

Sygn. akt VII Pa 36/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 kwietnia 2019 r.

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

w składzie:

Przewodniczący SSO Agnieszka Stachurska

Sędziowie SO Renata Gąsior (spr.)

SO Marcin Graczyk

Protokolant Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 kwietnia 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa R. J.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 października 2018 r. sygn. akt VI P 353/16

1. oddała apelację,

2. zasądza od powoda R. J. na rzecz pozwanej Telewizji (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 1.470,00 zł (jeden tysiąc czterysta siedemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Renata Gąsior SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 24 października 2018 r.:

1 oddalił powództwo R. J. przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. o ustalenie istnienia stosunku pracy z pozwaną w okresie od 12 lutego 2011 r. do 20 czerwca 2016 r., wynagrodzenie oraz ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy,

2 zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 3.960 zł (trzy tysiące dziewięćset sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód R. J. w dniu 27 października 2008 r. zawarł z (...) spółką akcyjną z siedzibą w W. umowę i pracę, na podstawie której został zatrudniony na stanowisku montażysty w pełnym wymiarze czasu pracy. Do podstawowych obowiązków należał w szczególności udział w tworzeniu utworów audiowizualnych, których producentem była pozwana. W zakresie obowiązków powoda na podstawie umowy o pracę jako pracownika

etatowego mieściła się dbałość o całość formy audiowizualnej audycji rozumiana, jako odpowiedni do charakteru i celu audycji dobór ujęć i łączenie ich w sekwencje, wybór efektów, wprowadzenie elementów grafiki, dobór muzyki i efektów dźwiękowych, a następnie kompilacja warstwy dźwiękowej z wizualną, wnoszenie własnego wkładu twórczego w realizowane dzieło audiowizualne, dbałość o technicznie poprawną jakość realizowanych materiałów, a w szczególności o utrzymanie parametrów wizji i fonii zgodnych z normami PAL, stosowanie się do założeń produkcyjno-realizacyjnych ustalonych przez kierownika produkcji audycji podczas przygotowań oraz wykonywanie wszelkich poleceń kierownika produkcji w czasie montażu audycji w zakresie organizacji pracy. Powód bezpośrednio podlegał szefowi post-produkcji oraz pośrednio dyrektorowi do spraw realizacji TV i/lub jego zastępcy. Powyższy zakres obowiązków nie obowiązywał współpracowników pozwanej, gdyż współpracownik musiał się znaleźć w określonym czasie i miejsce aby zrealizować i wykonać dzieło.

W dniu 21 stycznia 2011 roku na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników powodowi została wypowiedziana umowa o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwana podała zmniejszenie zatrudnienia będące konsekwencją rozpoczęcia przeprowadzania restrukturyzacji. W pionie montażu pracuje około 6 montażystów (pracowników etatowych), z czego około 10 osób, to współpracownicy, którzy zasilają stanowiska w czasie nieobecności pracowników etatowych. Dysponent w przypadku potrzeby kontaktował się z współpracownikiem, że w danym dniu lub przez kilka dni, powinien przyjść do pracy w określonych godzinach na czas oddania do dyspozycji wynajętego sprzętu do momentu wykonania dzieła. Praca współpracownika polega na wykonaniu dzieła. Nie jest możliwe pojawienie się współpracownika w dowolnym czasie celem wykonania montażu. Współpracownik montażysta, w tym powód, miał możliwość wyrażenia braku gotowości do wykonania dzieła informując o tym kierownika produkcji.

Powód po okresie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u pozwanej zwrócił się z prośbą o kontynuowanie post-produkcji w zakresie montażu, na co została wyrażona zgoda. Powód zajmował się montażem materiałów do newsów jako współpracownik. Praca powoda polegała na montowaniu materiałów audio-wizualnych. Kierownik produkcji zamawiał montaż w określonych godzinach, kwestia ustalenia osób do montażu należała do pozwanej. Powód w okresie współpracy z pozwaną nie zajmował się montowaniem wydarzeń, gdyż nie spełniał oczekiwań kierowników produkcji ze względu na wyższy stopień skomplikowania, niż montaż newsów. Powód jako współpracownik wykonywał dzieło w wypadku uprzedniego kontaktu ze strony pozwanej, gdy istniała taka potrzeba pozwanej spółki.

W dniu 21 sierpnia 2015 r. pozwana zawarła umowę zlecenia z powodem celem szkolenia na stanowisko technika inżestu emisyjnego, gdyż powód wskazywał, że nie ma dla niego wystarczającej ilości pracy oraz ma trudną sytuację rodzinną. Powód szkolenie ukończył z wynikiem niezadowolającym. Po ukończeniu szkolenia powód nie został zatrudniony na etacie, trzy lub czterokrotnie dowiadywał się o pracę jako technik inżestu emisyjnego. Typową praktyką pozwanego było kierowanie na szkolenia większej ilości osób, niż było wolnych etatów. Za okres szkolenia powód otrzymał wynagrodzenie w wysokości 3.500,00 zł.

