadku rażącego naruszenia istotnych postanowień umowy (§6 ust.1 -3 umowy).

W miesiącu lipcu 2016 r. powódka pracowała w dni powszednie po 8 godzin dziennie (od 8 do 16) natomiast w soboty po 6 godzin (od 8 do 14).

Sąd Rejonowy ustalił, iż w dniu 23.07.2016 r. powódka zawarła z (...) z siedzibą we W. umowę zlecenia, której przedmiotem było wykonywanie czynności polegających na szeroko rozumianym przeprowadzeniu badań statystycznych mających na celu określenie preferencji danej grupy ludności. Umowę zawarto na okres od dnia 23.07.2016r. do 30.09.2016r. Wynagrodzenie miesięczne za pracę na podstawie w/w umowy miało być ustalone po zakończeniu każdego miesiąca i płatne po należyтым i pełnym wykonaniu czynności przewidzianych umową.

W dalszej kolejności Sąd I Instancji podał, iż w dniu 01.08.2016r. powódka zawarła z pozwaną (...) z siedzibą w P. umowę nazwaną umową zlecenia na okres od 01.08.2016 r. do 31.10.2016r., której pozostałe warunki były tożsame z umową zawartą z powódką w dniu 13.07.2016r.

Sąd Rejonowy ustalił, iż Powódka wykonując pracę na podstawie umów zawartych z pozwaną, jak i umowy wykonywanej na rzecz (...) z siedzibą we W., nie była w stanie (jak i jej przełożeni - kierownik) określić kiedy telemarketer wykonywał czynności w ramach umowy zawartej z pozwaną, a kiedy w ramach umowy zawartej z (...)z siedzibą we W., albowiem zakres czynności wykonywanych przed i po zawarciu umowy z drugą z firm nie różnił się niczym poza zwiększonym wymiarem czasu pracy - w dni powszednie od 8 do 18 , w soboty od 8 do 16.

Sąd I Instancji w uzasadnieniu wskazał również, iż Powódka, jak i pozostali pracownicy zatrudnieni w charakterze telemarketerów, wykonywali pracę polegającą na wykonywaniu telefonów celem zaproszenia rozmówcy na spotkanie, na którym prowadzono sprzedaż produktów firmy, która zamawiała wykonanie takiej usługi u pozwanej.

Telemarketerzy mieli określone normy ilościowe osób, których mieli przekonać do uczestnictwa w imprezie. Sąd Rejonowy w swych ustaleniach wskazał, iż powódka pracowała pod nadzorem i kontrolą swojego przełożonego (kierownika), od którego otrzymywała szczegółowe polecenia, w tym scenariusze prowadzenia rozmów z klientami. Dodatkowo Sąd I Instancji w uzasadnieniu podkreślił, iż świadczona na rzecz pozwanej praca miała być wykonywana przez powódkę osobiście i wbrew zapisom umów zlecenia powódka nie mogła powierzyć jej wykonania osobom trzecim, ani też swobodnie kształtować sposobu realizacji wykonywanych przez nią czynności, gdyż wymagało to każdorazowej akceptacji przełożonego, a jakkolwiek zmiana sposobu wykonywania pracy powodowała jego interwencję. Kierownik kontrolował pracę telemarketerów prowadząc nasłuch wykonywanych przez nich połączeń, a w razie stwierdzonych nieprawidłowości na bieżąco je korygował wydając stosowne polecenie pracownikowi, a nawet przerywał połączenie. Sąd Rejonowy ustalił także, iż Telemarketerzy pracowali w określonych godzinach w pomieszczeniach i na sprzęcie zapewnionym przez pozwaną spółkę, codziennie prowadzono ewidencję ich czasu pracy, która stanowiła jedną z podstaw wypłaty wynagrodzenia.

W dalszej części Sąd I Instancji podał, iż z tytułu realizacji umów zawartych przez strony powódka otrzymała wynagrodzenie w kwocie 807,50 zł netto (1 079,21 zł brutto) za pracę świadczoną w lipcu 2016 r. w dniach od 13 do 31, w kwocie 1 217,90 zł netto (1 627,06 zł brutto) za pracę świadczoną w sierpniu 2016 r. w dniach od 1 do 31 oraz w kwocie 846,00 zł netto (1 130,61 zł brutto) za pracę świadczoną we wrześniu 2016 r. w dniach od 1 do 12. Płaca minimalna w 2016 r. wynosiła kwotę 1 850 zł brutto miesięcznie. Norma czasu pracy obowiązująca w lipcu 2016 r. wynosiła 168 godzin, w sierpniu 176 godzin, we wrześniu – 176 godzin. Sąd Rejonowy ustalił, iż przy uwzględnieniu ośmiogodzinnego czasu pracy w wymiarze pełnego etatu, ilości dni faktycznie wykonywanej pracy w danym miesiącu oraz stawki za godzinę pracy odpowiedniej dla minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2016 r. w kwocie 11,01 zł brutto za lipiec i 10,51 zł brutto za sierpień i wrzesień 2016 r. powódka winna otrzymać za pracę na pełen etat wynagrodzenie zasadnicze (minimalne ustawowe) w kwocie:

- 1 145,36 zł brutto (818,38 zł netto) za lipiec 2016 r., faktycznie otrzymała 807,50 zł netto, a zatem wystąpiła niedopłata w wynagrodzeniu należnym kwocie 10,88 zł netto;

- 1 850,00 zł brutto (1 308,69 zł netto) za sierpień 2016 r., faktycznie otrzymała 1 217,90 zł netto, a zatem wystąpiła niedopłata w wynagrodzeniu należnym w kwocie 90,79 zł netto;

- 672,88 zł brutto (489,37 zł netto) za wrzesień 2016 r., faktycznie otrzymała 846,00 zł netto, a zatem wystąpiła nadpłata w wynagrodzeniu należnym w kwocie 365,63 zł netto.

