

sygn. akt VII Pa 5/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lutego 2018 r.

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

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Agnieszka Stachurska

SO Małgorzata Jarząbek (spr.)

Protokolant: protokolant Paulina Filipkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 lutego 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. K. (1)

przeciwko J. P.

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

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku częściowego Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 02 sierpnia 2017 r., sygn. VI P 631/15

1. oddała apelację,

2. zasądza od J. P. na rzecz M. K. (1) kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk SSO Małgorzata Jarząbek

UZASADNIENIE

W dniu 2 sierpnia 2017 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydał wyrok częściowy w sprawie z powództwa M. K. (1) przeciwko J. P. o ustalenie istnienia stosunku pracy, ekwiwalent pieniężny za urlop, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wydanie świadectwa pracy, na podstawie którego:

I. ustalił, że powoda i pozwanego łączył stosunek pracy w okresie od 1 kwietnia 2014 r. do 31 lipca 2015 r. na podstawie umowy o pracę, na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy;

II. oddalił powództwo o ustalenie stosunku pracy w pozostałym zakresie;

III. nakazał pozwanemu wydać powodowi świadectwo pracy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwany J. P. prowadził działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w W., którą zakończył wykonywać 29 lutego 2016r. Pozwany zatrudnił kilku pracowników na umowę o pracę, a z niektórymi nie zawierał umowy na piśmie. W prowadzonej działalności gospodarczej pozwanemu pomagał syn P. P., który nie miał formalnego pełnomocnictwa do wykonywania czynności w imieniu pozwanego, ale był upoważniony przez pozwanego do zawierania umów z pracownikami. P. P. od czasu do czasu pojawiał się na budowach.

J. P. współpracował m.in. z firmą (...) S. A., które zajmują się wynajmem żurawi na budowę. Firmy te płaciły pozwanemu, jako zleceniobiorcy za obsługę operatorską żurawi. Pozwany był odpowiedzialny za dostawę obsługi operatorskiej. Prace były wykonywane w W., ale też w innych miejscowościach. J. P. miał obowiązek dostarczenia zleceniodawcy aktualnych badań i szkoleń BHP pracowników. J. P. wystawiał w/w spółkom co miesiąc fakturę na podstawie raportu czasu pracy żurawia. Firma (...) zakończyła współpracę z pozwanym w momencie, gdy pozwany zakończył działalność gospodarczą.

W marcu 2014 r. powód M. K. (1) wykonywał pracę na rzecz J. P. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) z siedzibą w W., jako operator żurawia, na zastępstwo za innych operatorów.

Potem było uzgodnione, że miał pracować dla pozwanego na stałe. Miał później otrzymać umowę o pracę. Powód M. K. (1) od 1 kwietnia 2014 r. do 31 lipca 2015 r. pracował dla J. P. codziennie na stanowisku operatora dźwigu budowlanego – żurawia. P. P. informował powoda telefonicznie, na której inwestycji ma wykonywać pracę. Powód wykonywał pracę od dnia 1 kwietnia 2014 r. od poniedziałku do piątku na ul. (...) w W., za wyjątkiem dnia 21 kwietnia 2014 r. (poniedziałek Wielkanocny). Od 5 maja 2014 r. pracował także w soboty. Od lipca 2014 r. do 9 października 2014 r. wykonywał pracę na ul. (...) w W. na budowie (...). Od 13 października do 23 stycznia 2015 r. powód pracował na budowie (...), a od 27 stycznia 2015 r. do 31 lipca 2015 r. na budowie (...) przy ul. (...).

M. K. (1) zaczynał pracę przeważnie o godz. 7:00, zgodnie z ustaleniem kierownika budowy, zaś kończył pracę między 19:00 a 20:00. Pracował od poniedziałku do piątku i w soboty. W sobotę pracował przeważnie od 7:00 do 15:00. Strony umówiły się, że powód będzie otrzymywał wynagrodzenie za godzinę pracy, początkowo otrzymywał 16 zł na godzinę, a później 17 zł. Strony nie zawarły umowy w formie pisemnej, zaś pozwany przedsiębiorca nie zgłosił powoda do ubezpieczeń społecznych, mimo, że powód upominał się o umowę o pracę.

Zdarzało się, że powód był przenoszony na inną budowę, ale cały czas pracował dla J. P.. Pomiędzy tymi budowami nie było przerw. Cały czas był efektywnie wykorzystywany. Powód nie korzystał z urlopu u pozwanego, miał mieć zwrócone wynagrodzenie za urlop, ale go nie otrzymał.

Powód przyuczał kursantów do pracy w charakterze operatora żurawia, uczył K. P. na kursie obsługi żurawia wiosną 2012 r. Podczas przerwy powód pozwalał operować żurawiem. Kursant wykonywał w czasie przerwy pracę „na pusto”.

K. P. zastępował powoda na ul. (...) wiosną 2015 r. Przez 3 lub 4 dni po 2, 3 godziny zastępował powoda. Zastępstwo wykonywał po południu 15-17 -18:00. Informację o czasie pracy zostawiał na żurawiu.