W dniach 1 lutego 2014 r., 1 marca 2014 r., 1 kwietnia 2014 r., 1 maja 2014 r., 1 czerwca 2014 r., 1 lipca 2014 r., 1 sierpnia 2014 r., 1 września 2014 r., 1 października 2014 r., 1 listopada 2014 r., 1 grudnia 2014 r., 1 stycznia 2015 r., 1 lutego 2015 r., 1 marca 2015 r., 1 września 2015 r. oraz 1 stycznia 2016 r. powód z pozwaną zawarł umowy o dzieło z przeniesieniem praw autorskich i pokrewnych. Na ich podstawie powód był zobowiązany do stworzenia artystycznego wykonania audiowizualnego oraz przeniesienia na rzecz pozwanej pełni praw autorskich i autorskich praw zależnych do stworzonego utworu oraz przeniesienia pełni praw pokrewnych do artystycznego wykonania, którym był montaż eventu/audycji pod roboczym tytułem (...), (...) lub (...) 2. Termin wykonania dzieła został określony na koniec każdego z miesięcy, na który została zawarta umowa o dzieło. W zamian za wykonywanie dzieła określonego umową i przeniesienia praw pozwana zobowiązała się do zapłaty wynagrodzenia ryczałtowego określonego w umowie. Warunkiem wypłaty wynagrodzenia było przekazanie pozwanej przez powoda po dacie przyjęcia utworu/przedmiotu praw pokrewnych rachunku oraz wypełnionego oświadczenia podatkowego. Wynagrodzenie płatne dla powoda na podstawie umowy miało być ustalone za dzieło będące przedmiotem umowy – montaż. Do każdej umowy o

dzieło sporządzany był na początku danego miesiąca następującego po miesiącu sporządzenia umowy rachunek, na podstawie którego miało zostać wypłacone wynagrodzenie.

Do umów o dzieło sporządzonych w dniach: 1 stycznia 2012 r., 1 lutego 2012 r., 1 marca 2012 r., 1 kwietnia 2012 r., 1 maja 2012 r., 1 czerwca 2012 r., 1 lipca 2012 r., 1 sierpnia 2012 r., 1 września 2012 r., 1 października 2012 r., 1 listopada 2012 r., 1 grudnia 2012 r., 1 stycznia 2013 r., 1 lutego 2013 r., 1 marca 2013 r., 1 kwietnia 2013 r., 1 maja 2013 r., 1 czerwca 2013 r., 1 lipca 2013 r., 1 sierpnia 2013 r., 1 września 2013 r., 1 października 2013 r., 1 listopada 2013 r., 1 grudnia 2013 r. oraz 1 stycznia 2014 r. wynagrodzenie na podstawie § 4 umów wynosiło jak w tabeli określonej w § 7 umów bez konieczności przedkładania przez powoda rachunku do umowy o dzieło. Powód montując programy dla (...) wykonywał pracę twórczą, a pozwana nabywała prawa do stworzonego przez powoda utworu. Umowy o dzieło z przeniesieniem praw autorskich i praw pokrewnych i rachunki były podpisywane przez przedstawiciela pozwanej na podstawie ustnego oraz pisemnego upoważnienia powoda. Zawierane były na okres jednego miesiąca drukowane zbiorczo i podpisywane raz w miesiącu. Wynagrodzenie za wykonane dzieło obliczane było poprzez mnożenie stawki przez liczbę godzin przepracowanych przez montażystę.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów złożonych przez strony w toku postępowania, których autentyczność nie była kwestionowana oraz przede wszystkim zeznań świadków. Zeznaniami świadka M. B. (1), Sąd Rejonowy dał wiarę w całości. Zeznania świadka znalazły potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie. W szczególności miały znaczenie zeznania tego świadka odnośnie potwierdzenia, że powód pracował w newsach, odnośnie sposobu zamawiania i organizacji montażu u pozwanej, faktu, że o tym co powód miał robić decydował kierownik produkcji pozwanej, który rozliczał powoda z wykonanego dzieła. Zeznaniami świadka P. S. Sąd Rejonowy dał wiarę w całości ze względu na ich spójność z całokształtem stanu faktycznego ustalonego na podstawie dowodów z dokumentów, przede wszystkim umów o dzieło i przeniesienie praw autorskich, z których wynika, że pozwana miała z powodem zawarty szereg umów. Ponadto świadek był przez okres 2 lat osobą procującą z powodem, który sprawdzał wykonanie jego pracy w ramach umowy o dzieło na karcie pracy, sprawdzaniem godzin oraz przygotowanie do listy płac. Zeznaniami świadka M. G., Sąd Rejonowy dał wiarę w całości. Świadek ten miał wiedzę na temat umowy zlecenia zawartej z powodem 21 sierpnia 2015 r. Zeznaniami świadków E. P. oraz B. S. Sąd Rejonowy dał wiarę w całości mając na względzie całokształt okoliczności, na które świadkowie ci zeznawali, w szczególności w zakresie różnic pomiędzy pracownikiem etatowym oraz współpracownikiem pozwanej oraz próśb powoda o możliwość dalszej współpracy z pozwaną po ustaniu stosunku pracy w dniu 12 lutego 2011 r. W zakresie zeznań świadka T. N. Sąd Rejonowy przyznał im walor wiarygodności w całości mając przede wszystkim na względzie okoliczność, że świadek był kierownikiem produkcji współpracującym z pozwanym i podobnie jak P. S. składał zamówienia na zestawy montażowe, na których pracował powód. Zeznaniami E. S. jako świadka Sąd Rejonowy również dał wiarę, przede wszystkim w przedmiocie okazjonalnego pojawiania się powoda u pozwanej, wykonywania umowy o dzieło oraz możliwości zakomunikowania braku gotowości do wykonywania dzieła. Sąd Rejonowy pominął dowód z zeznań świadków P. Ś. oraz M. B. (2), gdyż powód w określonym przez Sąd Rejonowy terminie nie podał adresów świadków, na który mają być skierowane wezwania. Sąd odmówił wiary zeznaniom powoda w zakresie twierdzeń, że w okresie od 12 lutego 2011 r. do 20 czerwca 2016 r. świadczył pracę na rzecz strony pozwanej na podstawie umowy o pracę. Jego twierdzenia w tym zakresie nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

