

sygn. akt VII Pa 52/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 czerwca 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Agnieszka Stachurska

SO Lucyna Łaciak (spr.)

Protokolant: Klaudia Kasztelewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 czerwca 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. R.

przeciwko (...)Sp. z o.o. z siedzibą w J.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie, odszkodowanie, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy,
wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wydanie świadectwa pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda M. R.

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 11 lutego 2016 r., sygn. VI P 501/14

1. oddała apelację,

2. zasądza od powoda M. R. na rzecz pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w J. 2400 zł (dwa tysiące czterysta złotych)
tytułem zwrotu kosztów procesu.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk SSO Lucyna Łaciak

Sygn. akt VII Pa 52/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 11 lutego 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie oddalił powództwo M. R. wniesione przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w J. o ustalenie istnienia stosunku pracy i zapłatę. Powoda obciążył kosztami procesu. Koszty sądowe zostały przejęte na rachunek Skarbu Państwa. Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych.

Powoda M. R. z Pozwanym (...) sp. z o.o. z siedzibą w J. łączyły dwie umowy zlecenia. Pierwsza z nich o nr (...) zawarta na okres od dnia 12 grudnia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2013 r. i druga o nr (...), która została zawarta na okres od dnia 14 lutego 2014 r. do dnia 31 stycznia 2015 r. Przedmiotem obu wymienionych umów była obsługa urządzeń kręgielni w trakcie trwania umowy. Za jedną godzinę pracy powód otrzymywał wynagrodzenie w stawce

16,60 złotych brutto. Strony wskazały, że wypłata wynagrodzenia nastąpi po wystawieniu rachunku przez zleceniobiorcę i stwierdzeniu przez zleceniodawcę, że zlecenie będące przedmiotem umowy zostało prawidłowo i terminowo wykonane. We wcześniejszym okresie powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę. Z uwagi na zastrzeżenia dotyczące pracy powoda i utraty wobec niego zaufania, od dnia 8 czerwca 2014 r. pozwany zaprzestał zlecania kolejnych prac do wykonania. Ostatecznie umowa (...) uległa rozwiązaniu z terminem na jaki została zawarta.

Pozwany zatrudniał około 185 pracowników na podstawie umowy o pracę.

W zależności od obłożenia pracą i liczby gości zawierał również umowy zlecenia. W ostatnim okresie pozwany zatrudniał około 130 osób na podstawie umowy zlecenia. Podczas rozmowy o pracę kandydatom były przedstawiane forma zatrudnienia i rodzaj zawieranej umowy.

Powód wykonywał zlecenie według grafiku ustalanego zgodnie z potrzebami pozwanego i tworzonego w systemie tygodniowym, z uwzględnieniem w pierwszej kolejności pracowników, a w następnej osób zatrudnianych na podstawie umowy zlecenia. Jeśli było dużo pracy pracownicy na umowę o pracę i ci na zlecenie pracowali po równo, jeśli natomiast pracy było mniej, pracownicy na umowę o pracę wypracowywali swoje godziny, a zleceniobiorcy pracowali krócej. Powód pracował tak jak chciał, zmiany były uwzględniane na jego prośbę, mógł przesuwac godziny swojej pracy. Ponadto powód nie miał zagwarantowanej ilości godzin w miesiącu, pracował według potrzeb hotelu. Gdy powód potrzebował więcej pieniędzy zgłaszał aby częściej zapisać go w grafiku i wtedy zarabiał częściej.

Powód zajmował się gośćmi kręgielni, tłumaczył zasady obsługi maszyn i gry, włączał maszynę, resetował ją i obsługiwał tory. W czasie gdy było za dużo gości pomagał także przy barze, wykonywał prace porządkowe. Powodowi nie wydawano bieżących poleceń gdyż wiedział na czym polega jego praca i sam ją organizował. Zdarzało się, że w ramach sporządzonego grafiku lub gdy powód zachorował, zamieniał się pracą ze swoim bratem, który także posiadał umowę zlecenia z pozwanym. Na takie zamiany pozwany zezwalał, a wynagrodzenie otrzymywała ta osoba, która przyszła do pracy i faktycznie przepracowała jakąś liczbę godzin.