W. Z. pracował dla pozwanego w 2013 r., do połowy 2014 r.

Był operatorem żurawia, miał umowę o pracę na czas nieokreślony na pełny etat. Dostawał wynagrodzenie, ale nieregularnie.

Zdarzyło się tak, że powód stawiał się do pracy nietrzeźwy. Przez kierownika budowy został wezwany M. R. z ramienia firmy (...), który przekazał pozwanemu, aby zakończył współpracę z powodem. Pracownicy wstawili się za powodem, aby został w pracy.

Powodowi bezpośrednio polecenia wydawał kierownik budowy. Raport pracy żurawia zawierał wyszczególnione godziny pracy żurawia i czas pracy operatora żurawia. Operatorzy rozliczali się na podstawie tego raportu. Kierownik budowy lub majster podpisywał raporty. Kierownik zapisywał w raporcie, czy jest to zastępstwo za operatora, czy nie. Raporty pracy żurawia były dla pozwanego listą czasu pracy. Na podstawie raportów pozwany sumował godziny z raportu i wypłacał wynagrodzenie powodowi. Pieniądze dla powoda były wypłacane z własnych środków J. P.,

te pieniądze nie były księgowane. Rozliczenie odbywało się praktycznie co tydzień. Były przypadki, że także P. P. płacił powodowi wynagrodzenie gotówką. Powód nie kwitował wypłaty pieniędzy, nie chciał żadnego potwierdzenia. Pozwany i jego syn mieli zaufanie do powoda i nie brali pokwitowania.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie powołanych dokumentów oraz zeznań świadków, którym dał wiarę, gdyż ich zeznania były jasne, logiczne, uzupełniały się wzajemnie, a nadto świadkowie zeznawali pod przysięgą, zatem mieli pełną świadomość odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań.

Sąd Rejonowy oparł się również na zeznaniach powoda, które były zgodne, logiczne, spójne i wzajemnie się uzupełniały, ponadto korespondowały z materiałem dowodowym w postaci dokumentów przedstawionych do akt sprawy, w szczególności z raportem pracy żurawia, a ponadto odpowiadały informacjom podanym przez powoda w trakcie jego przesłuchania, a także w/w dokumentom. Sąd Rejonowy oparł się również na przedłożonych przez powoda raportach pracy żurawia, bowiem pozwany nie zakwestionował skutecznie tych dokumentów.

Sąd Rejonowy odmówił waloru wiarygodności zeznaniom pozwanego J. P., jako sprzecznym z pozostałymi dowodami zgromadzonymi w sprawie, w szczególności z raportami pracy żurawia, zeznaniami pozostałych świadków i zeznaniami powoda. Z kolei zeznaniom świadka P. P. Sąd Rejonowy dał wiarę jedynie częściowo, w zakresie, w którym znalazły potwierdzenie w pozostałym materiale zebranym w sprawie.

Sąd Rejonowy pominął dowód z pism z dnia 12.08.2014.r od (...)

Sp. z o.o. do (...) S.A. k. 142, praca żurawia (...) obciążenie z pracą żurawia k. 143, obciążenie za prace żurawia (...) z dnia 25 sierpnia 2014 r. k. 144; e-mail z dnia 25 czerwca 2015 r. k. 145; e-mail z dnia 23 stycznia 2015 r. k. 146; e-mail z dnia 4 listopada 2014 r. k. 147- 153. W ocenie Sądu Rejonowego z tych dokumentów nie wynika, że dotyczą pracy M. K. (1), bowiem z załączonych dokumentów przez powoda wynika, że w czasie obejmującym treść tych e-maili był operatorem innych dźwigów, w innych miejscach.

Sąd powołał się na art. 317 k.p.c. zgodnie z którym sąd może wydać wyrok częściowy z urzędu lub na wniosek, w wypadku, gdy sprawa nie dojrzała w całości do rozstrzygnięcia, a wyjaśniono jedynie część żądania, zaś po przeprowadzonym postępowaniu dowodowym powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, jako zasadne, zasługiwało na uwzględnienie.

W przedmiotowej sprawie powód wskazał, że jego interes prawny polega na ustaleniu istnienia stosunku pracy, co pozwoli mu wyegzekwować wydanie świadectwa pracy, wypłacenie ekwiwalentu za urlop oraz wynagrodzenia za przepracowane przez niego godziny nadliczbowe, a tym samym udowodnił, że ma interes prawny w ustaleniu, że łączył go z pozwanym stosunek pracy.

Przechodząc do oceny zasadności powództwa o ustalenie stosunku pracy Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności przywołał treść art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania określonego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a także w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Pracodawca natomiast zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Przepis ten wyznacza tzw. essentialia negotii stosunku pracy, jego elementy istotne. Wszystkie te elementy muszą wystąpić łącznie, żeby można było uznać dany stosunek prawny za stosunek pracy. Zgodnie z art. 22 § 1¹ k.p. zatrudnienie na takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na to, jak strony nazwały łączącą ich umowę. Można zatem wyszczególnić następujące elementy istotne stosunku pracy:

1. określony rodzaj pracy,
2. na rzecz pracodawcy,
3. podporządkowanie pracodawcy,
4. zobowiązanie do zapłaty wynagrodzenia.