Łącznie powódka winna otrzymać wynagrodzenie w kwocie 2 616,44 zł, a otrzymała 2 871,40 zł, czyli otrzymała wynagrodzenie odpowiadające najniższemu wynagrodzeniu ustawowemu.

Sąd Rejonowy wskazał również, iż w dniu 12.09.2016 r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy zlecenia zawartej w dniu 23.07.2016 r. z (...) z siedzibą we W.. Strony nie przedstawiły analogicznego wypowiedzenia odnośnie umowy zawartej w dniu 1 sierpnia 2016 r. z pozwaną, jednakże nie kwestionowały, iż stosunek zobowiązaniowy istniejący pomiędzy stronami rozwiązał się w dniu 12.09.2016r., przy czym powódce nie wskazano na piśmie ewentualnych przyczyn jego zakończenia.

Powyższy stan faktyczny Sąd I Instancji ustalił na podstawie zeznań świadków M. W. i E. P. oraz zeznań powódki, dokumentów zebranych w aktach sprawy, opinii biegłego z dziedziny księgowości oraz częściowo zeznań świadków P. Z. i J. J.. Sąd I Instancji dał wiarę zeznaniom świadka M. W. i powódki wskazując na ich szczerść i wzajemne korespondowanie ze sobą w zakresie określenia warunków, w jakich świadczyły one pracę na rzecz pozwanej, istnienia podporządkowania w pracy, braku swobody jej wykonywania w miejscu i czasie, braku możliwości swobodnego opuszczania miejsca wykonywania pracy w godzinach pracy. Sąd I Instancji uznał, iż zeznania powódki i świadka były ponadto przydatne dla określenia zasad wynagradzania i przyczyn, dla których wymienione łączyła równocześnie umowa z (...). z siedzibą we W. i pozwaną.

Zeznania świadka E. P. Sąd I Instancji uznał za wiarygodne, jakkolwiek poza potwierdzeniem wymiaru pracy świadczonej podczas zatrudnienia u pozwanej przez powódkę, nie wniosły niczego istotnego do sprawy. Z kolei zeznania P. Z. i J. J. Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne w zakresie w jakim były zgodne z zeznaniami świadków M. W. i E. P. oraz zeznaniami powódki. Sąd I Instancji nie dał wiary zeznaniom tych świadkom dotyczącym wskazywanych przez nie okoliczności, jakie miały przemawiać za tym, iż stosunek stron oparty był na umowie zlecenie. Sąd I Instancji dał w tym przypadku wiarę, iż jedyną rzeczywistą przyczyną zawierania z telemarketerami umów zlecenia była polityka prowadzona przez pozwaną firmę.

Opinię biegłego z dziedziny księgowości dotyczącą wyliczenia wynagrodzenia zasadniczego za pracę należnego powódce Sąd Rejonowy uznał za przydatną i wiarygodną. Sąd uznał ją za jasną i w pełni zrozumiałą i wyjaśniającą wszelkie wątpliwości. Natomiast opinie uzupełniające, jakkolwiek sporządzone w sposób profesjonalny, okazały się być nieprzydatnymi dla poczynienia ustaleń w sprawie.

Dokumenty, na podstawie których ustalono stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał za całkowicie wiarygodne, bowiem autentyczności i prawdziwości treści w nich zawartych nie kwestionowały strony, a i Sąd nie znalazł podstaw, by czynić to z urzędu.

Zdaniem Sądu I Instancji roszczenia powódki zasługiwały na uwzględnienie w części.

Sąd I Instancji w pierwszej kolejności wskazał, iż roszczenie powódki odnośnie ustalenia, iż była zatrudniona na podstawie umowy o pracę swoje uzasadnienie znajduje w treści art. 189 k.p.c. w zw. z art. 22 § 1 i § 11kp. Zgodnie z treścią art. 189 k.p.c. każdy, kto ma w tym interes prawny może żądać ustalenia istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa. Sąd wskazał, iż oczywistym jest, że powódka ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistego charakteru stosunku prawnego łączącego ją z pozwaną spółką.

Sąd I instancji powołując się na art. 22 § 1 kp wskazał, że 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. W § 1¹ tego przepisu postanowiono, że zatrudnienie na warunkach wskazanych wyżej jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Sąd Rejonowy podał, że na podstawie powołanych wyżej przepisów można określić konstytutywne cechy stosunku pracy, są to: dobrowolność, wykonywanie pracy w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę, osobiste świadczenie pracy przez pracownika oraz podporządkowanie pracownika pracodawcy.