Pozwany nie prowadził akt osobowych powoda w ramach zatrudnienia na umowę zlecenie. Nie gromadził również ewidencji z czasu pracy osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne. Była ona prowadzona jedynie na potrzeby zliczenia godzin pracy

i wystawienia rachunku. Wynagrodzenie dla osób zatrudnionych na umowie o pracę oraz dla tych zatrudnionych na umowie zlecenia było wypłacane na innych zasadach. Pracownicy otrzymywali wynagrodzenia do końca miesiąca, zaś zleceniobiorcy do 10-tego dnia następnego miesiąca po zliczeniu ich godzin pracy. W sytuacjach kiedy zleceniobiorca był chory dostarczał zaświadczenie lekarskie i za ten okres nie otrzymywał wynagrodzenia.

W czasie choroby zleceniobiorcę mogła zastępować inna osoba. Pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę nie mogli być zastępowani przez inne osoby. Powód nie korzystał nigdy z urlopu wypoczynkowego czy bezpłatnego.

Umowę o pracę proponowano najlepszym osobom zatrudnionym. Nie było ustalonej procedury przechodzenia z umowy zlecenia na umowę o pracę. Zależało to od wolnych etatów i wniosków menedżera. Powód nigdy nie złożył wniosku o zmianę formy zatrudnienia. Przełożony powoda – D. S. obiecał powodowi oraz innym pracownikom zatrudnionym na umowę zlecenie, że jak będą dobrze wykonywali swoją pracę, to załatwi im umowy o pracę. Wszyscy zatrudnieni pracownicy mieli obowiązek wykonywania poleceń D. S..

W dniu 18 czerwca 2014 r. powód wystosował do pozwanego pismo, w którym podniósł, że de facto łączący strony stosunek pracy miał charakter umowy o pracę. Pracował w miejscu i czasie wyznaczonym przez pozwanego i pod jego kierownictwem. Poinformował, że w razie nie zawarcia porozumienia odnośnie roszczeń odszkodowawczych z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, o wydanie świadectwa pracy, o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wystąpi na drogę sądową.

W odpowiedzi na powyższe pismo pozwany wskazał, że brak jest podstaw faktycznych i prawnych do wysuwania wniosku, że powoda z pozwanym łączył stosunek pracy. Wolą stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej. Pozwany nie wydawał na bieżąco ustnych poleceń powodowi, instrukcji i wskazówek co do sposobu wykonywania powierzonych czynności. Powód sam decydował o sposobie wykonywanych przez siebie działań.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach niniejszej sprawy oraz na podstawie zeznań świadków oraz powoda. Sąd dał wiarę zeznaniom wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków ponieważ były logiczne, spójne i korespondowały ze sobą nawzajem. Świadkowi zgodnie zeznali, że powód był zatrudniony podstawie umowy zlecenia, o czym dobrze wiedział. Sam organizował sobie pracę i miał wpływ na ilość przepracowanych godzin. Świadkowie zgodnie zeznali, że powód otrzymywał wynagrodzenie za faktycznie przepracowane godziny i nikt nie wydawał mu na bieżąco poleceń. Natomiast jeśli chodzi o zeznania powoda, to Sąd Rejonowy dał im wiarę jedynie w części w jakiej nie pozostawały w sprzeczności z zeznaniami świadków.

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd Rejonowy zważył, że przedmiotem powództwa było przede wszystkim żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy, które to roszczenie może być rozpatrywane przez sąd jeśli powód posiada w tym interes prawny. Sąd Rejonowy uznał, iż w przedmiotowej sprawie powód z całą pewnością taki interes posiadał. Opierając się na materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie Sąd Rejonowy ustalił, że strony nie łączył stosunek pracy, lecz umowa zlecenie. Sąd I instancji podkreślił, że tym co nie pozwala na zakwalifikowanie ocenianej umowy jako stosunku pracowniczego jest brak zgodnej woli stron zawarcia takiego stosunku prawnego. Do nawiązania stosunku pracy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymagane jest zgodne oświadczenie woli pracodawcy

i pracownika, albowiem praca może być również świadczona na podstawie umów cywilnoprawnych (art. 11 k.p.). Z okoliczności zawarcia obu umów między powodem,