Powołując się na poglądy orzecznictwa Sąd Rejonowy omówił cechy stosunku pracy wskazując, że decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów o świadczenie pracy określonego rodzaju – przez którą należy rozumieć zasadnicze obowiązki pracownika oraz miejsce i czas wykonywania pracy – jest świadczenie pracy pod kierownictwem pracodawcy. Pracownik obowiązany jest więc świadczyć pracę w zorganizowanym zespole pracowniczym, podporządkowanym pracodawcy w granicach wynikających z charakteru pracy i potrzeb pracodawcy oraz zastrzeżonych ustawowo dla pracownika. Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie o dzieło czy umowie zlecenia. Dla stwierdzenia, że ta cecha występuje w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązku przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej, stała dyspozycyjność czy dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. Praca ta powinna być świadczona przez pracownika w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, w sposób ciągły, a w dodatku samodzielnie, osobiście i nie może być powierzona innej osobie bez zgody pracodawcy.

Sąd Rejonowy zaznaczył również, że o charakterze łączącego strony stosunku prawnego decyduje przede wszystkim treść umowy łączącej strony, 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. Zdaniem Sądu Rejonowego, analizując całość charakteru sposobu wykonywania przez powoda jego obowiązków, należy uznać, że obowiązki te były zgodne z elementami treści umowy o pracę. Podkreślenia wymaga, że u pozwanego powód nie miał obowiązku podpisywania listy obecności, ale podpisywał karty pracy żurawia. Dodatkowo należy wskazać, że był weryfikowany czas pracy powoda przez kierownika na budowie. Powód miał obowiązek poinformowania o swojej nieobecności w pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego, w kontekście omówionych cech stosunku pracy oraz po analizie zebranych w sprawie dowodów, należy uznać, że praca powoda była wykonywana na rzecz pozwanego i pod jego kierownictwem w ramach stosunku pracy, a nie stosunku o charakterze cywilnoprawnym. Powód wykonywał pracę określonego rodzaju na stanowisku operatora żurawia. Na podstawie przeprowadzonych dowodów możliwe było ustalenie szczegółowego zakresu obowiązków powoda, składających się łącznie na funkcję operatora żurawia. Powód zobowiązany był stawić się we wskazane przez pozwanego miejsce pracy o wskazanej godzinie (spóźnienie było zaznaczane na raporcie) i nie ma również wątpliwości, że powód czynił to na rzecz pozwanego przedsiębiorcy, nawet jeżeli jechał na tzw. zastępstwo, to odbywało się w ramach inwestycji, na które miał dostarczać operatorów pozwany. Powód rozliczany był na podstawie karty pracy żurawia, która była jednocześnie ewidencją czasu pracy. W ocenie Sądu Rejonowego nie można podzielić twierdzenia pozwanego, że karta pracy żurawia nie odzwierciedla godzin pracy powoda. Skoro, jak zeznał syn pozwanego – P. P. „Po miesiącu sumowało się godziny na raporcie i stąd ojciec wiedział ile zapłacić powodowi.” (00:58:31)”, zatem raport był ewidencją czasu pracy dla powoda i na tej podstawie był rozliczany.

Odnośnie wynagrodzenia Sąd Rejonowy wskazał, że do ustalenia istnienia stosunku pracy wystarczające jest zobowiązanie pracodawcy do opłacania pracownika. Określenie konkretnej stawki wynagrodzenia nie jest konieczne do samego stwierdzenia istnienia stosunku pracy. Wszyscy pracownicy pozwanego byli rozliczani tak samo, według stawki za godzinę, również tak jak powód - zaliczkowo, nieregularnie. Powód wykonywał taką samą pracę jak W. Z., który był zatrudniony na podstawie umowy o pracę i te same osoby wydawały im polecenia.

Ponadto, zdaniem Sądu Rejonowego, na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego nie można przyjąć też, iż przy wykonywaniu pracy powód mógł posłużyć się zastępcą, gdyż powód nie mógł powierzyć realizacji czynności, jakie wykonywał osobie trzeciej – spoza firmy. Co do obowiązku osobistego wykonywania pracy przez powoda nie mogą więc istnieć żadne wątpliwości.

Sąd Rejonowy zważył również, że do zawarcia umowy o pracę może dojść w sposób faktyczny, poprzez rzeczywiste świadczenie pracy. Pracodawca jest „silniejszą” stroną stosunku pracy. Jest to sformułowanie powszechnie znane