Sąd I Instancji dalej wskazał, iż w przypadku, gdy te same zadania mogą być realizowane zarówno w oparciu o umowę o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej (np. zlecenie) ustalenie, że przeważają elementy umowy o pracę prowadzi do oceny, nawet wbrew nazwie umowy zawartej przez strony i wbrew treści jej poszczególnych postanowień, że strony łączy stosunek pracy. Z kolei w razie ustalenia, że zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygający o jej typie powinien być zgodny z zamiar stron i cel umowy, który może być także wyrażony w nazwie umowy. Sąd Rejonowy powołując się na art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 K.p. podkreślił, iż w wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony, kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji, przy czym przy braku dostatecznych dowodów nie można dowolnie zakładać, że praca świadczona jest w ramach umowy o pracę, a nie w ramach zawartej między stronami umowy prawa cywilnego, gdyż w art. 22§1¹ kp nie stanowi domniemania, że nawiązany stosunek prawny jest stosunkiem pracy. Sąd Rejonowy, w powołaniu na wyrok Sądu Najwyższego podał, iż zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. Jednocześnie Sąd I Instancji wskazał, iż ciężar dowodu co do okoliczności przemawiających za przyjęciem pracowniczego charakteru zatrudnienia w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy obciąża powoda, jako osobę, która z tego faktu wywodzi skutki prawne (art.6 kc w zw. z art.300 kp).

W ocenie Sądu I Instancji powódka w okresie objętym pozwem była zatem zatrudniona przez pozwaną na podstawie stosunku pracy. Sąd Rejonowy powołując się na zeznania powódki i świadków, w tym przede wszystkim M. W., podał, że praca telemarketera wykonywana na rzecz pozwanej była nadzorowana przez kierowników, czas pracy ewidencjonowany i z góry ustalany, pracę wykonywano w jednym miejscu, jako członek kolektywu w oparciu o sprzęt i know-how udostępniany przez pozwaną, w określonych godzinach, których powódka nie mogła swobodnie regulować. To, iż jednak powódka godziła się na świadczenie pracy w oparciu o zawierane z pozwaną umowy noszące nazwę umów zlecenia, biorąc pod uwagę rzeczywiste obowiązki w ramach tych umów wykonywane, nie oznacza, iż strony łączył taki właśnie stosunek zobowiązaniowy, gdyż to nie nazwa była w tym przypadku czynnikiem decydującym.

Mając na uwadze powyższe Sąd I Instancji w punkcie 1 wyroku ustalił, że powódkę i (...) łączyły umowy o pracę zawarte na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązujące od 13.07.2016 r. do 31.07.2016 r. i od 01.08.2016 r. do 12.09.2016r.

W dalszej kolejności Sąd I Instancji wyjaśnił, iż rozstrzygnięcie z punktu 1 wyroku determinowało treść punktu 2 wyroku, albowiem w sytuacji gdy zawierane przez strony umowy zlecenia na czas określony w rzeczywistości były umowami o pracę zawartymi na czas określony, to rozwiązanie ostatniej z nich wymagało od pracodawcy podjęcia kroków zgodnych z przepisami kodeksu pracy normującymi kwestię wypowiedzania umowy zawartej na czas określony, bądź też jej rozwiązania bez wypowiedzenia. Sąd Rejonowy wskazał, iż materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika, iż strona pozwana nie zakończyła łączącej strony umowy o pracę zawartej na czas określony w dniu 1 sierpnia 2016r. w sposób wymagany przepisami prawa pracy, tj. poprzez złożenie pracownikowi na piśmie oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę zawartej na czas określony bez zachowania okresu wypowiedzenia ze wskazaniem przyczyny rozwiązania umowy, względnie wypowiedzenia łączącej strony umowy w drodze oświadczenia pracodawcy złożonego na piśmie z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Ponieważ zakończenie stosunku pracy z powódką miało charakter natychmiastowy, a zgodnie z zapisami umowy „zlecenia” z dnia 1 sierpnia 2016r. mogła być ona rozwiązana jedynie za porozumieniem stron (na którego zawarcie strony nie wskazywały), względnie ze skutkiem natychmiastowym w przypadku rażącego naruszenia istotnych postanowień umowy (§6 ust.1 -3 umowy), w ocenie Sądu Rejonowego na gruncie niniejszej sprawy doszło do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, a w takim przypadku pracownikowi przysługuje na podstawie art. 56§ 1 kodeksu pracy, roszczenie o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Mając na uwadze powyższe, w punkcie 2 wyroku Sąd Rejonowy, na podstawie art. 56 § 1 kp w zw. z art. 58 k.p. zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 925 zł (wynagrodzenie brutto za 2 tygodniowy okres wypowiedzenia) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 18.01.2017 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Strona powodowa zażądała zasądzenia od przyznanego odszkodowania „należnych odsetek ustawowych”, nie wskazując w pozwie konkretnego terminu rozpoczęcia ich naliczania. Zatem Sąd dokonał ich zasądzenia w oparciu o art. 481 kc, sytuując rozpoczęcie terminu ich naliczania od dnia następnego po doręczeniu stronie pozwanej pozwu.

Sąd Rejonowy dalej wskazał, iż pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wskazania w formie pisemnej przyczyn jego rozwiązania. Dodał też, że w toku postępowania sądowego pozwana w żaden sposób nie wyartykułowała jakie przyczyny stały za rozwiązaniem z powódką łączącej strony umowy. W ocenie Sądu I Instancji zaniechanie to wyraźnie wskazuje, iż przyczyn takich w rzeczywistości po stronie powódki nie było, a pozwana w sposób dowolny wykorzystwała uprawnienie do rozwiązania umowy „zlecenia” w trybie natychmiastowym, wyłącznie dla swoich partykularnych celów. Zdaniem Sądu I Instancji postawa pracodawcy dała podstawy do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania na podstawie zapisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Zgodnie z jej art. 10 przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli

przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Sąd Rejonowy wskazał, iż wobec wykazanego rzeczywistego braku przyczyn rozwiązania z powódką stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie powodowej, muszą one znajdować się po stronie pozwanej i mieć charakter wyłączny.