Sąd Rejonowy zważył, że powództwo o ustalenie, oparte na przepisie art. 189 k.p.c. oraz art. 22 § 1 k.p., okazało się niezasadne. Zgodnie z art. 189 k.p.c. powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy niesie za sobą szerokie skutki prawne, dotyczące nie tylko aktualnych stosunków majątkowych, ale także uprawnień pracownika, które mogą zaktualizować się w przyszłości. Sąd Rejonowy przywołał wyrok z dnia 15 grudnia 2009 r. (I PK 156/09), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że skoro sam ustawodawca wyodrębnia jako samodzielną sprawę o ustalenie stosunku pracy (art. 23¹ k.p.c., art. 63¹ k.p.c., art. 461¹ k.p.c.), to oznacza to, że są to regulacje szczególne do art. 189 k.p.c. i potwierdzają jedynie, że w takim powództwie o ustalenie zawsze zawiera się interes prawny, o który chodzi w tym przepisie. Zdaniem Sądu I Instancji w sporze o istnienie stosunku pracy, żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda pracownika nie tylko aktualnym, lecz i przyszłym. W niniejszym postępowaniu istnienie stosunku

pracy było sporne. W przypadku żądania zapłaty wynagrodzenia istotą sporu jest wykonanie obowiązku wynikającego ze stosunku pracy, którego istnienie nie jest sporne. Tym różni się przywołane roszczenie od powództwa o ustalenie (art. 189 k.p.c.), w którym istotną sporu polega na stwierdzeniu istnienia stosunku pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego powód miał interes prawny w dochodzeniu ustalenia, że strony łączył stosunek pracy. Sąd Rejonowy przywołał art. 22 k.p., zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Sąd I Instancji podkreślił, że zatrudnienie (wbrew przekonaniu powoda) nie musi mieć zawsze charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (np. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99). Sąd Rejonowy stwierdził, że umowa o pracę posiada cechy stosunku zobowiązaniowego, jednakże posiada również cechy wyróżniające ją od innych stosunków zobowiązaniowych, w szczególności od umowy o dzieło (art. 627 i nast. k.c.), od umowy zlecenia (art. 734 i nast. k.c.) oraz od umowy agencji (art. 758 i nast. k.c.). Zdaniem Sądu Rejonowego decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów jest świadczenie, wykonywanie pracy określonego rodzaju – przez którą należy rozumieć zasadnicze obowiązki pracownika oraz miejsce i czas wykonywania pracy – pod kierownictwem pracodawcy. Pracownik obowiązany jest świadczyć pracę w zorganizowanym zespole pracowniczym, podporządkowanym pracodawcy w granicach wynikających z charakteru pracy i potrzeb pracodawcy oraz zastrzeżonych ustawowo prac pracownika. Sąd Rejonowy podkreślił, że wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (praca podporządkowana) ma charakter cechy konstrukcyjnej dla istnienia stosunku pracy. Sąd I Instancji przywołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r. (I UK 68/05) zgodnie z którym dla stwierdzenia występowania pracy podporządkowanej w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się takie elementy, jak: określony czas prac i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek 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. Sąd Rejonowy zauważył, że o wyborze podstawy prawnej zatrudnienia decydują same zainteresowane strony, a art. 22 § 1¹ k.p. nie ustanawia domniemania, że nawiązany stosunek prawny jest stosunkiem pracy. Powyższe zdaniem Sądu oznacza, że ciężar dowodu co do okoliczności przemawiających za przyjęciem pracowniczego charakteru zatrudnienia w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy obciąża powoda, jako osobę, która z tego faktu wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Zdaniem Sądu Rejonowego za faktem, że umowy zawierane przez strony miały charakter umów cywilnoprawnych świadczy przemawiają następujące okoliczności: powód nie stawiał się codziennie u pozwanej aby świadczyć pracę, powód nie mógł świadczyć pracy kiedy nie otrzymał takiego polecenia od kierownika pozwanej, powód miał możliwość wyrażenia braku gotowości do wykonania dzieła czy zlecenia na rzecz pozwanej (nie były wyciągane wobec niego jakiegokolwiek konsekwencje), zawieraniu umów o dzieło z przeniesieniem praw autorskich, w których powód zobowiązywał się do wykonania dzieła na rzecz pozwanej, towarzyszył zgodny zamiar stron. Sąd Rejonowy wskazał, że żadna z osób reprezentujących pozwaną, nie wydawała powodowi poleceń służbowych, które byłyby ukierunkowane na wskazywanie powodowi określonych czynności czy działań dotyczących określonego zachowania. Powód z pozwaną zawierali umowy rezultatu, na podstawie których powód zobowiązywał się do oddania określonego utworu (dzieła). Sąd Rejonowy podkreślił, że w ramach stosunku pracy brak wykonania polecenia wydawanego przez pracodawcę pociąga za sobą określonego rodzaju sankcje przewidziane w przepisach prawa pracy. Zdaniem Sądu I Instancji z ustalonego stanu faktycznego wynika, że powód jak i inne osoby wykonujące podobne umowy o dzieło w żaden sposób nie podlegali odpowiedzialności na zasadach jak pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę. Powód nie mógł być pociągnięty do odpowiedzialności porządkowej i dyscyplinarnej przewidzianej w Kodeksie pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego zebrany materiał dowodowy w żaden sposób nie pozwala na przyjęcie, aby między jakimikolwiek osobami reprezentującymi pozwaną, a powodem występował element podporządkowania, jako znamienne i konieczny dla stosunku pracy. Sąd Rejonowy ustalił, że stosunek prawny łączący powoda i pozwanego nie zawierał wszystkich elementów, wymaganych dla stosunku pracy, w szczególności nie istniał stosunek podporządkowania, pozwany pracodawca nie miał zamiaru z powodem zawierać umowy o pracę, poprzednia umowa o pracę została rozwiązana ze