i akceptowalne w orzecznictwie, gdyż to pracodawca ustala wszystkie reguły, zasady, a w konsekwencji treść umowy o pracę. Pracownik, co prawda ma możliwość negocjowania warunków pracy, jednakże decydujące zdanie należy do pracodawcy. To pracodawca jest stroną ekonomicznie silniejszą, wyposażoną w obsługę prawną i to na pracodawcy spoczywa obowiązek takiego zredagowania umowy, by w sposób przejrzysty wynikały z niej wszystkie uprawnienia i obowiązki stron. W ocenie Sądu Rejonowego, to pracodawca redaguje umowę o pracę, dyktuje szereg warunków, na które pracownik – chcący uzyskać zatrudnienie – musi wyrazić zgodę. W świetle art. 22 § 1 k.p. oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez strony jej postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania. Przy ustaleniu charakteru zawartej umowy znaczenie ma nie tylko wola stron nawiązania stosunku cywilnoprawnego, ale też faktyczny sposób wykonywania obowiązków. Bieżące zlecenie zadań osobie zatrudnionej na zlecenie, bieżąca kontrola wykonywanych czynności i modyfikowanie ich zakresu z reguły wskazuje na pracowniczy charakter stosunku łączącego strony, nawet jeśli strony zawarły umowę zlecenia. Ustalenie, że praca określonego rodzaju jest wykonywana na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, odpłatnie, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, wystarcza do stwierdzenia istnienia stosunku pracy.

Z tych wszystkich względów Sąd Rejonowy uznał, że pomiędzy stronami we wskazanym okresie istniał ważny stosunek pracy, nie potwierdzony umową o pracę, ale wypełniający przesłanki zawarte w art. 22 § 1 k.p., istotne i niezbędne do ustalenia istnienia stosunku pracy. Okres zatrudnienia powoda Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań świadków oraz zeznań samego powoda, wskazując, że z materiału dowodowego zebranego w niniejszej sprawie wynikało, iż przez czynności konkludentne stosunek pracy trwał w okresie od dnia 1 kwietnia 2014 do dnia lipca 2015 roku. W pozostałym zakresie, zdaniem Sądu Rejonowego, powództwo o ustalenie podlegało oddaleniu.

Od powyższego wyroku częściowego pozwany złożył w dniu 18 października 2017 r. apelację, zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w części, co do pkt I i III. Pozwany zarzucił skarżonemu wyrokowi:

I. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 22 § 1-1² k.p. w zw. z art. 58 k.c. oraz art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez przyjęcie, że w okresie od 1 kwietnia 2014 r. do 31 lipca 2015 istniał ważny stosunek pracy między stronami oraz błędne ustalenie faktyczne, że wolą stron było zawarcie umowy o pracę,

II. naruszenie prawa procesowego, tj.

a) art. 227 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. w zw. art. 299 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zgromadzonego materiału dowodowego, w tym pominięcie dowodu z przesłuchania pozwanego oraz częściowo zeznań świadka P. P., oraz art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę dowodów, co miało wpływ na treść zaskarżonego wyroku, w szczególności przez błędne przyjęcie, iż powód świadczył usługi na rzecz pozwanej pozostając w stosunku pracy,

b) art. 227 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. w zw. art. 299 k.p.c. poprzez pominięcie dowodu z dokumentów, tj. pism i maili przedłożonych przez pozwanego jako m. in. nie dotyczących powoda, mimo że zeznania świadków oraz pozwanego potwierdziły, że fakt tam wykazany wywołany niesumieinnym i niestarannym wykonywaniem czynności przez powoda na rzecz pozwanego.

W oparciu o powyższe pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania odwoławczego.

W uzasadnieniu apelacji pozwany wskazał, że nie sposób zgodzić się z zaskarżonym wyrokiem częściowym Sądu Rejonowego oraz ustaleniem, że powoda i pozwanego łączył stosunek pracy, gdyż wolą stron była praca na zlecenie, zaś zlecenia były przez powoda podejmowane na czas zastępstw za innych pracowników pozwanego oraz na czas trwania poszczególnych budow. Pozwany szczegółowo odniósł się do podniesionych w apelacji zarzutów, wskazując, że Sąd Rejonowy dokonał błędnych ustaleń stanu faktycznego i pominął zeznania świadków, w tym zwłaszcza P. P.,

a także samego pozwanego, w zakresie godzin pracy powoda, jego codziennego przebywania na budowie, ustalonej między stronami stawki wynagrodzenia za godzinę, znaczenia raportów żurawi jako ewidencji czasu pracy, jak również woli stron co do zawarcia umowy o pracę. Pozwany zakwestionował przyjęcie przez Sąd Rejonowy za podstawę rozważań raportów żurawi oraz stwierdzenie, że operatorzy rozliczali się na ich podstawie, wskazując, że raporty te nie odzwierciedlają tylko i wyłącznie godzin pracy jednego operatora, a także zeznania świadka W. Z., wskazując, że świadek jest niewiarygodny, gdyż wcześniej pozostawał z pozwanym w sporze sądowym. Zaznaczył również, że okoliczności związane z zawarciem umowy nie pozwalają na uznanie, że nastąpiło zatrudnienie w oparciu o przepisy prawa pracy z uwagi na wolę stron ujawnioną przy zawarciu umowy zlecenia.

W odpowiedzi na apelację z dnia 5 lutego 2018 r. pełnomocnik powoda wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Uzasadniając swoje stanowisko wobec apelacji powód wskazał, że stanowczo zaprzecza twierdzeniom pozwanego i odniósł się do poszczególnych zarzutów apelacji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego była niezasadna.