a pozwanym, jak również z ich literalnego brzmienia wynika wprost, że wolą stron było nawiązanie stosunku cywilnoprawnego. Sąd Rejonowy wskazał również, że treść umów nie stwarzała przeświadczenia, że stanowią one umowę o pracę, a nadto podczas naboru pracowników i zleceniobiorców byli oni informowani o formie i zasadach współpracy. Zatrudnianie osób na podstawie umów zlecenia było u pozwanego popularne, a powód miał tego świadomość. Mimo tego ani razu nie zwrócił się z prośbą o zawarcie umowy o pracę, mimo że D. S. informował go, iż w przyszłości będzie taka możliwość. Powód akceptował cywilnoprawny charakter zatrudnienia i nigdy nie kwestionował również wypłacanego mu wynagrodzenia. Wskazać należy zatem, że w czasie trwania umów łączących powoda z pozwanym, powód nigdy nie zakwestionował jej rodzaju,

a z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy wystąpił dopiero po faktycznym zakończeniu współpracy z pozwanym.

Nadto Sąd I instancji zważył, że okoliczności wykonywania przez powoda zleceń na rzecz pozwanego nie wskazywały na to aby strony łączył stosunek pracy, który charakteryzuje się pewnymi elementami właściwymi tylko dla tego stosunku. Sąd wskazał, że używanie karty dostępu do konkretnych pomieszczeń, która stanowiła raczej element bezpieczeństwa, w żaden sposób nie mogła przesądzać o tym, że powód był pracownikiem. Powód nie otrzymywał również wynagrodzenia od pozwanego za korzystanie z dni wolnych, a w przypadku zwolnień lekarskich otrzymywał zasiłek chorobowy z ZUS. Co nie jest elementem właściwym dla stosunku pracy. Sąd Rejonowy podkreślił również, że ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej, dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności, nie świadczy w żadnym wypadku

o podporządkowaniu pracowniczemu. Podobnie rzecz ma się jeśli chodzi o określenie czasu

i miejsca wykonywania pracy. Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, iż pozwanemu nie można odmówić prawa jakim jest ustalenie miejsca wykonywania zleczonej usługi, jak i czasu jej wykonywania tym bardziej, że pozwany rozliczał się z powodem na podstawie ilości faktycznie przepracowanych godzin. W ocenie Sądu Rejonowego fakt, że powód miał możliwość wyznaczenia swojego zastępcy, z czego korzystał, miał w niniejszej sprawie niezwykle istotne znaczenie. To właśnie brak obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę. Sąd Rejonowy doszedł zatem do wniosku, iż w łączącym strony postępowaniu stosunku prawnym brak było jednoznacznego elementu podporządkowania, co zadecydowało o ustaleniu stosunku cywilnoprawnego. Tym

samym roszczenie powoda uznać należało za bezpodstawne, czego konsekwencją było ponadto oddalenie pozostałych roszczeń powiązanych ze stosunkiem pracy.

Z wyrokiem tym nie zgodził się powód, który wniósł apelację i zaskarżył wyrok w całości zarzucając:

I. naruszenie przepisów postępowania w postaci:

1. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

- dokonanie błędnej wykładni, nie wszechstronnej, nie popartej doświadczeniem życiowym oceny dowodów z zeznań świadka G. W. oraz P. K. poprzez ich częściowe pominięcie w zakresie w jakim świadkowie zeznali, że powód wykonywał pracę na takich samych warunkach jak pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, co skutkowało błędnym ustaleniem, że powód wykonywał swoje obowiązki w ramach zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej podczas gdy powód rzeczywiście świadczył pracę na podstawie zatrudnienia o charakterze pracowniczym,
- dokonanie błędnej wykładni, nie wszechstronnej, nie popartej doświadczeniem życiowym oceny dowodów z zeznań świadka G. W. oraz P. K. poprzez ich częściowe pominięcie w zakresie w jakim świadkowie zeznali, że powód wykonywał na rzecz pozwanego pracę określonego rodzaju i pod jej kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pozwanego, co skutkowało błędnym przyjęciem, iż charakter pracy, w tym obowiązku wykonywane na rzecz pozwanego oraz warunki wykonywania pracy nie zawierają elementów pracowniczego zatrudnienia podczas gdy powód świadczył pracę na rzecz pozwanego konkretnie określoną przez pozwanego z wyłączeniem swobody i dowolności sposobu jej wykonywania, w miejscu i czasie wskazanym przez pozwanego, czym wypełnił dyspozycje aby uznać tak ukształtowany stosunek prawny jako zatrudnienie pracownicze,
- dokonanie błędnej wykładni, nie wszechstronnej, nie popartej doświadczeniem życiowym oceny dowodów z zeznań świadka G. W. oraz P. K. poprzez ich częściowe pominięcie w zakresie w jakim świadkowie zeznali, że nie było rozróżnienia między pracującymi na podstawie umowy o pracę i na podstawie umowy zlecenia, co skutkowało błędnym przyjęciem, że zatrudnienie powoda miało charakter cywilnoprawny, w sytuacji w której prawidłowo oceniony materiał dowodowy prowadzi do wniosku, iż obie grupy pracowników świadczyły pracę na identycznych zasadach,
- dokonanie błędnej wykładni, nie wszechstronnej, nie popartej doświadczeniem życiowym oceny dowodów z zeznań świadka G. W. oraz P. K. poprzez ich częściowe pominięcie w zakresie w jakim świadkowie zeznali, iż powodowi wydawano polecenia przez kierownictwo działające w imieniu pozwanego, co skutkowało błędnym przyjęciem, że powodowi nie wydawano poleceń co do świadczonej na rzecz pozwanego pracy,
- dokonanie błędnej wykładni, nie wszechstronnej, nie popartej doświadczeniem życiowym oceny dowodów z zeznań świadka G. W. oraz P. K. poprzez ich częściowe pominięcie w zakresie w jakim świadkowie zeznali, iż umowa łącząca powoda z pozwanego spełniała wszystkie cechy stosunku pracy, które to zeznania miały istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia i wskazywały, iż stosunek zatrudnienia powoda realizował wszystkie elementy stosunku pracy,

II. naruszenie przepisów prawa materialnego:

2. art. 22 § 1 i 2 k.p. poprzez:

- jego niezastosowanie i uznanie, że warunki zawartej przez powoda umowy nie spełniają cech zatrudnienia pracowniczego, podczas gdy powód wykonywał pracę wskazaną przez pozwanego, na jej rzecz i pod jej

kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez nią wskazanym, a tak ukształtowana umowa spełnia warunki do uznania jej za umowę o pracę,

- jego niezastosowanie i uznanie, że powód miał świadomość zawierania umowy o charakterze zlecenia, co wynikało między innymi ze sposobu jej nazwania, podczas gdy bez znaczenia pozostaje nazwa umowy kiedy warunki wykonywanej pracy mają charakter umowy o pracę,

3. art. 22 § 1 i 2 w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 65 § 2 k.c. poprzez jego błędne zastosowanie i uznanie, że skoro powód swoją wolą obejmował nazwę umowy zawartej

z pozwanego to rzeczywiście wykonywał pracę w warunkach zatrudnienia cywilnoprawnego,

i w związku z powyższym wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości,
2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowania przed Sądem I i II instancji według norm przepisanych,

względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja powoda okazała się bezzasadna i jako taka podlegała oddaleniu.

Sąd Okręgowy nie znalazł wadliwości postępowania przed Sądem I instancji. Wskazać należy, iż Sąd Rejonowy zebrał i rozważył dowody istotne dla rozstrzygnięcia sporu oraz ocenił je w sposób nienaruszający swobodnej oceny dowodów. Ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy, Sąd Okręgowy w całości podziela i przyjmuje za własne.

W pełni trzeba podzielić stanowisko Sądu I instancji, iż powoda nie łączył z pozwanym stosunek pracy, którego ustalenia, posiadając ku temu interes prawny, powód dochodził w niniejszym postępowaniu. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, iż nie zaszły w niniejszej sprawie warunki określone w art. 22 § 1 k.p. umożliwiające zakwalifikowanie łączącego strony stosunku prawnego jako stosunek pracy.

