

Sygn. akt VII Pa 96/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 października 2018 roku

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Renata Gąsior

Sędziowie: SO Dorota Michalska

SO Agnieszka Stachurska (spr.)

Protokolant: Magdalena Wójcicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 października 2018 roku w Warszawie

sprawy z powództwa B. B. i A. S.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. Zakład Produkcyjny w C.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wydanie świadectwa pracy, ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odszkodowanie, zadośćuczynienie z tytułu naruszenia dóbr osobistych

na skutek apelacji wniesionej przez powódki

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 marca 2018r., sygn. akt VI P 262/16

1. oddała apelacje;
2. zasądza od powódki B. B. na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. Zakład Produkcyjny w C. kwotę 915,00 zł (dziewięćset piętnaście złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą;
3. zasądza od powódki A. S. na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. Zakład Produkcyjny w C. kwotę 1.590,00 zł (tysiąc pięćset dziewięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Dorota Michalska SSO Renata Gąsior SSO Agnieszka Stachurska

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 12 marca 2018r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu sprawy z powództwa B. B. i A. S. przeciwko (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Zakład Produkcyjny w C. o ustalenie istnienia stosunku pracy, wydanie świadectwa pracy, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odszkodowanie i zadośćuczynienie z tytułu naruszenia dóbr osobistych:

1. stwierdził swą niewłaściwość w sprawie o zadośćuczynienie z tytułu naruszenia dóbr osobistych i sprawę przekazał Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi - Północ w Warszawie I Wydział Cywilny;

2. w pozostałym zakresie powództwo oddalił;

3. zasądził od powódek B. B. i A. S. na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Zakład Produkcyjny w C. po 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:

A. S. od 5 listopada 2002r. do 5 marca 2016r. zawierała z pozwanym (...) sp. z o. o. w W. umowy zlecenia o jednakowej treści, które były przedłużane co miesiąc. Na ich podstawie powódce zlecono wykonywanie w sposób samodzielny następujących prac: produkcja kanapek i zapiekanek oraz utrzymywanie hali produkcyjnej w czystości. Za wykonane zlecenia powódka miała otrzymywać zgodnie z zawartą umową wynagrodzenie wyliczone według stawki 8,93 zł netto za godzinę. Łącznie z tytułu pracy wykonanej na rzecz strony pozwanej powódka zarobiła kwotę 99.024,12 zł brutto. Od wypłaconego wynagrodzenia zostały odprowadzone składki na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne oraz zaliczka na podatek dochodowy.

Powódka B. B. zawierała z pozwanym umowy zlecenia w okresie od 1 grudnia 2014r. do 31 maja 2016r. Na ich podstawie zlecano jej wykonywanie prac obejmujących utrzymanie w czystości hali produkcyjnej oraz powierzchni biurowej. Ze względu na niskie stawki pracując przy sprzątaniu, B. B. pomagała również przy składaniu zamówień. Wyrabiała w ten sposób normę wymaganą do osiągnięcia wyższego wynagrodzenia. Wynagrodzenie ustalane było przy uwzględnieniu stawki godzinowej wynoszącej 10,00 zł netto z wyjątkiem stycznia, lutego i marca 2015 roku, kiedy stawka za godzinę zlecenia wynosiła 8,93 zł netto. W umowie zlecenia za niewykonanie zlecenia strony przewidziały karę w wysokości 10 % wartości zlecenia, a ponadto ustaliły, że zleceniobiorca mógł powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej tylko za zgodą zleceniodawcy. Ponadto paragraf 8 umowy przewidywał, że z tytułu zawartej umowy zlecenia zleceniobiorca nie nabywał żadnych uprawnień pracowniczych.

B. B. w czasie realizacji dla pozwanego umów zlecenia podlegała obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowym oraz zdrowotnemu i były za nią odprowadzane zaliczki na podatek dochodowy. W okresie od 1 grudnia 2014r. do 31 maja 2016r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości 41.146,21 zł brutto.

Praca powódek była pracą nieskomplikowaną, do której nie były wymagane wysokie kwalifikacje. Polegała na naturalnej czynności składania zamówień.

Pozwana spółka w zakładzie produkcyjnym w C. prowadzi działalność w zakresie produkcji artykułów spożywczych m.in. zapiekanek produkowanych ze składników zimnych przechowywanych w temperaturze -4 do -6 stopni. Zakład produkcyjny w C. posiada halę produkcyjną, na której składane są produkty żywnościowe. Znajdowały się tam lodówki, w których przechowywane były komponenty do zapiekanek i pizzy. Produkty były składane, a następnie odbierane przez dostawców dystrybuujących gotowe produkty do punktów odbioru.

Na hali produkcyjnej obowiązywały określone zasady dotyczące temperatury otoczenia oraz zasad narzuconych przez system HACCP dotyczące warunków przechowywania i przetwarzania żywności oraz zasad czystości wynikających z przepisów bhp. U pozwanego były prowadzone cyklicznie kontrole Sanepidu oraz kontrole inspekcji pracy, zakończone co najwyżej zaleceniami, które na bieżąco były wykonywane.

Praca przy produkcji rozpoczynała się o godzinie 5-tej bądź 7-ej, a kończyła o 16-tej. Co 2 – 3 godziny były przerwy w pracy. Praca nie zawsze odbywała się przez stałą liczbę godzin dziennie. Z uwagi na większą ilość zamówień proponowano zleceniobiorcom pozostanie w pracy za wyższą stawkę wynagrodzenia. Zleceniobiorcy nie zawsze godzili się na pracę po przepracowaniu 8 godzin. Podobnie było w soboty, kiedy zdarzały się zamówienia. Wówczas pytano zleceniobiorców o możliwość pracy w sobotę, proponując wyższe wynagrodzenie. Zleceniobiorcy nie zawsze wyrażali na to zgodę. Odmowy pracy w soboty oraz zwolnienia lekarskie były zmorem zarządu spółki.

W większości praca w zakładzie była świadczona przez zleceniobiorców. W okresie, którego dotyczyło prowadzone postępowanie, kilka osób zaledwie było zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, w tym osoba zatrudniona

na stanowisku kierownika produkcji. Osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia, posiadające większe doświadczenie, szkoliły nowych zleceniobiorców, dzieliły się pracą, a kierownik nie wydawał im poleceń dotyczących zadań do wykonania danego dnia. Zdarzały się przerwy w dostawie prądu, przestoje, spowodowane zbyt małą ilością dostarczonych składników, których ryzyko w całości ponosił pozwany. Zleceniobiorcy mogli wówczas opuścić zakład produkcyjny. Przypadki wcześniejszego opuszczenia pracy należały do rzadkości, ale pozwany nie potrącał z wynagrodzenia za godziny nieprzepracowane. W zakładzie produkcyjnym prowadzona była lista obecności, na którą powódki miały obowiązek wpisywania się i każdorazowego potwierdzania obecności.