Spór w niniejszej sprawie – w zakresie skarżonego wyroku częściowego – dotyczył kwestii istnienia między powodem a pozwanym stosunku pracy. Sąd Okręgowy zważył, że skarżący podniósł przeciwko Sądowi Rejonowemu szereg zarzutów naruszenia przepisów prawa procesowego i materialnego, jednakże żaden z podniesionych przez pozwaną zarzutów nie mógł zostać uznany za zasadny. Celem postępowania apelacyjnego jest ponowne rozpoznanie sprawy pod względem faktycznym i prawnym, przy czym ocena zarzutów odnoszących się do naruszenia prawa materialnego może być dokonana jedynie na podstawie prawidłowo ustalonego stanu faktycznego sprawy.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy miał na względzie, że pozwany do apelacji załączył nowe dowody w postaci kopii umowy zlecenia zawartej z M. W.

w dniu 17 marca 2014 r. oraz dwóch umów o pracę zawartych z M. K. (3) z dnia 12 sierpnia 2015 r. i z A. Ł. z dnia 1 sierpnia 2014r. W ocenie Sądu, dowody te nie mogły jednak zostać uwzględnione. Zgodnie z treścią art. 381 k.p.c. sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynikła później. Przepis ten wyraża dążenie do przedstawiania przez strony całości materiału dowodowego na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego. Przesłankami dopuszczenia nowych dowodów dopiero na etapie postępowania drugoinstancyjnego są niemożność powołania ich w postępowaniu pierwszoinstancyjnym bądź też wyniknięcie potrzeby powołania ich dopiero w drugiej instancji. Pozwany nie wyjaśnił przyczyn, dla których nie mógł przedłożyć ww. dokumentów w toku postępowania przed Sądem Rejonowym, a ponadto złożone przez niego umowy stanowią jedynie kopie umów. Z tych też względów Sąd Okręgowy oddalił powyższe dowody w oparciu o art. 381 k.p.c.

Przechodząc do rozważań nad zasadnością apelacji Sąd Okręgowy wskazuje, iż nie dopatrył się naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa procesowego, w szczególności braku wszechstronnego rozważenia zgromadzonego materiału dowodowego oraz pominięcia wskazanych w apelacji dowodów. Formułując powyższe zarzuty pozwany wskazał na przepisy art. 227 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 299 k.p.c., zaś z prezentowanej przez niego argumentacji należy wnioskować, że zarzut braku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego należy wiązać z pominięciem dowodów z przesłuchania stron (a konkretnie strony pozwanej) i w efekcie pominięcie dowodów mających istotne znaczenie dla sprawy. Ta konstrukcja, zdaniem Sądu, jest błędna o tyle, że sama w sobie stanowi wyraz braku wszechstronności przy ocenie materiału dowodowego, co znajduje potwierdzenie w uzasadnieniu apelacji, gdzie pozwany chętnie powołuje się na treść własnych zeznań, jak również na zeznania swojego syna P. P., odmawiając jednocześnie wiarygodności zeznaniom pozostałym, nie pasującym do nich treściowo zeznań świadków, a także dokumentów niespójnych z prezentowaną przez niego linią argumentacyjną. Tymczasem zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Wyrażona w tym

przepisie swobodna ocena dowodów polega na rozumowaniu w oparciu o wymogi wyznaczone przepisami prawa procesowego, doświadczeniu życiowym oraz regułami logicznego myślenia. Według tych kategorii, sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98). Zaprzeczeniem swobodnej oceny dowodów jest ich ocena dowolna, to jest taka, która nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy lub też jest nielogiczna albo sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 5 sierpnia 1999 r., II UKN 76/99 oraz z 19 czerwca 2001 r., II UKN 423/00). W konsekwencji dla postawienia skutecznego zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza przedstawienie własnej wersji zdarzeń, wskazanie, że zgromadzone dowody pozwalają na wyciągnięcie odmiennych wniosków co do okoliczności faktycznych danej sprawy, czy poprzestanie na stwierdzeniu wadliwości podstawy faktycznej ustalonej przez Sąd I instancji, lecz konieczne jest wskazanie konkretnych uchybień, których dopuścił się Sąd w toku wnioskowania i oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w świetle dyrektyw swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przedstawienie przez skarżącego własnej wersji wydarzeń, choćby była równie prawdopodobna jak ta przyjęta przez Sąd, a tym bardziej nie może odnieść żadnego skutku proste zanegowanie ustalonych w sprawie faktów (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 5 grudnia 2017 r. V ACA 948/17; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 6 grudnia 2017 r. I ACA 658/17).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia stanu faktycznego oraz ocena dowodów spełniała prezentowane wyżej kryteria swobodnej, a nie dowolnej oceny dowodów. Sąd Rejonowy dokładnie omówił kwestie wiarygodności dowodów w postaci zeznań świadków i stron oraz dokumentów wskazując, w jakim zakresie przyznaje im walor wiarygodności, a w jakim nie, ze wskazaniem przyczyn takiej oceny. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia i aprobuje argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, nie zachodzi zatem potrzeba ich szczegółowego powtarzania (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999r., I PKN 521/98).