Warto przypomnieć, że zgodnie z przepisem art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Stosunek pracy wyróżnia się zatem spośród innych stosunków prawnych takimi cechami, jak **koniecznością osobistego wykonania pracy**, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, **wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko**, w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a ponadto odpłatnością pracy (por. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2006 r., sygnatura akt I PK 113/06). Nadzwyczaj istotnym jest stwierdzenie, iż aby dany stosunek prawny mógł być uznany za stosunek pracy, to jego elementy wymienione w art. 22 § 1 k.p. **muszą występować kumulatywnie**. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy, np. brak podporządkowania pracowniczego, możliwość zastąpienia pracownika przez osobę trzecią, w żadnym wypadku nie można przyjąć, że zawarta została umowa o pracę. Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał, że w łączącym strony stosunku prawnym brak było cech właściwych stosunkowi pracy, w tym w szczególności brak w nim cech wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy i obowiązku osobistego świadczenia pracy.

Odnosząc się do zarzutu pozwanego dotyczącego kwestii podporządkowania podkreślić należy, że istota podporządkowania pracownika polega zwłaszcza na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego, które pozostają w związku z wykonywaną pracą, tzn. jej organizacją i przebiegiem, co przejawia się w określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu pracownikowi określonych zadań. Tymczasem nie budzi wątpliwości, iż powód

nie świadczył usług na rzecz strony pozwanej w ścisłym wobec niej podporządkowaniu. Powód bowiem nie miał ściśle określonych godzin czy też dni pracy, pozwany bowiem rozliczał się z powodem z każdej przepracowanej godziny, nie wypłacał mu stałego wynagrodzenia. Godziny pracy powoda były zmienne w tym znaczeniu, że w sytuacji gdy klientów było dużo powód pracował dłużej i przez większą liczbę dni, a gdy gości było mniej czas pracy mógł być krótszy. W pełni należy podzielić stanowisko Sądu Rejonowego, w którym podkreślił, iż ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej, dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności, nie świadczy w żadnym wypadku o podporządkowaniu pracowniczym. Niemal identycznie rzecz ma się jeśli chodzi o określenie czasu i miejsca wykonywania pracy. Sąd Rejonowy prawidłowo stanął na stanowisku, iż pozwanemu nie można odmówić prawa jakim jest ustalenie miejsca wykonywania zleczonej usługi, jak i czasu jej wykonywania tym bardziej, że pozwany rozliczał się z powodem na podstawie ilości faktycznie przepracowanych godzin. Stąd też wniosek, iż czynności wykonywane przez powoda nie były świadczone w ramach pracowniczego podporządkowania.

Nadto, kluczową kwestią jest, że pozwany zaproponował powodowi wyłącznie zawarcie umowy zlecenia, a powód świadomie się na to zgodził wiedząc, że pozwany zatrudnia wiele osób na podstawie umowy zlecenia, co więcej z zeznań świadków wynika, że powód wiedział, iż istnieje możliwość przejścia do innej formy zatrudnienia, jaką był stosunek pracowniczy pod warunkiem dobrych wyników i dostępności etatu (k. 103-106, 106-108, 176, 178 a. s.). Istotne jest także to, że powód nie kwestionował rodzaju umowy łączącej go z pozwanym w czasie jej trwania lecz dopiero po faktycznym zakończeniu współpracy, a w czasie trwania umowy zlecenia ani razu nie wystąpił z wnioskiem o zamianę sposobu zatrudnienia. W ocenie Sądu jednoznacznie wyklucza to fakt wykonywania przez powoda pracy w ramach stosunku pracy zgodnie z art. 22 k.p.

Z powyższego można wysnuć wnioski, iż Sąd pierwszej instancji nie oparł się na dosłownym brzmieniu umowy, ale zbadał również zgodny zamiar stron – co pozwoliło na dokonanie przez Sąd prawidłowej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego - a co za tym idzie dokonania na jego podstawie prawidłowych ustaleń faktycznych w sprawie. Uzupełniająco przytoczyć można stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 7 października 2009 r. o sygnaturze akt III PK 38/09, iż o ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych, jednocześnie podkreślając, że art. 22 § 1 k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę.

Sąd Okręgowy nie podzielił argumentów skarżącego podniesionych w punkcie 1 wywiedzionej przez niego apelacji, a dotyczących naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne przyjęcie, że powód nie pracował pod kierownictwem pozwanego oraz nie świadczył pracy konkretnie określonej przez pozwanego i bez swobody i dowolności jej wykonywania.

Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c., wiarygodność i moc dowodów sąd ocenia według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się utrzymać, choćby w tym samym stopniu, na podstawie tego samego materiału dowodowego, można wysnuć wnioski nieco odmienne. Wyłącznie, gdy brak jest logiki w łączeniu wniosków z zebranymi dowodami albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez ten sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r., sygnatura akt

II CKN 817/00). Zarzut obrazy przepisu art. 233 § 1 k.p.c. nie powinien polegać jedynie na prezentowaniu przez apelującego własnych ustaleń co do stanu faktycznego, dokonanych niejako na podstawie korzystnej dla niego oceny materiału dowodowego. Niezbędne jest tutaj wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w zakresie dokonania ustaleń odnoszących się do stanu faktycznego. Przede wszystkim skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (por. w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 r., sygnatura akt IV CKN 970/00 oraz z dnia

12 kwietnia 2001 r., sygnatura akt II CKN 588/99).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że apelujący nie podał jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie dowodów oraz nie wykazał braku logiki w łączeniu formułowanych wniosków czy też naruszenia zasad doświadczenia życiowego jakich mógłby dopuścić się Sąd I instancji przy ocenie materiału dowodowego. Wobec czego zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. należy uznać za chybione i niezasadne.

W ocenie Sądu Okręgowego, zatrudnienie powoda u pozwanego miało niewątpliwie cechy zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej, zaś istniejące podobieństwa do zatrudnienia pracowniczego miały charakter incydentalny. W tym miejscu podkreślić należy, że przy interpretacji charakteru stosunku prawnego decydujące znaczenie ma zgodny cel umowy i zamiar stron, który powinien być ustalany przy odpowiednim zastosowaniu art. 65 § 2 k.c., tymczasem z ustalonego w sprawie stanu faktycznego nie wynika, aby wolą stron było zawarcie z powodem umowy o pracę. Wręcz przeciwnie, w chwili zawierania spornych umów powód miał świadomość, iż nie są to umowy kreujące stosunek pracy, na co świadomie wyrażał zgodę. W świetle powyższego stwierdzić należy, że powód nie wykazał okoliczności świadczących o zatrudnieniu go przez pozwanego na podstawie umowy o pracę, tj. wykonywania pracy osobiście, pod zwierzchnictwem i nadzorem strony pozwanego, w określonym przez pracodawcę miejscu i czasie, co przesądza uznanie faktu zatrudnienia powoda na podstawie umowy cywilnoprawnej, a tym samym o niezasadności zarzutu naruszenia art. 22 § 1 k.p. oraz 65 § 1 i 2 k.c.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania i ustalenia uznać należało apelację powoda za niezasadną, albowiem zarzuty w niej zawarte, sprowadzające się w zasadzie do wyrażenie odmiennej oceny, od tej dokonanej przez Sąd Rejonowy, w żaden sposób nie wykazały wadliwości orzeczenia Sądu pierwszej instancji i stanowiły wyłącznie polemikę powoda z trafnym rozstrzygnięciem.

Wobec powyższych refleksji w punkcie pierwszym wyroku z mocy art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy oddalił apelację.

W punkcie drugim Sąd Okręgowy zasądził od powoda M. R. na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w J. kwotę 2400,00 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu. Zasądzona kwota miała oparcie o przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804). Sąd Okręgowy ustalił, że wartość przedmiotu zaskarżenia podnoszona w apelacji przez powoda wyniosła 26937,00 złotych. Zatem w świetle § 2 rozporządzenia stawka minimalna wyniosła 4800,00 złotych. Natomiast zgodnie z § 10 pkt 1 ppkt 1 stawki minimalne wynoszą za prowadzenie sprawy w postępowaniu apelacyjnym przed sądem okręgowym - 50% stawki minimalnej. Mając powyższe na uwadze, kwota 4800,00 złotych podlegała obniżeniu o 50% do wysokości 2400,00 złotych, która ze względu na fakt przegrania sprawy, została zasądzona od powoda na rzecz pozwanego.

SSO Lucyna Łaciak (spr.) SSO Marcin Graczyk SSO Agnieszka Stachurska

Zarządzenie: (...)