Mając na uwadze powyższe Sąd I Instancji na podstawie art. 10 ust.1 w zw. z art. 8 ust.1 pkt 3 z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) uwzględnił powództwo o zasądzenie na rzecz powódki odprawy pieniężnej w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia (minimalnego ustawowego obowiązującego w 2016 r.) za pracę w kwocie 1 850,00 zł - punkt 2 wyroku Sądu I Instancji.

Sąd Rejonowy w punkcie 3 wyroku oddalił żądanie powódki o uznanie, że z uwagi na fakt, iż z powódką zawarto trzecią kolejną umowę, przekształciła się ona w umowę o pracę na czas nieokreślony. W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, iż art. 25⁽¹⁾ § 1 kodeksu pracy w brzmieniu wprowadzonym ustawą o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 25 czerwca 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1220), która weszła w życie 22.02.2016r. obowiązywał w okresie objętym żądaniem pozwu i stanowił, iż okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Sąd Rejonowy wskazał zatem, iż nie zaistniały przesłanki niezbędne dla możliwości przekształcenia się z mocy samego prawa umowy o pracę na czas określony łączącej strony w umowę o pracę na czas nieokreślony. Sąd I Instancji marginalnie przy tym wskazał, iż materiał dowodowy nie potwierdził zawarcia przez strony trzech umów zlecenia, będącymi w rzeczywistości umowami o pracę, a obowiązujących w okresie od 13.07.2016 r. do 12.09.2016r. W tym okresie łączyły powódkę z pozwaną dwie kolejno po sobie następujące umowy zawarte na czas określony. Natomiast umowa z 23.07.2016 r. była zawarta przez powódkę z (...) z siedzibą we W. i wprawdzie była realizowała jednocześnie z umowami zawartymi z pozwaną, co nie oznacza jednak, iż jej stroną była pozwana.

Sąd Rejonowy wskazał w dalszej kolejności, że artykuł 22 § 1 ustawy Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974r. (Dz.U. Z 1998, Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) zawiera definicję stosunku pracy jako podstawowego pojęcia w kodeksie pracy. Sąd wskazał, iż stosunek ten jest stosunkiem zobowiązaniowym zachodzącym między dwiema stronami, z których każda jest wobec drugiej uprawniona i zarazem obowiązana do określonego świadczenia (pracownik - do wykonywania pracy, pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem). Jest to zatem stosunek prawny o charakterze dwustronnie zobowiązującym. Sąd Rejonowy podkreślił zatem, że w momencie nawiązania stosunku pracy istotnym jego elementem jest określenie przedmiotu zobowiązania pracownika, a więc wykonywania pracy określonego rodzaju oraz wypłacenie przez pracodawcę ustalonego wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie za pracę stanowi konieczny składnik treści stosunku pracy. Prawo pracownika do godziwego wynagrodzenia za pracę jest podstawową zasadą prawa pracy (art. 13 kp).

W punkcie 3 wyroku Sąd Rejonowy oddalił powództwo w części dotyczącej żądania zasądzenia na rzecz powódki brakującej kwoty wynagrodzenia za pracę za przepracowany okres tj. zwrotu kwoty 1 927,92 zł (za trzy miesiące; różnica między stawką 5,39 zł za godzinę a kwotą minimalnego wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę) oraz zasądzenia zwrotu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, tj. za pracę ponad 8 godzin dziennie i pracę w soboty, co za okres zatrudnienia miało wynosić kwotę 676 zł. Sąd Rejonowy wskazał, iż materiał dowodowy zebrany w sprawie, w szczególności zeznania świadka M. W. i powódki pozwoliły na poczynienie ustaleń co do tego, że fakt wydłużenia czasu pracy poza normatywny jego wymiar zaistniał w związku z zawarciem przez powódkę umowy zlecenia z (...) z siedzibą we W.. Spowodowało to wydłużenie dnia pracy o 2 godziny w dni powszednie oraz objęcie nią wszystkich sobót. W ocenie Sądu I Instancji w ponadnormatywnym czasie pracy w dni powszednie oraz wykonując pracę w soboty powódka świadczyła ją na rzecz (...) z siedzibą we W., tj. w wymiarze wykraczającym ponad pracę na pełen etat świadczoną na rzecz pozwanej za minimalne wynagrodzenie ustawowe. Sąd I Instancji uznał, że dochodzenie należności z tego tytułu nie jest przedmiotem niniejszego postępowania, a wymieniony podmiot nie był stroną niniejszego postępowania.

Sąd I Instancji stanął na stanowisku, iż strona powodowa uzyskując wynagrodzenie za pracę od strony pozwanej w kwotach - 807,50 zł netto (za lipiec), 1 217,90 zł (za sierpień) i 846,00 zł (za wrzesień) uzyskała należne jej wynagrodzenie za pracę wykonywaną w wymiarze 8 godzin dziennie w 5 dniowym tygodniu pracy. Z tego tytułu otrzymała wynagrodzenie od pozwanej i to w wymiarze ponad ustawowe minimum i dlatego Sąd oddalił powództwo o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach, w soboty oraz roszczenie o zasądzenie różnicy między stawką 5,39 zł za godzinę a kwotą minimalnego wynagrodzenia.