Choć pozwany wskazywał jakie okoliczności faktyczne zostały w jego ocenie ustalone w sposób nieprawidłowy, to jego argumentacja sprowadzała się w istocie do przedstawienia odmiennej oceny faktów i dowodów oraz zaprzeczeniu okolicznościom wynikającym z materiału dowodowego. Pozwany nie wykazał nieprawidłowości w procesie myślowym Sądu Rejonowego, nie sprecyzował również, na czym miały polegać zarzucane skarżonemu wyrokowi sprzeczności. W tym kontekście zarzuty strony pozwanej skupiały się w istocie na kwestionowaniu poczynionych przez ten Sąd ustaleń, które, jak wspomniano powyżej, Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe.

Argumentacja strony pozwanej dotyczyła przede wszystkim zakwestionowania stanowiska Sądu Rejonowego, co do możliwości uznania przedłożonych przez powoda raportów pracy żurawia za ewidencję czasu pracy i poczynienie na ich podstawie pozostałych ustaleń co do godzin pracy powoda, ciągłości wykonywania przez niego obowiązków, czy też przyjętych metod rozliczania się z powodem przez pozwanego. W ocenie Sądu Okręgowego przedstawione przez pozwanego argumenty w tym zakresie, skupiające się właściwie na przedstawieniu własnej interpretacji dowodów i okoliczności stanu faktycznego, nie mogły jednak prowadzić do wzruszenia przyjętego przez Sąd Rejonowy stanowiska. Przede wszystkim należy zaznaczyć, że pozwany nie zakwestionował w sposób skuteczny stwierdzenia, że wspomniane wyżej raporty obrazowały czas pracy powoda. W raportach tych ujęto godziny pracy żurawia ze wskazaniem godzin rozpoczęcia pracy i jej zakończenia, a także nazwisko operatora. W przypadku zmiany operatora wpisywano jego nazwisko w danym dniu, w którym nastąpiła zmiana, co znajduje odzwierciedlenie w zeznaniach tak powoda. Znaczenie raportów pracy żurawi potwierdzali również przesłuchani w sprawie świadkowie. Świadek M. K. (4) zeznał, że „kierownik zapisuje czy jest to zastępstwo czy nie”, „Raporty są sporządzane na koniec miesiąca. Raport odzwierciedla pracę też innych osób” (k. 143v a.s.) oraz, że „Raport żurawia zawierał ile godzin dany dźwig przepracował. To kto pracował na dźwigu w danym dniu było rozpisywane w raportach” (k. 144 a.s.). Z kolei świadek W. Z. wskazał, że „Raport pokazuje pracę żurawia. Na podstawie raportów wszystko potem można odczytać” (k. 181 a.s.). W ocenie Sądu Okręgowego, znamienne były również zeznania syna pozwanej - P. P., który wskazał, że „Po miesiącu sumowało się godziny na raporcie i stąd ojciec wiedział ile zapłacić powodowi” / Raporty były sporządzane raz

w miesiącu, sporządzał je K., bo się na tym znał, to były zbiorcze godziny pracy na żurawiu” (k. 122v a.s.). Z powyższego wynika, że operatorzy żurawi, w tym powód, byli rozliczani w oparciu o te właśnie raporty. Choć pozwany kwestionował ich znaczenie, to należy podkreślić, że w toku postępowania przed Sądem Rejonowym nie wyjaśnił, w jaki inny sposób miałby dokonywać rozliczeń czasu pracy nie tylko powoda, ale też innych pracowników, którzy bezspornie byli u niego zatrudnieni na podstawie umowy o pracę. Trudno zaś, w ocenie Sądu Okręgowego, przyjąć, aby osoba prowadząca działalność gospodarczą, w szczególności w zakresie udostępniania wykwalifikowanych pracowników na plac budowy, nie prowadziła żadnej formy nadzoru czasu ich pracy i nie kontrolowała ich stawiennictwa na wyznaczony dzień. W szczególności, zdaniem Sądu Okręgowego, nie było możliwości poczynienia takich ustaleń w oparciu o zeznania pozwanego i jego syna, czego pozwany domagał się w treści apelacji. Konfrontacja treści ich zeznań wskazuje, że obaj panowie zrzucali na siebie odpowiedzialność zarówno za nadzór nad czasem pracy pracowników, jak i rozliczaniem ich wynagrodzeń, co samo w sobie stanowi podstawę do uznania ich zeznań w tym zakresie za sprzeczne i niemogące stanowić podstawę jednoznacznych ustaleń faktycznych.

W kontekście powyższego należy również wskazać, że pozwany kwestionował wiarygodność zeznań świadka W. Z. powołując się na fakt, że uprzednio pozostawał w nim sporze sądowym, jednakże sama ta okoliczność nie musi być tożsama z koniecznością uznania jego zeznań za nieobiektywne. Treść zeznań świadka nie daje podstaw do stwierdzenia, że jego postawa charakteryzuje się stronniczością. Świadek pracował u pozwanego, a tym samym miał informacje co do specyfiki pracy w prowadzonej przez niego firmie, zaś Sąd Rejonowy oceniając jego zeznania wespół z innymi dowodami osobowymi stwierdził, że były one logiczne i spójne. Ponadto pozwany nie wyjaśnił na czym miałyby polegać wewnętrzna sprzeczność zeznań świadka, którą zarzucał w uzasadnieniu apelacji.