względu na restrukturyzację. Sąd Rejonowy podobnie ocenił świadczenie pracy w ramach umowy zlecenie z dnia 21 sierpnia 2015 r. Dodatkowo zdaniem Sądu I Instancji wykonanie przedmiotowej umowy zlecenia i przebyte szkolenie, które miało na celu uzyskanie etatu na stanowisku technika injustu emisyjnego, świadczy o tym, że powód cały czas starał się o zatrudnienie u pozwanej, nawet w innym dziale. Powód wiedział o tym, że przed przystąpieniem do szkolenia nie ma wolnego etatu na to stanowisko, ponadto powód dowiadywał się po ukończeniu szkolenia o to, czy jest dla niego wolny etat.

Oddalenie przez Sąd Rejonowy powództwa w zakresie ustalenia stosunku pracy miało konsekwencje dla możliwości dochodzenia roszczeń majątkowych powoda, które potencjalnie mogłyby wynikać z zastosowania art. 81 k.p. (niewykonywanie pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy), 152 § 1 k.p. (płatny urlop wypoczynkowy), 171 § 1 k.p. (ekwiwalent pieniężny w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu). Zdaniem Sądu Rejonowego w związku z ustaleniem, że strony nie łączył stosunek pracy, a powód nie wykazał, że nie otrzymał należnego mu wynagrodzenia z tytułu zawartych umów o dzieło i umowy zlecenia powództwo o roszczenia finansowe również zostały oddalone.

W kwestii kosztów postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800). Powołał się na § 5 rozporządzenia, zgodnie z którym w przypadku stawek minimalnych w sprawach nieokreślonych w rozporządzeniu pozwala przyjąć za podstawę stawkę w sprawach o najbardziej zbliżonym rodzaju. Ponadto przywołał uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2012 r. (III PZP 15/02) zgodnie z którą w sprawach o podobnym charakterze należy przyjmować jednakową podstawę do zasądzania kosztów zastępstwa prawnego. Sąd Rejonowy zasądził na rzecz pozwanej od powoda tytułem kosztów zastępstwa procesowego kwotę 3.960 zł (360 zł kosztów zastępstwa za roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy, 3600 zł kosztów zastępstwa za roszczenia majątkowe – wynagrodzenia za pracę oraz ekwiwalent za urlop wypoczynkowy).

