

Sygn. akt XP 1074/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 października 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu

X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy: Mirosława Zarzycka, Krzysztof Zadrozny

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 29 października 2014 r. we Wrocławiu

przy udziale -

sprawy z powództwa: A. W.

przeciwko: (...) Spółka z o.o. z siedzibą we W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. ustala, iż powódka A. W. była zatrudniona u strony pozwanej (...) Spółka z o.o. z siedzibą we W. w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku koordynatora produkcji w okresie od dnia 1.06.2012r do dnia 16.01.2013r;

II. nakazuje uiścić stronie pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia) kwotę 900 zł tytułem zwrotu opłaty od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 28 października 2013 r. (prezentata Biura Podawczego Sądu 15.11.2013 r.) nadanym w urzędzie pocztowym w dniu 14.11.2013 r skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) spółka z o.o. z siedzibą we W. powódka A. W. domagała się ustalenia istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy w okresie od 1 czerwca 2012 r. do 16 stycznia 2013 r.

W uzasadnieniu powódka wskazała, iż strona pozwana prowadzi działalność gospodarczą w ramach której świadczy m.in. usługi z zakresu rekrutacji personalnej. Specjalizuje się w outsourcingu wyodrębnionych procesów i funkcji produkcyjnych. Powódka pozostawała w zatrudnieniu w okresie od 16 czerwca 2010 r. jako pracownik fizyczny. W marcu 2011 r. powódce zaproponowano pracę na stanowisku koordynatora produkcji. Efektem było zawarcie od 1.04.2011 r. umowy określonej jako umowa zlecenia „bez ZUS”, a od 1.06.2012 r. umowy zlecenia „z ZUS”. Powódka stawiała się do pracy zgodnie ze zleceniem pozwanego codziennie od poniedziałku do piątku a także w soboty (praca 3-zmianowa). Osoba wyznaczona przez pozwanego (kierownik) na bieżąco nadzorowała jej pracę oraz udzielała wskazówek. Powódka zobowiązana była do codziennego podpisywania listy obecności oraz usprawiedliwiania swojej nieobecności w pracy. Zobowiązana była do podpisywania listy płac i osobistego świadczenia pracy i wykonywania

poleceń kierownika. Pozwany wyznaczył powódce czas i miejsce pracy. Pozostawała do dyspozycji pracodawcy w miejscu wykonywania pracy. Była traktowana w sposób równorzędny z innymi pracownikami.

W ocenie powódki charakterystyka świadczenia przez nią pracy uprawnia do stwierdzenia iż wszystkie cechy definicyjne stosunku pracy z art.22 §1 kp zostały spełnione.

Powódka ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy w rozumieniu art.189 kpc. Ustalenie takie będzie miało bezpośredni wpływ na szereg uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, a w szczególności uprawnienia do zasiłku macierzyńskiego, który utraciła, w momencie gdy umowa została zerwana w trakcie ciąży.

Strona pozwana (...) spółka z o.o. z siedzibą we W. **w odpowiedzi na pozew** z dnia 16 stycznia 2014 r.(prezentata Biura Podawczego 17.01.2014 r.) wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu strona pozwana zarzuciła, iż powódce nie proponowano pracy na stanowisku koordynatora produkcji tylko wykonywanie zleconych czynności „koordynacji produkcji”. Zakres celowy zlecenia został określony w karcie zlecenia pracy, dokumencie całkowicie odbiegającym od karty stanowiska pracy. Oba dokumenty różnią się zasadniczo. Powódka używa w pozwie określeń które mają świadczyć o jej pracowniczym podporządkowaniu co nie jest zgodne z prawdą. W karcie zlecenia wskazana jest osoba zlecająca czynności koordynacji- p.o. kierownik produkcji. Nigdzie nie jest wskazana ona jako przełożona powódki. Powódka wykonywała czynności zleczone samodzielnie i nie występowała relacja przełożony- podwładny. Fakt, iż powódka odnotowywała swoją obecność, a osoba zlecająca zliczała godziny w których powódka zlecenie realizowała, nie może dziwić skoro wynagrodzenie za wykonanie zlecenia zostało w umowie określone jako iloczyn liczby godzin i określonej stawki godzinowej. Odnotowywanie obecności jest także standardem bezpieczeństwa, dostarcza bowiem informacji ile osób i w jakim czasie przebywa w przestrzeni produkcyjnej.

Powódka świadomie zawierała kolejne umowy zlecenia potwierdzając jej każdorazowo swoim podpisem, poświadczając że zna skutki prawne różnych form zatrudnienia i wskazywała że ze względów osobistych jest zainteresowana możliwością wykonywania prac doraźnych na podstawie umów które mogłyby rozwiązać w każdym czasie. Nigdy w okresie spornym intencją strony pozwanej nie było jej zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę. Nigdy nie było takich potrzeb i możliwości. Powódka sama określała zleceniodawcy w jakich okresach chce zlecenie realizować. Mogła jej przerwać w dowolnym czasie i na dowolny okres lub zakończyć je bez okresu wypowiedzenia.

Powódka nie była objęta obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym; były także odprowadzane składki na ubezpieczenie chorobowe. Kończąc w dniu 2.11.2012 r. umowę zlecenia podczas zwolnienia lekarskiego powódki zamiarem stron nie było pozbawienie powódki możliwości otrzymania zasiłku macierzyńskiego. Powódka miała otrzymywać świadczenie z ZUS.