Od zleceniobiorców świadczących pracę bezpośrednio w kontakcie z żywnością wymagane były badania Sanepidu. Zleceniobiorcy przechodzili szkolenia, co wynikało z przyjętych w zakładzie procedur HACCP. Osoby wykonujące prace przy składaniu produktów spożywczych pracowały w odzieży roboczej, która po zakończonym dniu pracy była wrzucana do brudownika. Używane były też rękawiczki lateksowe oraz w nakrycia głowy. Temperatura otoczenia panująca na hali oceniana była przez świadczących pracę zleceniobiorców jako zbyt niska. Zleceniobiorcy twierdzili, że marzną, a zbyt niskie temperatury narażały ich na liczne schorzenia, choroby stawów, stawy zapalne kręgosłupa, astmę oskrzelową. Powódka A. S. znalazła się w szpitalu, na Oddziale Neurologicznym w styczniu 2016 roku z rozpoznaniem ICD-10(168.8). Zaburzenia neurologiczne, niesklasyfikowane gdzie indziej, a także następstwa innych i nieokreślonych chorób naczyń mózgowych powódka łączy z pracą u pozwanego oraz zimnem w pracy. Z kolei powódka B. B. cierpi na astmę oskrzelową. Twierdzi, że zaostryły ją warunki panujące w zakładzie produkcyjnym w C., należącym do pozwanej spółki. Pracując tam narażona była na wdychania chloru wydobywającego się ze środków chemicznych używanych w zakładzie.

Charakter pracy u pozwanego był sezonowy. Z uwagi na niskie marże latem, zbyt na produkty zakładu produkcyjnego był większy, a zimą mniejszy. Nie było zapotrzebowania na większy personel, gdy zamówień było mniej. Maksymalnie na umowy zlecenia pracę świadczyło 22 zleceniobiorców.

Zarząd spółki pozwanej jest dwuosobowy. Prezesem zarządu jest obywatel Norwegii P. R., a członkiem zarządu J. T.. Obecnie oraz w trakcie trwania procesu spółka zatrudnia większą ilość pracowników, a przyczyniła się do tego wiedza zarządu na temat faktycznego zapotrzebowania na prace osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę. Wynagrodzenie umówione zgodnie z zawartymi umowami zlecenia zostało powódkom w całości wypłacone, o co nie zgłaszały do pozwanego żadnych pretensji ani roszczeń.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań: P. H., K. G., H. R., R. U., a także na podstawie zeznań powódek A. S. i B. B. oraz przesłuchanych za stronę pozwaną M. T. oraz P. R..

Zeznania wymienionych świadków oraz stron były spójne, logiczne oraz korespondowały ze sobą nawzajem. Świadkowie zgodnie zeznali wg stanu swojej wiedzy na czym polegała praca powódek w zakładzie produkcyjnym w C., jaki był podział czynności, warunki wynagradzania, jaka była rola kierownika, którego nazywali R., jakie były godziny pracy, a także jak często zdarzały się przypadki potrzeby poprawienia zamówienia. Stan faktyczny Sąd ustalił również na podstawie zeznań powódek oraz zeznań przesłuchiwanymi w sprawie członków zarządu pozwanego.

Dodatkowo Sąd I instancji zaznaczył, że zeznania przesłuchiwanymi w sprawie świadków zgłoszonych przez stronę powodową były w większości chaotyczne i nie pozwoliły one Sądowi na rzetelne ustalenia w zakresie przebiegu i rodzaju prac na hali produkcyjnej oraz warunków pracy tam panujących. W większości świadkowie mieli żale i pretensje do pozwanego, nie dotyczące bezpośrednio jednak faktu zawarcia z pozwanym umowy o charakterze cywilnoprawnym i warunków tych umów. Narzekali, że było zimno oraz, że były potrącenia z wynagrodzenia jeżeli ktoś korzystał ze zwolnień lekarskich. Poza tym świadkowie powódek nie pracowali już w pozwanej firmie, bo albo sami zrezygnowali albo umowa nie została z nimi przedłużona. Poza tym w zasadzie nie kwestionowali warunków zleceń zawartych z pozwaną spółką (zeznania świadków B. W., A. O., R. S., K. K. (1)).

W rozważaniach prawnych Sąd Rejonowy zważył, że powództwo jako niezasadne nie zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy zważył, że powódki miały wątpliwy interes prawny w wytoczeniu powództwa. W ocenie Sądu I instancji zawierane z powódkami umowy zlecenia nie naruszyły sfery praw powódek związanych z ochroną ich interesu prawnego. Od zawieranych z powódkami umów o charakterze cywilnoprawnym były odprowadzane składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe oraz chorobowe w pełnej wysokości. Tym samym sfera uprawnień obu powódek do emerytury nie została w żaden sposób zagrożona. Okres świadczenia pracy u pozwanego jest okresem składkowym oraz podlegał zaliczeniu do emerytury, a podstawą określenia wysokości świadczeń emerytalnych będzie wypłacane powódkom wynagrodzenie w wyżej wysokości niż gdyby zatrudnione były na podstawie umowy o pracę i otrzymywały takie samo wynagrodzenie miesięczne.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, że powódki, na których spoczywał ciężar dowodu zgodnie z ogólną zasadą jego rozkładu wynikającą z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., nie wykazały, że praca wykonywana przez nie na rzecz pozwanego w okresie objętym niniejszym sporem spełnia cechy stosunku pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego charakter czynności wykonywanych przez powódki na rzecz pozwanych w zakładzie produkcyjnym w C. sprowadzał się do wykonywania prostych czynności, nie wymagających posiadania wysokich kwalifikacji i nie wymagających w związku z tym stałego nadzoru pozwanego. Praca mimo, że wykonywana w sposób co do zasady ciągły, nie była więc świadczona pod ścisłym nadzorem i nie była podporządkowana pracodawcy. Czynności wykonywane przez powódki były proste, a zleceniobiorcy wdrażali się nawzajem do tej pracy, bez potrzeby szkolenia ze strony przełożonego. Ponadto powódki nie były zmuszane do pozostania w pracy. Lista obecności i obowiązków jej podpisywania wynikały raczej ze względów organizacyjnych i potrzeby zachowania porządku oraz elementarnych informacji o obecnościach i nieobecnościach w pracy oraz przeorganizowania pracy w ten sposób, by zapewnić realizację zamówień.