Sąd Okręgowy nie dopatrzył się również żadnych naruszeń w pominięciu przez Sąd Rejonowy dowodów z dokumentów w postaci pism i korespondencji e-mail przedłożonych przez pozwanego (k. 142-153 a.s.). W dokumentach tych znajdują się informacje o zastrzeżeniach co do prac operatorów oraz wynikających z tego opóźnień i przestojów, a także stanu technicznego i porządku w kabinach żurawi. W żadnym z tych dokumentów nie widnieje jednak nazwisko powoda, a ich treść i sposób przedstawienia wskazywanych w nich okoliczności nie pozwala jednoznacznie stwierdzić, aby powód był z tymi okolicznościami w jakikolwiek sposób powiązany. Wbrew twierdzeniom pozwanego takim łącznikiem – pomiędzy okolicznościami opisanymi w przedmiotowych dokumentach a powodem – nie mogą być również zeznania wskazanych w treści apelacji świadków M. M. (2), P. P., M. R., czy K. D.. Na podstawie zeznań świadków nie sposób, bowiem ustalić, aby okoliczności, o których w tych dokumentach mowa, miałyby odnosić się do powoda osobiście. Niezależnie od powyższego, w ocenie Sądu Okręgowego, wskazywane w tych dokumentach okoliczności nie miały większego znaczenia dla istoty sporu w zakresie dotyczącym powództwa o ustalenie stosunku pracy. Należy podkreślić, że kwestią rozstrzygniętą przez Sąd Rejonowy w skarżonym wyroku częściowym było istnienie stosunku pracy między powodem a pozwanym. Nawet gdyby uznać, że dokumentacja ta przedstawia postawę prezentowaną przez powoda w miejscu pracy, to okoliczności wywiązywania się przez strony z tej umowy, w tym okoliczności staranności i rzetelności wykonywania przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych – a więc stawianie się w pracy, jego dyspozycyjność czy też zachowanie, jak również przestrzeganie panujących na budowie reguł – były w istocie drugorzędne dla stwierdzenia, czy stosunek pracy między stronami istniał, czy też nie.

W ocenie Sądu Okręgowego niezasadne było natomiast odwoływanie się do art. 227 k.p.c. i art. 299 k.p.c. Zgodnie z treścią tych przepisów przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie; jeżeli po wyczerpaniu środków dowodowych lub w ich braku pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, sąd dla wyjaśnienia tych faktów może dopuścić dowód z przesłuchania stron. W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy dopuścił dowody z przesłuchania zarówno strony powodowej, jak i pozwanej, co miało miejsce po przeprowadzeniu innych dowodów, w tym zeznań świadków i przedłożonej do akt dokumentacji, zawierających istotne informacje dla wazkich z perspektywy sporu kwestii, takich jak specyfika i warunki pracy powoda, zakres jego obowiązków, czas pracy, wynagrodzenie itp. Trudno więc zdaniem Sądu Okręgowego dopatrzeć się w tym zakresie jakichkolwiek naruszeń.

W konsekwencji uznania zrzutów naruszenia prawa procesowego za niezasadne

Sąd Okręgowy stwierdził, że na uwzględnienie nie zasługiwały również zarzuty naruszenia prawa materialnego. Skarżący zarzucił Sądowi Rejonowemu zbiorcze naruszenie art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 22 § 1-1² k.p. w zw., z art. 58 k.c. oraz art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez przyjęcie, że w okresie od 1 kwietnia 2014 r. do 31 lipca 2015 r. między nim a pozwanym istniał ważny stosunek pracy oraz błędne ustalenie faktyczne, że wolą stron było zawarcie umowy o pracę. Sąd Rejonowy w sposób szczegółowy, z przywołaniem ugruntowanego orzecznictwa, omówił zarówno instytucję stosunku pracy wraz z prezentacją jej istotnych elementów (odpłatności, dobrowolności, ciągłości pracy, podporządkowania pracodawcy, świadczenia pracy osobiście, pod kierownictwem i w wyznaczonym przez pracodawcę miejscu i czasie), jak i kryteria, jakimi należy się kierować przy kwalifikacji danego stosunku prawnego jako stosunku pracy i rozważania w tym zakresie przeniósł na grunt niniejszej sprawy, dokonując prawidłowej oceny stosunku prawnego łączącego powoda z pozwanym w okresie od 1 kwietnia 2014 r. do 31 lipca 2015 r. Rozważając kwestię ustalenia istnienia stosunku pracy między powodem, a pozwanym Sąd Rejonowy powołał się na dokonane ustalenia faktyczne, które, jak wspomniano powyżej, należało uznać za poprawne na tle całości materiału dowodowego zebranego w sprawie, w tym zwłaszcza zeznań świadków i raportów pracy żurawi.