Powód w dniu 26 grudnia 2018 r. wywiódł apelację zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego w całości oraz zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, a w szczególności art. 233 k.p.c. polegającego na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów, polegającym na dokonaniu przez Sąd I Instancji „dowolnej” oceny dowodów poprzez dokonanie błędnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, z naruszeniem zasad prawidłowego rozumowania oraz wskazań wiedzy i doświadczenia życiowego, polegającego na przyjęciu, że pomiędzy stronami nie istniał stosunek pracy:

- dokonanie „dowolnej” oceny dowodów, z naruszeniem zasad prawidłowego rozumowania oraz wskazań wiedzy i doświadczenia życiowego w oparciu o zeznania świadka B. P. w zakresie w jakim Sąd ustalił, że fakt, że współpracownik musiał znaleźć się w określonym czasie i miejscu aby zrealizować i wykonać dzieło jest zdarzeniem które powoduje ograniczenie lub zniesienie obowiązywania zakresu obowiązków jakie były nałożone na pracownika etatowego;
- naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów oraz przyznanie waloru wiarygodności zeznaniom świadków P. S. i T. N. w zakresie w jakim twierdzili, że byli stosownie umocowaniu do zawierania w imieniu powoda umów o przeniesienie praw autorskich z pozwaną;
- naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów oraz przyznanie waloru wiarygodności umowom o dzieło, które zostały stworzone dla pozorów;
- naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów, traktując ją wybiórczo poprzez danie wszystkim zeznaniom świadków wiarę w całości, pomijając występowanie niekonsekwencji i wzajemnej sprzeczności w zeznaniach świadków B. W., E. S., B. P., P. S., M. B. (3);

2. naruszenie prawa materialnego, poprzez niezastosowanie art. 22 § 1 k.p. oraz art. 22 § 11 k.p., błędne zastosowanie art. 189 k.p.c., także nierozpoznanie istoty sprawy, tj. niezbadanie, czy stosunek prawny łączący strony zawiera elementy kształtujące stosunek pracy, o których mowa w art. 22 § 1 k.p:

- naruszenie prawa materialnego poprzez niezbadanie czy spełnione zostały dyspozycje zawarte w art. 22 § 1 k.p.;
- naruszenie prawa materialnego poprzez nieuwzględnienie, że ustawodawca poprzez wprowadzenie przepisu art. 22 § 1¹ uwolnił pracownika od potrzeby udowadniania swego interesu prawnego, w związku z powołaniem się na art. 189 k.p.c. a także z potrzeby udowadniania, że zawierając umowę, działał pod wpływem błędu istotnego, czy też z potrzeby wytłumaczenia przyczyny zakwestionowania zawartej umowy;
- naruszenie prawa materialnego przez jego niewłaściwe zastosowanie poprzez brak przyjęcia, że ustawa nakazuje stronom zawierać w określonych warunkach stanu faktycznego stosunek pracy, a nie stosunek cywilnoprawny, co eliminuje zasadę swobody zawierania umów w relacji między stosunkiem pracy a stosunkiem cywilnoprawnym;
- naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe jego zastosowanie poprzez dopuszczenie się błędu w zakresie subsumpcji ustalonego w sprawie stanu faktycznego do art. 22 § 1 k.p. poprzez pominięcie lub bezpodstawne zbagatelizowanie jego części albo wywodząc z niego wnioski sprzeczne z ustaleniami poczynionymi i nie wyjaśniając tych sprzeczności, w istocie stosując ten przepis do niedostatecznych ustaleń faktycznych, a zatem przedwcześnie;

3. niezgodność ustaleń faktycznych Sądu z materiałem dowodowym zebrany w sprawie:

- dokonanie błędnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, z naruszeniem zasad prawidłowego rozumowania oraz wskazań wiedzy i doświadczenia życiowego błędnie przyjmując, że umowy dołączone do akt sprawy były umowami o dzieło tj. rezultatu, a nie umowami do wniesienia wkładu twórczego tj. czynności nieskończonej (montażu);
- niezgodność ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym w zakresie ustalenia, że współpracownicy zasilali stanowiska w czasie nieobecności pracowników etatowych;
- niezgodność ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym w zakresie ustalenia, że do każdej umowy o dzieło sporządzany był na początku danego miesiąca następującego po miesiącu sporządzenia umowy rachunek, na podstawie którego miało zostać wypłacone wynagrodzenie;
- niezgodność ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym w zakresie ustalenia, że wynagrodzenie za wykonane dzieło obliczane było przez mnożenie stawki przez liczbę godzin przepracowanych przez montażystę.

W związku z powyższym powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uznanie powództwa, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I Instancji, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego. Dodatkowo powód wniósł o zniesienie zasądzonych kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 3.960 zł od powoda na rzecz pozwanej (k. 210 a. s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda jako niezasadna podlega oddaleniu.

Sąd II instancji ustalił, że powód wskazywał na naruszenie przez Sąd Rejonowy przepisów zarówno prawa procesowego, jak i materialnego. Główny zarzut apelującego odnosił się do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zgodnie z poglądami wyrażonymi przez orzecznictwo, „granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają w szczególności: obowiązek wyprowadzenia przez sąd z zebranego materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych (zgodnych z zasadami logicznego rozumowania), ramy proceduralne (ocena dowodów musi respektować pewne warunki określone przez prawo procesowe, w szczególności art. 227 - 234 k.p.c.), wreszcie poziom świadomości prawnej sędziego oraz dominujące poglądy na sądowe stosowanie prawa. Swobodna ocena dowodów dokonywana jest przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, ale powinna także uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2006 r., sygn. akt II UK 234/05) „Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.” (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 r., sygn. akt II UK 40/05, z dnia 16 czerwca 2005 r., sygn. akt I UK 364/04 oraz z dnia 5 maja 2005 r., sygn. akt III UK 249/04) „Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 30 października 2014 r., sygn. akt III APa 10/14).