Sąd Rejonowy zaakcentował, że powódki miały świadomość istniejącego między stronami stosunku prawnego. Przez cały okres wykonywania czynności na rzecz pozwanego godziły się na taki kształt stosunku prawnego, a na drogę postępowania sądowego wystąpiły, bo nie mogły pogodzić się ze sposobem rozwiązywania z nimi umów zlecenia po ich powrocie ze zwolnień lekarskich.

W związku z ustaleniem, że powódek i pozwanego nie łączył stosunek pracy Sąd Rejonowy przekazał sprawę w części dotyczącej zapłaty zadośćuczynienia do rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie I Wydziałowi Cywilnemu.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zasądając od każdej z powódek na rzecz pozwanego po 1.800 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego. Kwota kosztów ustalona została w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia powództwa (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ z dnia 12 marca 2018r., k. 482 – 483, uzasadnienie wyroku, k. 492 – 512).

Apelację od powyższego wyroku złożyły powódki B. B. i A. S., zarzucając naruszenie przepisów prawa procesowego, a mianowicie:

1. art. 233 § 1 i § 2 k.p.c. poprzez:

- brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, a w konsekwencji pominięcie istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy okoliczności, z których jednoznacznie wynika, że stosunek prawny łączący powódki z pozwaną spółką spełniał warunki stosunku pracy określone w art. 22 k.p., gdyż powódki wykonywały pracę określonego rodzaju na rzecz pozwanej oraz pod jej kierownictwem, w określonym miejscu i czasie za wynagrodzeniem, a przygotowana przez pozwaną umowa zlecenia zawarta została jedynie w celu obejścia przepisów prawa pracy, a jej postanowienia nie odpowiadały wykonywanym obowiązkom stron istniejącego stosunku prawnego;

- sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających i przyjęcie, że wolą powódek była współpraca z pozwaną na podstawie umowy zlecenia, a nie umowy o pracę oraz bezpodstawne przyjęcie, że podjęcie przez powódki pracy w pozwanej spółce było motywowane wyższymi zarobkami niż w ich dotychczasowej pracy oraz przyjęcie, że powódki „miały możliwość wypracowania większej ilości godzin niż ustalona w umowie”;
- sprzeczne z zebrany materiał dowodowy ustalenie jakoby „osoby świadczące pracę na podstawie umowy zlecenia (...) dzieliły się pracą, a kierownik nie wydawał im poleceń dotyczących zadań do wykonania danego dnia”, w sytuacji gdy z materiału dowodowego, w tym z zeznań świadków strony pozwanej (R. U. jednoznacznie wynika, że to strona pozwana określała harmonogram pracy i zadania do wykonania;
- dokonanie powierzchownej, wybiórczej oraz dowolnej oceny dowodów poprzez przyjęcie, że „praca w pozwanej firmie pomimo że wykonywana w sposób ciągły, nie była świadczona pod ścisłym nadzorem i w podporządkowaniu pracodawcy” w oparciu o przesłuchanie w charakterze strony pozwanej członków zarządu, chociaż zeznania ich były niespójne i sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym sprawy;
- nie dokonanie oceny zeznań członka zarządu odnośnie różnic w wykonywaniu świadczeń na rzecz pozwanej spółki przez zatrudnione tam osoby na podstawie umowy zlecenie i przez te same osoby, na tych samych stanowiskach na podstawie umowy o pracę;

2. art. 227 k.p.c. w zw. z art. 217 k.p.c. poprzez oddalenie przez Sąd I instancji wniosku dowodowego powódek o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu medycyny pracy w celu ustalenia wpływu warunków pracy w pozwanej spółce na pogorszenie stanu zdrowia powódek.

Ponadto powódki zaskarżonemu orzeczeniu zarzuciły naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

1. art. 22 k.p. poprzez przyjęcie, że nie ma on zastosowania w sprawie pomimo tego, że wykonywana przez powódki praca odpowiadała stosunkowi pracy określonego w przywołanym przepisie;
2. art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego niezastosowanie, a tym samym brak rozstrzygnięcia Sądu I instancji o nieważności umów zlecenia zawieranych z powódkami jedynie w celu obejścia prawa, gdyż żadne z postanowień tych umów nie odpowiadały obowiązkom stron powstałego stosunku prawnego;
3. § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z w sprawie opłat za czynności radców prawnych poprzez ich nieprawidłowe zastosowanie i ustalenie kosztów zastępstwa procesowego w wysokości niezgodnej z przywołanymi przepisami.

Biorąc pod uwagę wskazane zarzuty powódki, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., wniosły o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji, a także o zasądzenie na ich rzecz kosztów postępowania apelacyjnego (apelacja powódek z dnia 15 maja 2018r., k. 523 – 532).

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Zakład Produkcyjny w C. wniosła o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od powódek kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwana podtrzymała wszystkie swoje twierdzenia zgłoszone w trakcie postępowania przed Sądem I instancji i wskazała, że jej zdaniem zebrany w sprawie materiał dowodowy jest kompletny i został rzetelnie oceniony przez Sąd Rejonowy. Pozwana podkreśliła, że Sąd I instancji oparł orzeczenie o bogaty materiał dowodowy, na który składają się zeznania wielu zleceniobiorców i wyprowadził z niego prawidłowe wnioski (odpowiedź na apelację z dnia 25 czerwca 2018r., k. 546 – 547).

Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie zważył, co następuje:

Apelacje B. B. i A. S. podlegały oddaleniu jako pozbawione uzasadnionych podstaw prawnych.

Tytułem wstępu należy wskazać, że zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Wynikający z ww. przepisu obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji należy rozumieć jako bezwzględny zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice i zarazem jako nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2017r., II UZ 15/17). Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy wyjaśnił, że sformułowanie "w granicach apelacji" wskazane w ww. przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania i orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008r., III CZP 49/07; wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 9 czerwca 2016r., III AUa 806/15). Z powyższego wynika, że sąd odwoławczy ma nie tylko uprawnienie, ale i obowiązek rozważenia na nowo całego zabranego w sprawie materiału oraz jego własnej oceny (art. 382 k.p.c.), przy uwzględnieniu zasad wynikających z art. 233 § 1 k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006r., I PK 169/05).