Należy podkreślić, że zgodnie z art. 22 § 1¹ k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Tak więc jeżeli świadczona praca spełnia warunki przypisane stosunkowi pracy możliwe jest ustalenie, że wiążąca strony umowa nie jest umową cywilnoprawną, a umową o pracę. Decydujące znaczenie mają więc cechy stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. oraz sformułowane przez doktrynę prawa pracy. Należy także zauważyć, że przepis art. 22 § 11 k.p. nie stwarza domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę. Nie bez znaczenia dla rozstrzygnięcia o charakterze zawartej umowy mogą okazać się również okoliczności wykonywania pracy, nazwa umowy oraz wola stron. Dla rozstrzygnięcia zatem charakteru umowy o świadczenie pracy konieczne jest ustalenie, które z cech danej umowy mają charakter przeważający (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 17 stycznia 2017 r. III AUa 1437/16). Powód M. K. (1) miał wyznaczone obowiązki, miejsce, rodzaj i czas pracy, zaś za ich wykonanie otrzymywał wynagrodzenie – niezależnie od tego, czy rozliczał się zaliczkowo, co czynili też inni pracownicy bezspornie zatrudnieni na podstawie umowy o pracę – a ponadto miał ewidencjonowany czas pracy w oparciu o czas pracy żurawi, na podstawie których był rozliczany. Choć powodowi bezpośrednio polecenia wydawał kierownik budowy, to pozwany ustalał, kiedy i gdzie ma on się stawić do pracy.

Fakt, że powód określał otrzymywane polecenia jako „zlecenia” nie ma przy tym istotnego znaczenia wobec faktu, że w niniejszej sprawie strony używały nomenklatury dotyczącej stosunku pracy i umów zlecenia naprzemiennie. Również i pozwany w swoich zeznaniach wskazywał, że „był pracodawcą powoda” (k. 196 a.s.), a powód „jego pracownikiem”, któremu wypłacał „wynagrodzenie”, stosował więc określenia typowe dla stosunku pracy, a nie dla umowy zlecenie. To zaś, czy powód stawiał się na danej budowie w celu zastępstwa innego pracownika, czy też wykonywania pracy, nie miało znaczenia o tyle, że każde wysłanie go do pracy następowało na skutek wydania mu polecenia przez pozwanego i odbywało się w ramach prowadzonej przez niego działalności polegającej właśnie na zapewnieniu obsługi żurawi należących do jego kontrahentów.

Odnosząc się do poruszonej przez pozwanego kwestii braku woli zawarcia umowy o pracę, Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sadu Rejonowego co do możliwości konkludentnego zawarcia takiej umowy. W tym zresztą zakresie Sąd Rejonowy powołał się na ugruntowane poglądy orzecznictwa, w których wskazano, że strony mogą nawiązać umowny stosunek pracy przez czynności konkludentne, w szczególności skutek dopuszczenia pracownika do pracy, przyjmowania pracy przez pracodawcę i realizowanie takiego stosunku prawnego, który odpowiada cechom stosunku pracy określonym w art. 22 k.p. Nie ma wątpliwości, że jeżeli w umowie przeważają cechy pracownicze, takie jak podporządkowanie pracodawcy czy brak realnej możliwości wykonywania umowy przez inną osobę niż zatrudniony, to mamy do czynienia z umową o pracę, nawet jeżeli wolą stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2017 r. I PK 176/16). Zasadne było więc stwierdzenie, że skoro warunki i specyfika pracy powoda cechowały się elementami stosunku pracy określonymi w art. 22 § 1 k.p., to tak świadczoną pracę należało uznać za realizowaną w ramach stosunku pracy. W ocenie Sądu Okręgowego brak było natomiast podstaw

do uwzględnienia twierdzeń pozwanego w zakresie, w jakim wskazywał, że powód nie był zainteresowany zawarciem umowy o pracę i nie domagał się jej zawarcia z powodu problemów z komornikiem czy alimentów, gdyż nie zostało to potwierdzone żadnymi dowodami. Przeciwnie, twierdzenia powoda, co do dochodzenia przez niego zawarcia umowy o pracę znajdują potwierdzenia w zeznaniach świadka W. Z..

Sąd Okręgowy miał również na względzie, że pozwany formułując zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego powołał się m. in. na art. 58 k.c., jednakże w żaden sposób się do tego nie ustosunkował i nie wyjaśnił, na czym miałyby polegać naruszenie tego przepisu przez Sąd Rejonowy. Stąd też rozstrzygnięcie o zasadności powyższego zarzutu w tym zakresie było bezprzedmiotowe.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał, iż skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego jest prawidłowe, gdyż Sąd ten na podstawie materiału dowodowego wyczerpująco i precyzyjnie ustalił stan faktyczny, jak również zasadnie

i adekwatnie do ustalonego stanu faktycznego wskazał przepisy prawa stanowiące podstawę rozstrzygnięcia. Zarzuty pozwanego podniesione w apelacji stanowiły natomiast jedynie polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego, a pozwany nie wykazał zasadności prezentowanej linii argumentacyjnej. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony pozwanej jako bezzasadną, o czym orzekł w punkcie 1 sentencji wyroku.

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 2 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 265).

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk SSO Małgorzata Jarząbek (spr.)

Zarządzenie: (...)

(...)