W ocenie Sądu Okręgowego doszło do prawidłowego ustalenia oraz oceny stanu faktycznego. Sąd Rejonowy przy tym nie naruszył zasady swobodnej oceny dowodów. Sąd II instancji doszedł do przekonania, że stanowisko skarżącego dotyczące zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. zawarte w apelacji jest oparte na subiektywnych i błędnych ocenach ustalonego stanu faktycznego, które nie korelują z całością zebranego w sprawie materiału dowodowego. Postępowanie przed Sądem I instancji zostało przeprowadzone w sposób prawidłowy, a ocena ustalonego stanu faktycznego była zgodna z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Wsnucie odmiennych wniosków na podstawie zebranego materiału dowodowego nie mogło prowadzić do zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów proceduralnych.

Apelacja powoda oparta została na zarzutach dotyczących oceny wiarygodności poszczególnych świadków zeznających w niniejszym postępowaniu. Zdaniem powoda Sąd I instancji niezasadnie oparł się na zeznaniach B. P., a także na zeznaniach P. S. i T. N.. Jednakże należy uznać, że Sąd Rejonowy trafnie ocenił ich twierdzenia za wiarygodne, opierając się przy tym na zeznaniach pozostałych świadków. W ocenie Sądu Okręgowego zeznania w/w świadków nie przeczą pozostałemu materiałowi dowodowemu zgromadzonemu w niniejszej sprawie.

Powód w treści apelacji zarzucał również naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 22 § 1 k.p. oraz prawa procesowego, tj. art. 189 k.p.c.

Należy wskazać, że powództwo o ustalenie, zgodnie z art. 189 k.p.c. zmierza do ustalenia w postępowaniu procesowym istnienia lub nieistnienia prawa lub stosunku prawnego. W niniejszej sprawie postępowanie zmierza do ustalenia istnienia stosunku pracy. Zgodnie z art. 22 § 1 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Istotą pracy podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy, a obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych został

wyeksponowany w art. 100 § 1 k.p. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 10 stycznia 2019 r., sygn. akt III AUa 1208/18).

Należy wskazać, że powód nie wykonywał pracy w sposób podporządkowany, tj. w trakcie wykonywania pracy w okresie od 12 lutego 2011 roku do 20 czerwca 2016 roku nie ciążył na nim obowiązek wykonania pracy stale w sposób podporządkowany. Powód mógł wybrać czy w danym dniu stawi się do pracy czy też nie. Na podstawie ustaleń dokonanych przez Sąd Rejonowy, które Sąd Okręgowy podziela w całości, należy twierdzić, że powód mógł odmówić stawienia się w miejscu pracy i nie powodowało to rozwiązania stosunku łączącego go z pozwanym. Te ustalenia faktycznie świadczą o tym, że nie mamy do czynienia z pracą podporządkowaną i dlatego nie można mówić o stosunku pracy wskazanym w art. 22§ 1 k.p., ponieważ nie wszystkie przesłanki z tego artykułu zostały spełnione.

Sąd Okręgowy w całości podziela ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy. Z ustalonego przez Sąd I instancji stanu faktycznego, w szczególności mając na uwadze zeznania świadków, należy stwierdzić, że powód, jak i inne osoby wykonujące umowy o dzieło w żaden sposób nie podlegali odpowiedzialności na zasadach jak pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę. Powód nie mógł być pociągnięty do odpowiedzialności porządkowej i dyscyplinarnej przewidzianej w Kodeksie pracy. Zebrany materiał dowodowy w żaden sposób nie pozwala na przyjęcie, aby między jakimikolwiek osobami reprezentującymi pozwaną, a powodem występował element podporządkowania jako znamienny i konieczny dla stosunku pracy.