W punkcie 4 wyroku Sąd Rejonowy na podstawie art. 100 k.p.c. zniósł wzajemne koszty procesu między stronami na zasadzie słuszności uzasadniając to faktem, iż powódka miała rację jeśli chodzi o potrzebę ustalenia stosunku pracy między stronami, zasądzenie odszkodowania i odpłaty, a jedynie żądanie zapłaty wynagrodzenia, w ocenie Sądu było niezasadne i ewentualnie winno być skierowane w stosunku do innego podmiotu ((...). z siedzibą we W.).

W punkcie 5 wyroku Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Koninie kwotę 1 458,90 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych na podstawie art. 97 w zw. z art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Powyższą kwotę stanowią: nieuiszczona przez powódkę opłata sądowa od zasądzonych roszczenia w kwocie 138,75 zł oraz 50% wartości przyznanego biegłemu wynagrodzenia w łącznej kwocie 2 377,75 zł; 50 % zwrotu kosztów dojazdu świadka na rozprawę w kwocie 41,16 zł oraz wynagrodzenia i 50 % zwrotu wydatków mediatora w kwocie 221,40 zł.

W punkcie 6 wyroku Sąd I Instancji na podstawie art. § 15 ust. 1 pkt 1 i 2, § 4 ust.3 oraz § 8 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu z dnia 3 października 2016 r. (Dz. U. z 2016 r. poz.1715) przyznał r.pr. M. K. ze Skarbu Państwa Sąd Rejonowy w Koninie kwotę 1 217,17 zł tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy udzielonej z urzędu

W punkcie 7 wyroku Sąd Rejonowy nadał wyrokowi w punkcie 2 rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 1 850 zł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana, która zaskarżyła orzeczenie w części:

1. objętej pkt 1 wyroku w zakresie ustalenia, że powódkę i (...) w likwidacji łączyły umowy o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązujące od dnia 3 lipca 2016r. do dnia 31 lipca 2016 r. i od dnia 01 sierpnia 2016 r. do dnia 12 września 2016r.;
2. objętej pkt 2 wyroku w zakresie zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki odszkodowania w kwocie 2.775,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwoty 925 zł, od dnia 18 stycznia 2017r., do dnia zapłaty;
3. objętej pkt 5 wyroku w zakresie nakazania pobrania od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Koninie kwoty 1.458,90 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych;
4. objętej pkt 7 wyroku w zakresie nadania wyrokowi w punkcie 2 rygoru natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 1.850,00 zł.

Zaskarżonemu wyrokowi pozwana zarzuciła:

1. naruszenie przepisu prawa procesowego, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie wybiórczej i arbitralnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, co więcej dokonanie oceny owego materiału w sposób całkowicie sprzeczny z zasadami wiedzy, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznej rozumowania i w konsekwencji błędnymi ustaleniami stanu faktycznego przyjętego podstawę wydania zaskarżonego wyroku, a w szczególności poprzez:

a) błędne przyjęcie, iż umowy cywilnoprawne zawarte pomiędzy stronami posiadały cechy konstytutywne stosunku pracy, a w szczególności takie cechy jak dowolność, wykonywanie pracy w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę, osobiste świadczenie pracy przez pracownika oraz podporządkowanie pracownika pracodawcy, podczas gdy przypisanie tych cech umowom cywilnoprawnym nie jest wyłącznym i bezwzględny determinantem uznania istniejącej relacji między stronami jako stosunku pracy,

b) błędne przyjęcie, iż między stronami doszło do nawiązania stosunku pracy podczas gdy łączące strony umowy miały charakter wyłącznie umów zlecenia polegających na wykonywaniu przez powódkę na rzecz pozwanej konkretnych zleceń polegających na wykonywaniu czynności telemarketingowych, co determinuje fakt, że nie było zgodną wolą stron nawiązanie stosunku pracy, czy też zawarcie umowy o pracę,

c) błędne przyjęcie, iż wykonywane przez powódkę czynności i zakres jej obowiązków, były czynnościami i obowiązkami, które determinowały istnienie stosunku pracy i uzasadniały w pełni zatrudnienie w ramach umowy o pracę i o takiej formie zatrudnienia stanowiły, podczas gdy przeważającą formą stosunków zobowiązaniowych odpowiednią dla pozwanej był stosunek zawierany w ramach umowy zlecenia,

d) błędne przyjęcie, iż strony nawiązały stosunek pracy, a tym samym stosunek łączący strony został wypowiedziany nieprawidłowo, a powódce zostało prawidłowo zasądzone odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w związku z naruszeniem przez pozwaną przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, a także, że sposób wypowiedzenia umowy zlecenia przez pozwaną służył wyłącznie jej partykularnym celom, podczas gdy stron nie łączył stosunek pracy, a wyłącznie stosunek zobowiązaniowy oparty na łączących strony umowach zlecenia,

e) błędne przyjęcie, iż powódka była związana z pozwaną stosunkiem pracy i w konsekwencji uznanie, iż stosunek pracy został nieprawidłowo rozwiązany, co konstituowało przyznanie na rzecz powódki odprawy pracowniczej w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, podczas gdy strony łączył jedynie stosunek oparty na umowach zlecenia,

2. naruszenie przepisu prawa materialnego, a mianowicie przepisu art. 22 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż strony wiązał stosunek pracy, podczas gdy strony zawarły umowy zlecenia,

3. naruszenie przepisu prawa materialnego, a mianowicie przepisu art. 36 § 1 pkt 1 k.p., poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające uznanie, że istniał i łączył strony stosunek pracy, tym samym powinien ustać po zakończeniu dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, podczas gdy strony łączył wyłącznie stosunek zobowiązaniowy wynikający z umów zlecenia, tym samym nie ma podstaw do przyjęcia, iż pozwana zobowiązana była do zachowania odpowiednich dla umowy o pracę i czasu jej trwania okresów wypowiedzenia,