Kierując się prezentowaną wyżej wykładnią wskazanych przepisów Sąd Okręgowy w rozpatrywanej sprawie rozważył prawidłowość wydanego przez Sąd Rejonowy rozstrzygnięcia w kontekście podniesionych zarzutów oraz całokształtu zebranego materiału dowodowego. Konsekwencją dokonanych rozważań było stwierdzenie, że apelacja wniesiona przez pełnomocnika powódek nie zawierała takich zarzutów, które mogłyby skutkować zmianą lub uchynieniem wyroku, a także w sprawie nie zachodziły takie okoliczności, które Sąd Okręgowy winien był wziąć pod uwagę z urzędu. Wyrok wydany przez Sąd I instancji zawiera zatem trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Sąd Okręgowy zaaprobował również w przeważającym zakresie poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, w części nie zachodziła zatem potrzeba ich szczegółowego powtarzania (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 października 1998r., II CKN 923/97; z dnia 12 stycznia 1999r., I PKN 521/98). Należało jedynie w niewielkim zakresie uzupełnić i skorygować ustalenia faktyczne przyjmując, że:

Powódka B. B. wykonując czynności sprzątania, otrzymała od M. T. rozpiskę jak dokonywać rozcieńczenia środków chemicznych używanych do sprzątania. Proporcje w trakcie pracy były jednak zmieniane. Robił to członek zarządu spółki. Godziny rozpoczęcia pracy wskazywał powódce R. U., zwany R.. Kiedy powódka stawiała się w pracy w godzinach, gdy trwała produkcja, to na hali produkcyjnej np. zmiatała ser, który spadał na podłogę, czy też stawiała przy maszynie pakującej. Gdy szybciej wykonała pracę, to kończyła ją wcześniej. W soboty przychodziła do pracy, ale nie zawsze. Kiedy nie mogła, nie pracowała w sobotę i z tego tytułu nie ponosiła konsekwencji. Z umowy wynikała możliwość wykonania pracy przez zastępcę, ale B. B. z takiej możliwości nigdy nie próbowała skorzystać. Wynagrodzenie otrzymywała za tyle godzin, ile pracowała.

Powódka A. S. pracowała na hali produkcyjnej. Godziny pracy w różnych okresach były różne, np. od 7.00 do 15.00 czy od 5.00 do 17.00 bądź 18.00. Bywało również, że trzeba było pracować w soboty. Jeśli powódka nie mogła tego dnia przyjść do pracy, to tego nie robiła. Zleceniobiorca nie przymuszał jej do tego ani nie wyciągał konsekwencji w takim przypadku. Jedynie zachęcał powódkę i innych zleceniobiorców do wykonywania pracy w soboty, proponując wyższą stawkę wynagrodzenia. Wynagrodzenie było wypłacane za przepracowane godziny.

Kiedy przychodziła do pracy nowa osoba, wówczas na halę produkcyjną przyprowadzał ją R. U. i wskazywał osobę, z którą osoba rozpoczynająca pracę ma pracować i wdrażać się. R. U. przygotowywał również harmonogramy pracy i mówił osobom pracującym na produkcji, że mają zrealizować dane zlecenie. Co 2 godziny występowały przerwy w pracy.

Powódce A. S. nie odpowiadała organizacja pracy u pozwanego, ponieważ kto pierwszy przyszedł, ten w pracy kierował. Kierownictwo było rozproszone. A. S. w umowach zlecenia miała przewidzianą możliwość wykonania pracy poprzez zastępcę, ale z takiej możliwości nie korzystała. Inni pracujący w zakładzie również nie zabiegali o możliwość skorzystania z takiego zapisu umowy. Nie było przypadków wskazywania zastępcy.

Wskazanych ustaleń, które uzupełniają stan faktyczny ustalony przez Sąd Rejonowy, Sąd II instancji dokonał na podstawie wiarygodnych zeznań powódek, świadka R. U. oraz członka zarządu M. T.. To powódki, mające najlepszą wiedzę o pracy jaką wykonywały i warunkach, w jakich to robiły, były zdaniem Sądu Okręgowego najbardziej przydatnym i wiarygodnym źródłem informacji o faktach dotyczących ich pracy, dlatego Sąd w oparciu o ich zeznania ustalił to, co Sąd Rejonowy pominął bądź opisał w sposób ogólny.

Przechodząc do zarzutu apelacji dotyczącego naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. przypomnieć należy na wstępie, że wskazany przepis stanowi, że Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jak trafnie wskazuje się w doktrynie i orzecznictwie, strona, która chce podważyć sędziowską ocenę dowodów, nie może ograniczyć się do przedstawienia własnej oceny, nawet jeżeli jej ocena jest przekonująca. Nie wystarczą twierdzenia, że ustalenia faktyczne są wadliwe ani też wskazanie stanu faktycznego, który – zdaniem skarżącego – odpowiada rzeczywistości. Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga wskazania nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd, do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron. W związku z tym samo przedstawienie przez stronę odmiennych wniosków niż wynikające z oceny dokonanej przez sąd pierwszej instancji nie świadczy jeszcze o przekroczeniu swobodnej oceny dowodów (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1998r., II CKN 4/98). Nie może oznaczać naruszenia zasad oceny dowodów także to, że określony dowód został oceniony niezgodnie z intencją skarżącego. Nadto dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących rozumowanie sądu. W szczególności skarżący powinien wskazać, w jaki sposób sąd naruszył kryteria przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając, względnie wskazać jakie dowody wskazujące na fakty istotne dla rozstrzygnięcia zostały przez Sąd pominięte (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 18 stycznia 2018r., III AUa 573/17). Wymaga to więc od skarżącego wskazania konkretnego dowodu przeprowadzonego w sprawie, którego zgłoszony zarzut dotyczy i podania, w czym skarżący upatruje wadliwą jego ocenę.

W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy, po przeanalizowaniu apelacji powódek złożonej przez reprezentującego je radcę prawnego, stwierdził, że zasadne jest stanowisko o wewnętrznej sprzeczności ustaleń Sądu w odniesieniu do zasad wynagradzania. Istotnie Sąd I instancji nieprawidłowo wskazał, ale nie to, że wynagrodzenie było uzależnione od liczby przepracowanych godzin, lecz to, że ryzyko przerw związanych z przestojami na skutek braku prądu czy braku składników do produkcji, ponosiła strona pozwana. Z treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika na podstawie jakich konkretnie dowodów Sąd Rejonowy do takich wniosków doszedł. Poza tym, umowa zlecenia czy stosunek pracy, którego ustalenia powódki się domagały, mają charakter dwustronny, zindywidualizowany, zatem najistotniejsze w sprawie było to, jaka zasada wynagradzania obejmowała powódki. Z zeznań obu powódek wynika, że dostawały wynagrodzenie za tyle godzin, ile przepracowały. Przy tym, co ważne, ani B. B., ani A. S. nie wskazywały podczas przesłuchania na przestoje w pracy i na fakt wynagradzania ich za ten czas. Również świadkowie pracujący na podstawie umów zlecenia w zdecydowanej większości wskazywali na system wynagradzania wedle liczby faktycznie przepracowanych godzin. W związku z tym, zdaniem Sądu Okręgowego, to właśnie takie ustalenie Sądu I instancji należało ocenić jako znajdujące odzwierciedlenie w materiale dowodowym.