Sąd I instancji również w sposób prawidłowy uznał w całości za wiarygodne zeznania świadków. Zeznania świadka M. B. (1) znalazły potwierdzenie w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie, tj. potwierdzenia, że powód pracował w newsach, odnośnie sposobu zamawiania i organizacji montażu u pozwanej, faktu, że o tym co powód miał robić decydował kierownik produkcji, który rozliczał powoda z wykonanego dzieła. Całokształt materiału zgromadzonego w sprawie jest spójny z zeznaniami świadków P. S. oraz T. N., którzy obaj współpracowali z powodem przez dłuższy okres i mieli wiedzę o wykonaniu jego pracy w ramach umowy o dzieło. Kluczowe okazały się zeznania złożone przez świadków E. P. oraz B. S. z uwagi na wskazanie na różnice pomiędzy pracownikiem etatowym oraz współpracownikiem pozwanej oraz próśb powoda o możliwość dalszej współpracy z pozwaną po ustaniu stosunku pracy w dniu 12 lutego 2011 roku. W tym zakresie, wbrew temu na co wskazuje powód, zeznania świadka B. S. wskazują na to, że praca pracowników etatowych w znaczny sposób różniła się od pracy współpracowników, w tym powoda. Tak samo kluczowe okazały się zeznania E. S. przede wszystkim w przedmiocie okazjonalnego pojawiania się powoda u pozwanej, wykonywania umowy o dzieło oraz możliwości zakomunikowania braku gotowości do wykonywania dzieła. Sąd II instancji podziela również ustalenia dokonane przez Sąd I instancji w zakresie zeznań świadka M. G., bowiem świadek dostarczył informacji na okoliczność umowy zlecenia zawartej przez pozwaną z powodem w dniu 21 sierpnia 2015 roku.

Słusznie, w ocenie tutejszego Sądu, Sąd I instancji pominął dowód z zeznań świadków P. Ś. oraz M. B. (2), gdyż powód w określonym przez Sąd terminie nie podał adresów świadków, na który mają być skierowane wezwania. Prawidłowo również Sąd I instancji odmówił wiary zeznaniom powoda w zakresie twierdzeń, że w okresie od 12 lutego 2011 r. do 20 czerwca 2016 r. świadczył pracę na rzecz strony pozwanej na podstawie umowy o pracę. Jego twierdzenia w tym zakresie nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym, w szczególności z przedstawionych przez powoda dokumentów.

Zdaniem Sądu II instancji apelujący pozostaje w błędzie stojąc na stanowisku, że świadek P. S. nie był uprawniony do zawarcia umów w jego imieniu wywodząc brak takiego potwierdzenia w aktach sprawy. Tymczasem z materiału zgromadzonego w sprawie, w szczególności z akt sprawy Sądu I instancji wynika, że świadek ten był uprawniony do zawarcia umów w imieniu powoda (k. 9). Wbrew temu co podnosi powód, wcześniej pełnomocnictwo takie nie było potrzebne z uwagi na to, że powód samodzielnie podpisał w swoim imieniu umowy o pracę z pozwaną. Z tego powodu bezprzedmiotowe są twierdzenia podnoszone przez powoda w zakresie pełnomocnictw udzielonych do dnia 2 marca 2014 r. W dniu 3 marca 2014 r. świadek P. S. zwrócił się do powoda o dostarczenie pełnomocnictwa do podpisania umów w imieniu powoda, w tym do zawierania z pozwaną wszelkich umów dotyczących działalności powoda (k.9), a

powód nie złożył, wobec tego sprzeciwu. Oznacza to, że świadek P. S. był również uprawniony do zawierania umów o dzieło czy umów zlecenia w imieniu powoda.

Przytoczone przez powoda w apelacji okoliczności na potwierdzenie przydziału i rozliczania z przydzielonych zadań wskazując na to, że sąd I instancji ocenił zgromadzony materiał wybiórczo, należy przytoczyć zeznania świadka M. B. (1) (k.102), która wskazała, że powód faktycznie pracował u pozwanej również po zwolnieniu, natomiast świadek nie wskazała bezpośrednio na podstawę prawną. Należy pamiętać, że sam fakt wykonywania przez powoda pracy nie jest sporne, a jedynie podstawa tej pracy podlegała ocenie Sądu I instancji. W związku z tym należy wskazać, że w zakresie przydziału i rozliczania z przydzielonych zadań Sąd I instancji dokonał oceny zgromadzonego materiału dowodowego.

Również przytoczone przez powoda w apelacji okoliczności na potwierdzenie błędnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, należy wskazać, że powód pozostaje w błędzie. Jak zostało to wskazane powyżej, zgodnie z art. 22 § 1 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Nie bez znaczenia dla istnienia stosunku pracy konieczne jest spełnienie wszystkich elementów wskazanych w art. 22 § 1 k.p. Zatrudnienie nie musi w każdych warunkach nosić znamion zatrudnienia pracowniczego. Korzystając z zasady swobody umów (art. 3531 k.c.), strony mogą bowiem dowolnie, według swego uznania, ukształtować treść i cel stosunku prawnego, byleby nie sprzeciwiały się one właściwości (naturze) tego stosunku, bezwzględnie obowiązującym przepisom prawa lub zasadom współżycia społecznego. Jednakże kwalifikacja danej umowy jako umowy o pracę lub jako umowy prawa cywilnego zależy od okoliczności konkretnego przypadku. W niniejszej sprawie, powód przede wszystkim nie wskazał dowodu na okoliczność stałego świadczenia pracy u pozwanej, w tym w czasie i miejscu określonym przez pozwaną. Sama powtarzalność dokonanych czynności w ramach wykonywania pracy nie świadczą o istnieniu stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. (tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2011 r., sygn. akt I PK 63/11).