4. naruszenie przepisu prawa materialnego, a mianowicie przepisu art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p., poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, iż w związku z wypowiedzeniem umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia powódce przysługuje roszczenie względem pozwanej o odszkodowanie za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia, podczas gdy powódkę i pozwaną łączył jedynie stosunek zobowiązaniowy oparty o umowy zlecenia, tym samym pozwana nie była związana obowiązkiem zachowania w stosunku do powódki okresu wypowiedzenia,

5. naruszenie przepisu prawa materialnego, a mianowicie przepisu art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż powódce przysługiwała odprawa w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, podczas gdy stron nie łączyła umowa o pracę.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty apelująca wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w części, tj. w zakresie wskazanym w punktach od 1 do 4 apelacji poprzez oddalenie powództwa w tej części oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,
2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,
3. zawieszenie rygoru natychmiastowej wykonalności nadanego wyrokowi sądu I Instancji w punkcie 7 wyroku

Ewentualnie na wypadek uznania przez Sąd, iż Sąd I Instancji nie rozpoznał istoty sprawy lub, że zachodzi konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego apelująca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi I Instancji do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego, w tym o kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powódka w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie w całości oraz obciążenie pozwanej kosztami postępowania apelacyjnego oraz przyznanie pełnomocnikowi powódki, wyznaczonemu z urzędu, zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym w wysokości kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych przy uwzględnieniu podwyższenia stawki o należny podatek VAT. Pełnomocnik powódki jednocześnie oświadczył, iż nie otrzymał wynagrodzenia od powódki.

W replice na odpowiedź na apelację pozwana w całości podtrzymała swoje stanowisko przedstawione w apelacji z dnia 5 września 2018 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:

Apelacja okazała się uzasadniona i skutkowałą wydaniem orzeczenia o charakterze reformatoryjnym.

W pierwszej kolejności, wobec sformułowanych zarzutów, które odnoszą się do naruszenia prawa materialnego i przepisów postępowania związanych z dokonaną przez Sąd I instancji oceną dowodów, należy wskazać, iż właściwe zastosowanie przepisów prawa materialnego uwarunkowane jest prawidłowością ustaleń faktycznych i przeprowadzonej oceny dowodów, co powoduje konieczność rozważenia w pierwszej kolejności, dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych. W tym sensie zarzut naruszenia prawa procesowego, czy też dokonania błędnych ustaleń faktycznych mają pierwszeństwo przed stawianymi zarzutami naruszenia prawa materialnego. Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie „wszechstronnego rozważenia zebranego materiału”, a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności.

W kontekście zarzutu dotyczącego błędnej oceny przeprowadzonych dowodów należy podkreślić, że Sąd I Instancji błędnie ocenił zebrany w niniejszej sprawie materiał dowodowy i uznał, iż w przedmiotowej sprawie doszło między stronami do nawiązania stosunku pracy, co w konsekwencji przesądziło o wadliwości wydanego orzeczenia. Zebrany w sprawie materiał dowodowy, w tym zeznania świadków, jednoznacznie wskazuje, że strony postępowania łączył nie stosunek pracy, a stosunek oparty na umowach zlecenia.

W tym miejscu wskazać zatem należy, iż istnieje zamknięty katalog przesłanek zawarty w przepisie art. 22 k.p., który świadczy o istnieniu i nawiązaniu stosunku pracy. Zgodnie z wyżej wymienionym przepisem przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Należy przy tym podkreślić, iż wymienione elementy powinny wystąpić łącznie, choć w zależności od indywidualnego przypadku - z różnym natężeniem, by doszło do zawarcia stosunku prawnego, o którym mowa w art. 22 k.p. Podkreślenia zatem wymaga, iż o charakterze umowy o świadczenie pracy nie może przesądzić tylko jeden

jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych. Z powyższym przepisem koresponduje również przepis art. 22 § 1¹ k.p., zgodnie z którym zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Powyższe oznacza zatem, iż nazwa umowy nie ma decydującego znaczenia dla oceny, czy dana umowa jest umową zlecenia, czy umową o pracę. Stąd, jeżeli świadczona praca spełnia warunki przypisane stosunkowi pracy, możliwe jest rozstrzygnięcie że wiążąca strony umowa nie jest umową cywilnoprawną, a umową o pracę.