Nie można było podzielić stanowiska pełnomocnika powódek, że Sąd I instancji bezrefleksyjnie dał wiarę członkom zarządu spółki i ustalił, że odmowa pracy w soboty i zwolnienia lekarskie to była „zmora zarządu spółki”. Jako uzasadnienie tego zarzutu pełnomocnik powódek wskazał listy obecności B. B. i A. S.. Pominął jednak, że stwierdzenie, które zanegował, odnosiło się nie tylko do pracy powódek, ale ogółem do wszystkich osób realizujących pracę dla

spółki. Członkowie zarządu wskazując na zanegowaną w apelacji okoliczność, odwoływali się bowiem ogółem do sytuacji zakładu produkcyjnego i wszystkich zleceniobiorców. Gdyby wskazywali jedynie na powódki, to wówczas argumentacja zawarta w apelacji mogłaby okazać się słuszna. Nie można jednak zapominać, że poza powódkami pracowały w zakładzie także inne osoby, które dodatkowo na przestrzeni okresu spornego zmieniały się. W związku z tym, jeśli członkowie zarządu spółki, znający sytuację spółki i mający szerszą niż Sąd wiedzę o jej funkcjonowaniu, na taką okoliczność wskazywali, to Sąd nie miał podstaw, aby w zakresie wskazanego twierdzenia, ich zeznania ocenić jako niewiarygodne. W każdym razie argumentacja, którą zaprezentował w tym zakresie pełnomocnik powódek, z przyczyn wskazanych, nie była wystarczająca.

Odwołując się do stanowiska zaprezentowanego w apelacji, Sąd ocenił natomiast, że konieczne było uzupełnienie ustaleń faktycznych w zakresie, w jakim pełnomocnik powódek odwoływał się do zeznań R. U.. W tej więc części, to co ww. świadek zeznał, zostało uwzględnienie przy konstruowaniu ustaleń faktycznych, jakie Sąd II instancji poczynił. Dodatkowo, słuszny był zarzut apelacji co do przyjęcia przez Sąd I instancji, że wiarygodne są zeznania P. R. w zakresie, w jakim wskazał na dowolność zleceniobiorców odnośnie godzin rozpoczynania i kończenia pracy. W przeważającym zakresie zeznający w sprawie świadkowie oraz listy obecności powódek, potwierdziły, że R. U. układał harmonogramy wskazujące godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, a poza tym z reguły powódki pracowały w stałych godzinach. Nie można było jednak zapominać, że B. B. wskazywała na fakt wcześniejszego zakończenia pracy, gdy szybciej wykonała pracę. Takie twierdzenie ww. powódki nie czyniło jednak wiarygodnym zeznań P. R., który wskazywał, że co do zasady wśród zleceniobiorców panowała pełna dowolność w zakresie godzin pracy. Oczywiście takiej pełnej dowolności nie można było ustalić na podstawie przeprowadzonych dowodów, dlatego apelacja zasadnie podniosła nieprawidłowości w zakresie oceny zeznań członka zarządu pozwanej spółki w odniesieniu do wskazanego fragmentu.

Innych konkretnych uchybień Sądu Rejonowego w zakresie oceny dowodów pełnomocnik powódek nie przedstawił. Choć w tej części apelacji, która wskazuje zarzuty odwołał się ogółem do braku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i wyprowadzenia nieprawidłowych wniosków, to nie wskazał w uzasadnieniu środka zaskarżenia – poza tym, co zostało omówione – innych wadliwości w procesie oceny, dyskwalifikujących proces myślowy Sądu. W zakresie innym niż omówiony zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. był więc nieskuteczny. Nie wystarczyło samo tylko stwierdzenie w części formułującej zarzuty o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych. Pełnomocnik powódek wskazał bowiem, jakie ustalenie Sądu Rejonowego było nieprawidłowe (wskazał konkretne cytaty z uzasadnienia), nie przedstawił natomiast przyczyn dyskwalifikujących ocenę sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając. W rozpatrywanej sprawie w części tego jednak zabrakło.

Wadliwe było również stanowisko strony powodowej dotyczące naruszenia art. 233 § 2 k.p.c. Wskazany przepis nakazuje sądowi orzekającemu w sprawie, na tej samej podstawie, jaka wynika z § 1, ocenić, jakie znaczenie nadać odmowie przedstawienia przez stronę dowodu lub przeszkodom stawianym przez nią w jego przeprowadzeniu wbrew postanowieniu sądu. W rozważanym przypadku fakt, że członek zarządu pozwanej spółki nie zeznał tego, co chciałaby usłyszeć strona pozwana bądź fakt pominięcia w zeznaniach pewnych istotnych okoliczności, nie mogą być podstawą formułowania zarzutu naruszenia ww. przepisu.

W dalszej kolejności, analizując zarzuty naruszenia prawa materialnego, Sąd Okręgowy poddał wszechstronnej ocenie relację łączącą strony, aby ustalić, czy wystąpił w niej element podporządkowania, o jakim mowa w art. 22 kodeksu pracy. Zanim jednak zostaną podane konkretne sytuacje czy przykłady, jakie w przedmiotowej sprawie, świadczą o braku takiego podporządkowania, tytułem wstępu wskazać należy, że w umowach cywilnoprawnych różnego rodzaju (umowa zlecenia, umowa o dzieło, umowa o świadczenie usług itp.), usługodawca zachowuje możliwość kontrolowania i oddziaływania na sposób świadczenia usług czy też wykonania dzieła. Ma to na celu zapewnienie współdziałania stron umowy w realizacji przedmiotu umowy. Ponadto, jeśli chodzi o umowę o świadczenie usług oraz umowę zlecenia, to są one oparte na zaufaniu do zleceniobiorcy, bowiem przyjmujący zlecenie dokonuje czynności w interesie dającego zlecenie. Musi przy tym działać zgodnie z jego życzeniami. W szczególności ustawa nakłada na niego obowiązek utrzymywania kontaktu z dającym zlecenie, m.in. w celu udzielania mu wiadomości o przebiegu sprawy (art. 740 k.c.). Przyjmujący zlecenie jest ponadto obowiązany, na mocy komentowanego przepisu, do przestrzegania wskazanego

przez dającego zlecenie sposobu wykonania zlecenia. Umowa może określać sposób wykonania zleconej czynności w różny sposób, pozostawiając mniejszy lub większy zakres swobody przyjmującemu zlecenie. Wskazówki zawarte w umowie wiążą przyjmującego zlecenie. Ponadto wiążące są dla niego te wskazówki udzielone już po zawarciu umowy, które nie zmieniają istotnie jego obowiązków (nie naruszają tożsamości świadczenia). W doktrynie spotyka się podział wskazówek na imperatywne (bezwzględnie wiążące), fakultatywne (niewiązące) oraz demonstratywne (które przestają wiązać w razie zmiany okoliczności) – K. Kopaczyńska-Pieczniak, w: Kidyba, Komentarz, 2014, t. III, cz. 2, art. 737, Nb 2, s. 744. Podkreślić także należy, że dający zlecenie może przekazywać swoje instrukcje przyjmującemu zlecenie w dowolny sposób, w tym za pośrednictwem osób trzecich. Mogą one mieć charakter nieformalny, wyłącznie ustny (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 24 listopada 2015r., III AUa 945/15, Legalis).