W przypadku powoda praca ta nie była świadczona stale, powód miał wpływ na okresy wykonywania czynności w ramach umów cywilnoprawnych u pozwanej. W tym zakresie za wiarygodne należy uznać zeznania świadków E. P., B. S. oraz E. S.. Świadczenie w sposób spójny przedstawiły okoliczności pracy powoda u pozwanej, w tym wskazując na elementy odróżniające pracę powoda od pracy etatowego pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę. Nie było również ścisłego podporządkowania pracodawcy. Zawarte umowy cywilnoprawne zawierały możliwość zlecenia wykonywania czynności przez inne osoby, co uniemożliwia w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego uznanie takiej umowy za umowę o pracę (tak m.in. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2004 r., sygn. akt I PK 659/03, wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie 18 października 2018 r., sygn. akt III AUa 43/17). W tym zakresie za wiarygodne należy uznać również zeznania świadka E. P., która wskazuje na to, że Powodowi zadania mogły zlecać i faktycznie zlecały różne osoby (k.120).

Warto w tym miejscu wskazać również na ustalone przez Sąd I instancji poprawnie okoliczności w jakich została zawarta przez powoda umowa o dzieło oraz umowa zlecenie w spornym okresie. Restrukturyzacja pozwanej i jej dążenie do zmniejszenia zatrudnienia uprawnia stwierdzenie, że pozwany miał wolę i cel zawarcia z powodem umowy cywilnoprawnej, nie zaś nawiązanie stosunku pracy, który wcześniej rozwiązał z powodem. Również powód odróżniał stosunek zatrudnienia pracowniczego od umowy cywilnoprawnej i na taką zmianę podstaw zatrudnienia się zgodził. Element zgody obu stron stosunku pracy, a nie tylko jednej, jest kluczowy dla ustalenia istnienia stosunku pracy. Stosunek pracy nie może zostać nawiązany bez zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika (tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2017 r., II PK 15/16). Jest to podstawowa zasada prawa pracy wyrażona w art. 11 k.p. (tak również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 marca 2017 r., sygn. akt II PK 15/16). W sprawie ustalono, że strony miały wolę zawarcia umów cywilnoprawnych, a nie umowy o pracę.

Biorąc pod uwagę powyższe należy wskazać, że powód nie wykazał w apelacji wszystkich elementów stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p. w tym przede wszystkim powód nie wykazał, że wykonywał pracę na rzecz pozwanej w miejscu i czasie wyznaczonym przez pozwaną oraz nie wykazał, że obie strony zgodziły się na zawarcie umowy o pracę. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, jak poprawnie wykazał Sąd I instancji, wynika, że pozwana i

powód zgodził się na zawarcie umowy cywilnoprawnej z uwagi na restrukturyzację prowadzoną w tamtym okresie u pozwanej. Z materiału dowodowego wynika również, że praca powoda znacząco różniła się od pracy pracownika na umowę o pracę (pracownika etatowego). Powód jako współpracownik nie miał obowiązku stawienia się w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę (pozwaną). Należy zatem wskazać, że Sąd II instancji podziela ustalenia Sądu I instancji w zakresie oddalenia powództwa P. J., jako że o istnieniu stosunku pracy pomiędzy stronami nie może być mowy.

W ocenie Sądu Okręgowego nie doszło do naruszenia w/w przepisów prawa przez Sąd rozpoznający sprawę w pierwszej instancji. Na podstawie całości zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że powód nie wykonywał pracy w ramach stosunku pracy u pozwanego. W tym zakresie należało również przeanalizować, czy spełnia ona wymogi zawarte w art. 22 § 1 k.p. W ocenie Sądu II instancji powód miał możliwość wykonywania pracy w wybranym przez siebie terminie i nie miał wyznaczonego sztywno zakresu godzinowego, w których wykonywał swoje obowiązki, co potwierdzają zeznania świadków. Na podstawie zeznań świadków udało się również ustalić, że powód wykonywał zadania zlecone przez różne osoby, nie był podporządkowany określonej osobie.

W związku z powyższym w ocenie Sądu II instancji praca powoda u pozwanego spełniała wszystkie przesłanki określone w art. 22 § 1 k.p., a tym samym art. 22 § 11. W konsekwencji tychże ustaleń Sąd I instancji nie naruszył przepisów określonych w art. 233 k.p.c.

W związku z tym Sąd II Instancji orzekł na podstawie art. 385 k.p.c., jak w punkcie 1 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 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015 poz. 1800) zasądając łącznie kwotę 1.470,00 zł, na którą składają się kwota 120 zł z tytułu roszczenia o ustalenie stosunku pracy oraz kwota 1.350,00 zł stanowiącą 50 % od kwoty 2.700,00 zł (75 % od kwoty 3.600 zł) obliczonej na podstawie wartości przedmiotu sporu w sprawie o wynagrodzenie i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

SSO Renata Gąsior (spr.) SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk

ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Renata Gąsior