Kluczowym zagadnieniem w niniejszej sprawie było zatem ustalenie, czy strony postępowania łączyła umowa o pracę, czy umowa o charakterze zobowiązaniowym, tj. umowa zlecenia. Analiza zebranego w sprawie materiału, jak i wszelkie okoliczności sprawy w ocenie Sądu Okręgowego prowadzą do przekonania, iż łącząca strony umowa nie była w rzeczywistości umową o pracę, a umową o charakterze zobowiązaniowym, tj. umową zlecenia.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, iż umowa łącząca strony postępowania miała swe oparcie w wykonywaniu usług z zakresu telemarketingu. Powódka świadczyła w okresie objętym pozwem usługi telemarketingowe, które co do zasady opierały się na wykonywaniu połączeń telefonicznych do innych osób, które to połączenia mają swoisty charakter marketingowy. Nie ulega wątpliwości, iż czynności wykonywane w ramach łączącej strony umowy zlecenia wykonywane były w ustalony, nie dowolny sposób, w ramach określonego schematu. Co więcej, czynności wykonywane były w odgórnie ustalonym czasie, z wykorzystaniem specjalnych urządzeń i systemów informatycznych. Powyższe okoliczności, wbrew ustaleniom Sądu I Instancji, winny prowadzić jednak do wniosku, iż w rzeczywistości umowa łącząca strony miała charakter umowy zlecenia, a nie zaś umowy o pracę. Należy podkreślić, iż z zasad logiki i doświadczenia życiowego wynika, iż trudno oczekiwać, iż celowym i sensownym byłoby nawiązywanie połączeń telefonicznych w nocy, późnym wieczorem, czy też w godzinach wczesno porannych. Należy zauważyć, iż konieczność ustanowienia ram czasowych do wykonywania zleceń przez zleceniobiorców nie wynikała z pracowniczego podporządkowania pracodawcy, a jedynie miała prowadzić do uniknięcia prowadzenia rozmów telefonicznych w godzinach społecznie uznanych za niewłaściwe. Równocześnie należy przy tym zauważyć, iż ostatecznie, mimo wyznaczenia konkretnych ram czasowych wykonywania połączeń telefonicznych, to zleceniobiorcy wybierali godziny, w jakich mieli świadczyć usługi dla pozwanego. W świetle powyższych okoliczności Sąd Okręgowy w pełni podziela zatem stanowisko pozwanego i przyznaje, iż czynności telemarketera jako zleceniobiorcy mogą być wykonywane wyłącznie w ustalonym czasie, w ramach ustalonego schematu, a także z zastosowaniem odpowiednich urządzeń teleinformatycznych.

W dalszej kolejności należy wskazać, iż przesłanka sformułowana w przepisie art. 22 § 1 k.p., dotycząca podporządkowania organizacyjnego pracownika pracodawcy w procesie zatrudnienia również nie została spełniona w niniejszej sprawie. Kontrola sprawowana przez pozwaną i kierownictwo przez nią wykonywane miały bowiem charakter wyłącznie weryfikacyjny. Kontrola pracy przez pozwaną dokonywana w formie odsłuchów, szkoleń, czy odpraw miała na celu nie tylko prawidłowe wykonywanie czynności, ale również poprawę jakości rozmów z odbiorcami, ulepszenie umiejętności telemarketerów. Powyższy charakter kontroli prowadzi zatem do przekonania, iż nie jest to kontrola i nadzór wskazany w przepisie art. 22 § 1 k.p. i nie powinny one być ze sobą zestawiane i traktowane jako równe sobie.

Niezależnie od powyższego, w ocenie Sądu Okręgowego decydujące znaczenie i przesądzające o kwalifikacji przedmiotowych umów jako umów o charakterze zlecenia, miał jednak w niniejszej sprawie zgodny zamiar stron i ich wola w zawarciu powyższych umów. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko pozwanego i uznał, iż o istnieniu stosunku pracy mogą świadczyć nie tyle przesłanki wskazane w przepisie art. 22 § 1 k.p., co wola i zamiar obu stron przy zawieraniu umowy. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 listopada 2011 r. w sprawie o sygn. II PK 15/16: „Zdarza się, iż zawarta przez strony umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy cywilnej (w szczególności dotyczy to umowy zlecenia). Wówczas dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. Natomiast jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej rodzaju decydują zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Inaczej mówiąc, o charakterze umowy decyduje