W rozpatrywanej sprawie powódki w umowach miały określony ogólnie zakres czynności. Na podstawie zawartych umów wiadome było, że do A. S. należały czynności związane z produkcją kanapek i zapiekanek oraz utrzymaniem hali produkcyjnej w czystości, a do B. B. utrzymanie w czystości hali produkcyjnej oraz powierzchni biurowej, co do których powódki instruował R. U.. Fakt takiego instruowania czy też wskazywania tego, co powinno zostać zrealizowane, nie świadczy jednak o istnieniu stosunku pracy. Poza tym, mimo że pełnomocnik powódek i niektórzy świadkowie prezentowali R. U. jako osobę przełożoną w stosunku do powódek, to nie można zapominać, że praca, którą powódki realizowały nie była skomplikowana i miała w pewnym zakresie charakter powtarzalny. Poza tym wstępne przyuczenie było wystarczające i nie istniała potrzeba, aby R. U. nadzorował i sprawdzał pracę powódek. Mógł określać jaki asortyment ma być przygotowywany, taka forma udzielania wskazówek bądź doprecyzowania rodzaju prac do zrealizowania występuje jednak również i w przypadku zleceniobiorców. Ponadto, powódka A. S. zeznając wskazała, że system organizacji pracy był taki, że kto pierwszy przyszedł ten rządził. Zeznała również, że to rządzenie było rozproszone. W związku z tym nie ma podstaw, by przyjąć, że pozwany bądź przez niego wyznaczony i działający w jego imieniu R. U., był osobą, której powódki były podporządkowane, tak jak powinno się to odbywać w relacji pracowniczej. Fakt, że osoby pracujące przy produkcji, niejako samodzielnie dzieliły się tym, co powódka nazywała „rządzeniem”, dowodzi również braku ze strony pozwanej takiej formuły nadzoru, jaką sprawuje pracodawca.

O braku podporządkowania w relacjach z pozwanym świadczy również i to, że powódki mogły bez konsekwencji – a zatem inaczej niż w stosunkach pracy, gdzie podporządkowanie kierownictwu pracodawcy ma charakter bezwzględny – odmówić wykonania poleceń. Potwierdzili to zeznający w sprawie świadkowie oraz powódka A. S., która wskazywała, że zdarzało się, że odmawiała przyjścia do pracy w soboty lub pozostania dłużej, np. kiedy było jej zimno czy nie miała siły. Podobnie zeznawała B. B. wskazując, że kiedy miała jakąś prywatną sprawę do załatwienia, to nie przychodziła pracować. Powódki przyznały, że nie były wobec nich wyciągane z tego tytułu jakiegokolwiek konsekwencje (vide: postanowienie Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2014r., III PK 74/13). Podobnie wyglądała sytuacja z godzinami pracy powódek. Były one w harmonogramie ustalane przez R. U., ale powódki również bez konsekwencji właściwych stosunkowi pracy, mogły nie przyjść do pracy w danym dniu, czy w razie potrzeby, zakończyć pracę wcześniej. Powódka B. B., jak sama zeznała, miała tak jakby nienormowany czas pracy. Jeśli pracę wykonała szybciej, to kończyła wcześniej.

Niemniej ważne jest i to, że strona pozwana nie miała instrumentów, inaczej niż w przypadku pracowników, by wymóc na powódkach jako przyjmujących zlecenie pozostanie w pracy dłużej, jeśli występowała taka potrzeba. Pozwana w takim przypadku, pomimo potrzeb, które mogłyby w przypadku stosunku pracy uzasadniać polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, nie miała możliwości, by wiążąco i bezwzględnie wpłynąć na decyzję powódek o niestawieniu się w pracy bądź o zakończeniu jej wcześniej. To z kolei, że zwykle – choć nie zawsze – czas pracy powódek wynosił 8 godzin bądź więcej, nie czyni łączącego strony stosunku stosunkiem pracy. Już zatem powyższe wskazuje, że podporządkowanie kierownictwu pracodawcy w taki sposób, jaki można wyinterpretować z treści art. 22 k.p., obce było relacjom łączącym strony sporu. Wprawdzie, co wynika chociażby z cytowanych w apelacji fragmentów zeznań, pewien rodzaj kontroli czy nadzoru nad powódkami był sprawowany, jednak nie każdy przejaw kontroli może być potraktowany jako świadectwo wymaganego w stosunkach pracy podporządkowania. Element kontroli - chociażby z uwagi na ponoszenie ryzyka przez zleceniodawcę - występuje także w umowach zlecenia, ale to nie oznacza, że skutkiem tego przestają być one umowami zlecenia i stają się umowami o pracę.

Powódki argumentowały, że za słusnością ich stanowiska przemawia fakt, że od września 2016 roku w pozwanej spółce umowy zlecenia zastąpiono umowami o pracę nie zmieniając pracownikom zakresu wykonywanych czynności. Sąd po analizie zeznań świadków nie neguje stanowiska A. S. i B. B., że w ramach stosunku pracy i w ramach zlecenia pracownicy pozwanej realizują obecnie tożsame czynności. Zwrócić należy jednak uwagę, że nie jest to okoliczność przesądzająca, że zlecenie było w istocie stosunkiem pracy, dlatego, że zatrudnienie może być wykonywane na podstawie różnych umów, nie tylko na podstawie umowy o pracę. Co nadto istotne, te same czynności mogą być wykonywane jako realizacja obowiązków pracowniczych lub zobowiązania cywilnoprawnego, na co zwraca się uwagę w orzecznictwie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2000r., I PKN 133/00, OSNP 2002/14/326; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2014r., III PK 44/13 OSNP 2015/8/107). Wobec tego sama tylko okoliczność realizacji takiej samej pracy czy takich samych czynności nie jest wystarczająca, by przesądzić o tym, że zawarte z powódkami umowy zlecenia były w rzeczywistości umową o pracę. Do tego, by wyprowadzić taki wniosek niemniej ważny jest sposób, w jaki umowa zlecenia była realizowana i to, czy w kwestiach organizacyjnych odpowiadała definicji stosunku pracy. W rozpatrywanej sprawie zeznający członkowie zarządu wskazywali, że po zawarciu umów o pracę, choć pracownicy robili to samo, zmieniła się organizacja ich pracy w ten sposób, że pracownikom – w przeciwieństwie do zleceniobiorców – można było polecić pracę w godzinach nadliczbowych. Potwierdził to świadek P. H., który zeznał, że po zawarciu umów o pracę została przekazana informacja, że kwestia godzin nadliczbowych ulegnie zmianie. Co prawda zeznał również, że zakres czynności nie zmienił się, ale – jak zostało wskazane – ta okoliczność jako jedyna nie przesądza, że umowy zlecenia wcześniej zawierane należało kwalifikować jako umowy o pracę.