wówczas jej nazwa.”. Sąd Okręgowy podzielił zatem w pełni stanowisko Sądu Najwyższego w tym zakresie i uznał, iż w przypadku gdy dana umowa wykazuje cechy dla umowy o pracę i dla umowy prawa cywilnego z jednakowym nasileniem, a zatem w sytuacji gdy występuje spór co do kwalifikacji i charakteru prawnego danej umowy, o jej rodzaju decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy. Cechy charakteryzujące stosunek pracy mogą być równocześnie właściwe dla stosunków cywilnoprawnych, a zatem w sytuacjach niejednoznacznych, kryterium konstytuującym istnienie i nawiązanie stosunku pracy winno być zgodne oświadczenie stron danego stosunku, a nie tylko przesłanki przewidziane w przepisie art. 22 § 1 k.p. Należy w tym miejscu podkreślić, iż wola osób podpisujących kontrakty nie jest bez znaczenia i nie może być pomijana w sporach o kwalifikację zatrudnienia. Dokonując kwalifikacji prawnej umowy, na podstawie której wykonywana jest praca, sąd jest zobowiązany badać zgodny zamiar stron, cel umowy, a także okoliczności, w jakich umowa została zawarta. Co więcej, ocena charakteru prawnego umowy stanowiącej podstawę świadczenia pracy powinna odbywać się z zachowaniem reguł wykładni oświadczenia woli, a więc zgodnie z przepisem art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Należy także podkreślić, iż powszechnie wiadomym jest, że praca nie zawsze musi być wykonywana na zasadach określonych w przepisie art. 22 k.p. Strony korzystając z zasady swobody umów, o której stanowi przepis art. 353¹ k.c. mogą dowolnie, według swojego uznania, ukształtować treść i cel stosunku prawnego, byleby nie sprzeciwiały się one naturze stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Powyższe wyraził również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 maja 2010 r. w sprawie o sygn. II PK 354/09 wskazując, iż: „W razie ustalenia, iż zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygająca o jej typie powinna być in concreto wola stron. Art. 22 § 11 k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. Nie wyłącza też ustalenia rodzaju zawartej umowy poprzez wykładnię oświadczeń woli wedle kryteriów podanych w art. 65 k.c.”. Również w wyroku z dnia 4 marca 1999 r. w sprawie o sygn. I PKN 616/98 Sąd Najwyższy stwierdził, iż „przewidziane w art. 65 KC w związku z art. 300 KP reguły wykładni oświadczeń woli stron mają odpowiednie zastosowanie do umów o pracę. W razie wątpliwości decydujący jest zgodny zamiar stron i cel umowy o pracę także wtedy, gdy dosłowne jej brzmienie byłoby korzystniejsze dla pracownika.”. W niniejszej sprawie Sąd I Instancji w swych rozważaniach zupełnie pominął aspekt zamiaru i woli obu stron, co rzutowało na błędne uznanie, iż strony łączyła umowa o pracę, a nie umowa zlecenia. Należy w tym miejscu podkreślić, iż powódka miała świadomość, iż zawiera umowę zlecenia. Co więcej, powódka zgadzała się na taką formę współpracy, nigdy jej nie kwestionowała i nie wyrażała też w żaden sposób woli zawarcia innej umowy. Powódka dobrowolnie i świadomie zawierała kolejne umowy zlecenia z pozwaną i nie zwracała się do pozwanej o nawiązanie z nią współpracy na podstawie umowy o pracę na piśmie, czy ustnie. W ocenie Sądu Okręgowego nie można zakładać, iż strony mające pełną zdolność do czynności prawnych chciały zawrzeć umowę innej treści, niż ta, którą zawarły. W momencie zawierania zarówno pierwszej, jak i kolejnej umowy powódka wiedziała, że jest to umowa zlecenia. Należy więc podkreślić, iż okoliczności niniejszej sprawy związane z zawarciem umowy nie pozwalają na uznanie, iż nastąpiło zatrudnienie powódki w oparciu o przepisy prawa pracy. Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu I Instancji i uznał, iż określenie ram czasowych i miejsca do wykonywania pracy, udostępnienie narzędzi do wykonywania pracy, czy też działanie w oparciu o instrukcje, instruowanie powódki co do sposobu wykonywania czynności telemarketingowych nie świadczy o wykonywaniu pracy na podstawie stosunku pracy. Zgodny zamiar, wola oraz świadomość obu stron stosunku przesądziły bowiem o tym, iż zawarte w niniejszej sprawie umowy miały charakter zobowiązaniowy i w rzeczywistości były to umowy zlecenia.

Mając na uwadze powyższe, zarzut naruszenia przepisu art. 22 §1 k.p. należało uznać za w pełni zasadny, bowiem Sąd I Instancji błędnie przyjął, iż strony łączył stosunek pracy, podczas gdy strony faktycznie zawierały umowę zlecenia. Sąd I Instancji, przy ocenie przesłanek konstytuujących istnienie stosunku pracy zupełnie pominął zamiar i wolę stron, zgodne oświadczenie woli pozwanej i powódki i fakt, iż strony w pełni akceptowały taką formę współpracy.

Wobec powyższego za uzasadniony należało także uznać zarzut naruszenia przepisu art. 36 § 1 pkt 1 k.p. W niniejszej sprawie strony nie łączył stosunek pracy, a zatem na pozwanej nie ciążył obowiązek zachowania odpowiednich okresów wypowiedzenia przewidzianych przepisami prawa pracy. W konsekwencji zarzut naruszenia przepisu 56 § 1 w zw. z art. 58 k.p. również został uznany za w pełni uzasadniony, albowiem z uwagi na łączącą strony umowę zlecenia, powódka nie nabyła uprawnień do dochodzenia odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Okręgowego zarzut naruszenia przepisu art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy przyczyn niedotyczących pracowników również należało uznać za uzasadniony. Zgodnie z art. 10 wyżej wymienionej ustawy przepisy dotyczące odpraw pieniężnych z tytułu rozwiązania umowy o pracę w ramach grupowego zwolnienia stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 powyższej ustawy. Sąd I Instancji błędnie uznał, iż powyższy przepis ma zastosowanie w niniejszej sprawie. Należy podkreślić, iż przesłanką konieczną do przyznania powódce uprawnienia do odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy z powodu grupowego zwolnienia było zatrudnianie przez pracodawcę co najmniej 20 pracowników na podstawie stosunku pracy. W niniejszej sprawie pozwana nawiązywała ze zleceniobiorcami umowy zlecenia i była to podstawowa forma współpracy pozwanej w ramach wykonywanej przez nią działalności. Również powódka nie była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę, a zatem przepisy powyższej ustawy nie mogą mieć zastosowania w niniejszej sprawie.

Mając powyższe na uwadze Sąd Odwoławczy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo (punkt I wyroku).

W punkcie II wyroku Sąd Odwoławczy na podstawie art. § 15 ust. 1 pkt 1 i 2, § 4 ust.3, § 8 pkt 4, § 16 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu z dnia 3 października 2016 r. (Dz. U. z 2016 r. poz.1715) przyznał r.pr. M. K. ze Skarbu Państwa Sąd Rejonowy w Koninie kwotę 1.549,80 zł podwyższoną o kwotę podatku od towarów i usług tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z powódce z urzędu za obie instancje.

O kosztach zastępstwa procesowego za obie instancje Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego za obie instancje (punkt III wyroku).

SSO Ewa Morawska SSO Elżbieta Majewska SSO Anna Walczak- Sarnowska