Kolejnym elementem, na który należało zwrócić uwagę, było osobiste wykonywanie umowy. W przypadku stosunków pracy, podobnie jak odpłatność, wykonywanie pracy osobiście, ma znaczenie fundamentalne, cechą konstrukcyjną umowy o pracę jest bowiem obowiązek osobistego wykonywania pracy, w tym zwłaszcza zakaz wyręczania się osobami trzecimi (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 marca 1965r., III PU 28/64, OSNCP 1965 Nr 9, poz. 157, OSPiKA 1965 Nr 12, poz. 253; z dnia 2 października 1969r., I PR 246/69, OSNCP 1970 nr 7-8, poz. 138; z dnia 2 grudnia 1975r., I PRN 42/75, Służba Pracownicza 1976 nr 2, s. 28; z dnia 4 grudnia 1997r., I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998 Nr 20, poz. 595; z dnia 2 grudnia 1998r., I PKN 458/98, OSNAPiUS 2000 Nr 3, poz. 94; z dnia 6 października 1998r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 Nr 22, poz. 718 oraz z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999 Nr 24, poz. 775). Dlatego wykluczone jest przyjęcie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, gdy w umowie ustalono możliwość wyręczania się (zastępowania) innymi osobami w jej wykonywaniu lub wynika to ze sposobu realizacji umowy. Osobisty charakter świadczenia pracy wyraża się w tym, że pracownik nie może powierzyć jej wykonywania innej osobie, nawet będącej pracownikiem tego samego zakładu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 1979r., I PRN 49/79, OSNPG 1981 nr 4). Brak bezwzględnie obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999 Nr 24, poz. 775). Możliwa w umowach typu zlecenie klauzula wykonywania usług przez osobę trzecią - zastępcę (art. 738 § 1 w związku z art. 750 k.c.), jest niedopuszczalna w umowie o pracę (art. 22 § 1 k.p.). W razie więc ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2001r., I PKN 256/00, OSNAPiUS 2002 Nr 23, poz. 564).

W rozpoznawanej sprawie A. S. i B. B. w zawartych umowach zlecenia ustaliły z pozwaną, że zleceniodawca może powierzyć wykonywanie usługi osobie trzeciej. Nawet, jeśli wskazana regulacja nie była faktycznie stosowana w ramach realizacji umowy zlecenia to nie zmienia faktu, że strony możliwość zastąpienia zleceniobiorcy przewidziały na wypadek, gdyby zachodziła potrzeba. Tym samym dopuściły możliwość odstępstwa od charakterystycznej dla stosunku pracy zasady osobistego wykonywania pracy i w toku postępowania nie wskazywały, by zapis umowy zlecenia takie odstępstwo dopuszczający, był nieważny, bo złożony w warunkach określonych w art. 58 k.c. bądź w art. 83 k.c. Wprawdzie ani żaden z przesłuchanych świadków z takiej możliwości nie korzystał, ani członkom zarządu spółki tego rodzaju sytuacja nie była znana, niemniej jednak nie ma podstaw do przyjęcia, że wskazany zapis umów zlecenia jest nieważny. Zdaniem Sądu II instancji, kluczowe jest to, że zeznający świadkowie nigdy nie próbowali skorzystać z osoby zastępującej. Świadek R. S. zeznał, że bałby się skorzystać z takiej możliwości, nie sprecyzował jednak czym te obawy były spowodowane. Inna z przesłuchanych osób K. K. (1) zeznała natomiast, że nie było możliwości wskazania osoby

zastępującej. Takie twierdzenie świadka jest jednak sprzeczne z treścią umów zlecenia, które podpisywały powódki, a poza tym K. K. (1) - poza podanym stwierdzeniem – nie wyjaśniła na jakiej podstawie wyraziła takie przekonanie w sytuacji, kiedy inni zeznający mieli świadomość zapisów umów zlecenia o zastępcy, ale z takiej możliwości po prostu nigdy nie korzystali. Nie mieli w związku z tym okazji, by sprawdzić reakcję osób reprezentujących pozwaną spółkę. W takiej zatem sytuacji trudno założyć – bez dowodów potwierdzających brak zgody dającego zlecenie na realizację zapisu umowy o zastępcy - że zapisy te były nieważne. Pełnomocnik powódek w apelacji wskazał, że taka nieważność zaistniała na podstawie art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. Pierwszy z wymienionych przepisów stanowi, że czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy (§ 1). Nieważna jest również czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (§ 2). Jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana (§ 3).

W rozważanym przypadku strona powodowa nie wykazała nieważności omawianego zapisu umów zlecenia. Zdaniem Sądu Okręgowego, dla wykazania tego rodzaju skutku nie jest wystarczające oparcie się na zeznaniach świadków, którzy nigdy nie próbowali skorzystać z możliwości zastępstwa. Dopiero, gdyby taka sytuacja zaistniała, a strona pozwana kategorycznie odmówiłaby realizacji zapisu umowy zlecenia przywidującego taką możliwość, można byłoby przyjąć, że zapis umowy w tej części miał charakter fikcyjny. Dowodu na taką okoliczność strona powodowa jednak nie przeprowadziła. Potwierdzeniem fikcyjności ww. zapisu umów zlecenia nie jest również i to, że pomimo występujących nieobecności w pracy wywołanych m.in. chorobami, nigdy nie wykorzystywano opisanej instytucji zastępstwa. Pełnomocnik powódek wskazując na taką argumentację pominął, że to zleceniobiorca, a nie zleceniodawca, mógł być inicjatorem wykonania zlecenia za pośrednictwem osoby trzeciej. W związku z tym, jeśli zleceniobiorcy z taką inicjatywą powierzenia wykonania zlecenia osobie trzeciej nie występowali, co wynika z zeznań świadków, to trudno wywodzić z tego, że zleceniodawca takich sytuacji zastępstwa sobie nie życzył, czy wręcz ich nie dopuszczał.

Potwierdzeniem istnienia stosunku pracy między stronami sporu, a także naruszenia art. 22 k.p., nie jest również i to, że powódki popisywały listy obecności. Co prawda lista obecności zwykle występuje w relacji pracownik – pracodawca, w rozważanym przypadku z powodów, o których była już mowa, takiej relacji jednak nie było. Niezależnie od tego zleceniodawca prowadząc listy obecności, ewidencjonował liczbę godzin pracy, ponieważ wedle tego klucza zleceniobiorcy byli wynagradzani. Na potrzeby wyliczenia wynagrodzenia i weryfikacji liczby przepracowanych godzin potrzebny był więc jakiś instrument, który pozwoliłby te cele osiągnąć. Natomiast wyższa stawka wynagrodzenia, np. za pracę w soboty czy niedziele, był formą zachęty, by zleceniobiorcy chcieli w te dni realizować zlecenia, a nie formą wynagradzania za godziny nadliczbowe przewidzianą przez Kodeks pracy. Potwierdzili to zeznający w sprawie członkowie zarządu, a także świadkowie. Zgodnie wskazywali, że pozwana spółka w ramach formuły zachęty, wpływała na zleceniobiorców, aby wyrażali zgodę na pracę w ww. dni.

Odnosząc się do zarzutu podniesionego przez pełnomocnika powódek, a dotyczącego naruszenia art. 227 w związku z art. 217 k.p.c. wskazać należy, że Sąd Rejonowy nie rozstrzygnął definitywnie o zadośćuczynieniu, którego powódki dochodziły. W tym zakresie przekazał sprawę do wydziału cywilnego uznając, że łączący strony stosunek prawny nie był stosunkiem pracy. W związku z tym nie miał postaw, by przeprowadzić dowód z opinii biegłego sądowego w celu ustalenia wpływu warunków pracy w pozwanej spółce na stan zdrowia powódek. Wskazana okoliczność, którą miałyby objąć teza dowodowa dla biegłego, jest istotna jedynie przy wskazanym roszczeniu o zadośćuczynienie. W związku z tym jej ustalenie i dopuszczenie dowodu z opinii biegłego, przed sądem pracy było bezcelowe. Naruszenie przepisów wskazanych przez pełnomocnika powódek nie nastąpiło więc.

Zarzut naruszenia § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych Sąd II instancji ocenił jako bezzasadny. Pełnomocnik powódek argumentował, że Sąd I instancji błędnie zasądził od każdej z nich 1.800 zł, zamiast 1.350 zł. W związku z tym wskazać należy, że podstawą ustalenia kosztów zastępstwa prawnego jest rodzaj i wartość zgłoszonych przez powoda roszczeń. W rozpoznawanej sprawie zostały one określone w pozwie. Każda z powódek w niniejszej sprawie dochodziła łącznie kilku roszczeń. Dotyczyły one: ustalenia stosunku pracy, wydania świadectwa pracy, ekwiwalentu za niewykorzystany

urlop, odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy i zadośćuczynienia z naruszenie dóbr osobistych. Uwzględnivszy zatem wartość przedmiotu sporu oraz roszczenia zgłoszone w pozwie w przypadku powódki A. S. koszty zastępvstwa procesowego za postępvwanie przed Sądem I instancji w oparciu o stawki określone w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwosci w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015r., poz. 1804) w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia pozwu, kształtowały się następvjąco:

- roszczenie o ustalenie stosunku pracy – 360 zł (§ 9 ust 1 pkt 1 ww. rozporządzenia)
- roszczenie o wydanie świadectwa pracy – 120 zł (§ 9 ust 1 pkt 3 ww. rozporządzenia)
- roszczenie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy – 360 zł (§ 9 ust 1 pkt 1 ww. rozporządzenia)
- roszczenie o ekwiwalent za niewykorzystany urlop – $2.400 \text{ zł} \times 75\% = 1.800 \text{ zł}$ (§ 9 ust 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 ww. rozporządzenia).

Łącznie zatem koszty zastępvstwa procesowego, które Sąd I instancji winien był zasądzić od powódki A. S. wynoszą 2.640 zł.

W przypadku powódki B. B. koszty zastępvstwa procesowego liczone w oparciu o te samą podstawę prawną kształtowały się następvjąco:

- roszczenie o ustalenie stosunku pracy – 360 zł (§ 9 ust 1 pkt 1 ww. rozporządzenia)
- roszczenie o wydanie świadectwa pracy – 120 zł (§ 9 ust 1 pkt 3 ww. rozporządzenia)
- roszczenie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy – 360 zł (§ 9 ust 1 pkt 1 ww. rozporządzenia)
- roszczenie o ekwiwalent za niewykorzystany urlop – $2.400 \text{ zł} \times 75\% = 1.800 \text{ zł}$ (§ 9 ust 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 ww. rozporządzenia).

Łącznie zatem koszty zastępvstwa procesowego, które Sąd I instancji winien był zasądzić od powódki B. B. wynoszą 2.640 zł.

Reasumując Sąd Rejonowy ustalił koszty zastępvstwa procesowego w sposób nieprawidłowy, jedynie na niekorzyść strony pozwanej (która rozstrzygnięcia w tym zakresie nie kwestionowała), a nie na niekorzyść powódek na co wskazywał pełnomocnik w apelacji. W związku z powyższym nie było podstaw do zmiany rozstrzygnięcia w zakresie kosztów zastępvstwa procesowego zgodnie z żądaniem apelacji.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy ocenił zaskarżone orzeczenie jako prawidłowe i na podstawie art. 385 k.p.c. apelację oddalił.

O kosztach postępvwania odwoławczego Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępvwania, zasądając obowiązek ich zwrotu od powódki jako strony przegranej na rzecz wygranej strony pozwanej. Sąd zasądził od powódki A. S. na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. Zakład Produkcyjny w C. kwotę 1590 zł tytułem zwrotu kosztów zastępvstwa procesowego za instancję odwoławczą, na którą składały się koszty wynagrodzenia pełnomocnika pozwanej ustalone na podstawie z § 9 ust. 1 pkt 1 i 3 w zw. z § 2 pkt 5 w zw. § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwosci z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r., poz. 1804 ze zm.) w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia apelacji. Od powódki B. B. Sąd Okręgowy zasądził na rzecz pozwanej kwotę 915 zł tytułem zwrotu kosztów zastępvstwa procesowego za instancję odwoławczą, na którą również składały się

koszty wynagrodzenie pełnomocnika pozwanej ustalone na podstawie z § 9 ust. 1 pkt 1 i 3 w zw. z § 2 pkt 4 w zw. § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia.

SSO Dorota Michalska SSO Renata Gąsior SSO Agnieszka Stachurska

ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Agnieszka Stachurska