Na rozprawie w dniu 5 lutego 2014 r. powódka doprecyzowała roszczenie pozwu domagając się ustalenia istnienia stosunku pracy ze stroną pozwaną w okresie od 1 czerwca 2012 r. do 16 stycznia 2013 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku koordynatora produkcji (vide protokół rozprawy z dnia 5.02.2014 r. k.39).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana (...) spółka z o.o. z siedzibą we W. prowadzi działalność gospodarczą w ramach której świadczy m.in. usługi z zakresu rekrutacji personalnej. Specjalizuje się w outsourcingu wyodrębnionych procesów i funkcji produkcyjnych czyli zapewnienia osób do czynności produkcyjnych do wykonywania usług na terenie klienta- Pakowanie środków czystości chemii gospodarczej. Firma (...) produkuje środki chemii gospodarczej, natomiast strona pozwana zatrudnia wykonawców i jest podwykonawcą dla firmy (...). Strona pozwana nie zajmuje się bezpośrednią produkcją środków chemicznych. Zajmuje się zapewnianiem osób, które mają wykonywać produkcję na poszczególnych stanowiskach. Strona pozwana nie zatrudnia na umowę o pracę żadnych osób które mają zajmować się

bezpośrednio produkcją. Stan zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę kształtował się w okresie spornym na poziomie 29 osób, w kategorii pracownicy biurowi i koordynatorzy.

W ramach realizacji usługi strona pozwana otrzymuje zamówienie od klienta i stara się spełnić wymogi klienta, czyli tyle ile potrzeba w danym tygodniu osób. Na potrzeby wykonania usługi (produkcji środków chemii gospodarczej) strona pozwana zawiera umowy cywilnoprawne – umowy zlecenia.

Siedziba strony pozwanej znajduje się na ul. (...) we W., a produkcja znajduje się na ul. (...) we W., gdzie znajdują się hale produkcyjne firmy (...). Strona pozwana nie jest ani właścicielem, ani dzierżawcą, najemcą nieruchomości przy ulicy (...).

Zleceniobiorców strona pozwana pozyskuje na zasadzie rekrutacji, która przeprowadzają pracownicy strony pozwanej.

Nadzór koordynatora produkcji I. S. (1) jako koordynatora nad zleceniobiorcą polega na zapewnieniu bezpieczeństwie i higienie pracy, aby na poszczególnych halach była odpowiednia ilość osób z odpowiednimi kwalifikacjami, żeby byli zaopatrzeni w odpowiednią odzież strony pozwanej, nadzór i kontrola nad godzinami pracy zleceniobiorcy.

Strona pozwana dostosowuje się do godzin pracy firmy (...). Produkcja odbywa przez 8 godzin, ale zdarza się często, iż nie przyjeżdża dany produkt na czas, pewien asortyment innego rodzaju gdzie ta produkcja musi zostać wstrzymana to wówczas zleceniobiorcy zwalniani są do domu.

Jeżeli zleceniobiorcy pracują tak jak firma (...) to obowiązuje ich 8 godzinny system pracy.

Strona pozwana ewidencjuje czas pracy zleceniobiorcy na zasadzie miesięcznych kart ewidencji czasu pracy.

Każdy wykonawca dostaje indywidualną kartę przed rozpoczęciem pracy i po jej zakończeniu oddają ją firmie (...), która raportuje to w szczegółach, natomiast strona pozwana oddzielnie w komputerze.

Analiza godzin potrzebna jest stronie pozwanej, do sprawdzenia czasu pracy oraz do rozliczenia miesięcznego.

Umowy zlecenia są zawierane na okresy miesięczne. Przedmiot zlecenia zależy od tego na jakie stanowisko pracy jest kierowana dana osoba, są to pakowacze, traktorzyści.

Zadania zleceniobiorcom przydziela pracownik firmy (...), prawidłowość wykonania sprawdza pracownik firmy (...), są to tzw. kluczowi.

Koordynator produkcji przebywa na terenie zakładu firmy (...) przez 8 godzin. Nie nadzoruje bezpośrednio wykonawców, w trakcie zmiany obowiązkiem koordynatora jest pokazanie się kilkakrotnie na hali, sprawdzenie czy wszystko jest porządku, ewentualnie jeżeli ktoś ma jakieś uwagi wyjaśnienie doraźnych problemów czy kwestii.

Wynagrodzenie miesięczne z umowy zlecenia jest uzależnione od ilości przepracowanych godzin.

Podstawą rozliczenia z umowy zlecenia są godziny przepracowane zgodnie z karta kontrolną wykonawcy.

Oprócz kart kontrolnych, strona pozwana prowadzi wewnętrzne listy obecności w celu sprawdzenia czy wszyscy są obecni.

Strona pozwana nie kieruje zleceniobiorców na badanie lekarskie do lekarza medycyny pracy, są natomiast przeprowadzane szkolenia BHP oraz okresowe po 12-stu miesiącach.

Powódka zajmowała się tym co należy do obowiązków produkcyjnych, pakowaniem środków chemicznych zwykle proszków, obsługiwała owijarkę, tj. stanowisko gdzie podjeżdżała zapakowana paleta która następnie po uruchomieniu maszyny była owijana.

Powódka pospisywała listę obecności. Świadek nie kontrolowała czas pracy powódki, robił to kierownik usługi będący pracownikiem strony pozwanej – K..

Kierownik usługi ma większy zakres obowiązków.

Strona pozwana starała się narzucać godziny zlecenia na tydzień czasu, ale z uwagi na to, że umowa była cywilnoprawna pracownicy mieli swobodę w dysponowaniu swoimi godzinami czasu pracy.

Jakość i prawidłowość, wykonywanej pracy przez powódkę kontrolowali w szczególności pracownicy firmy (...).

Stronę pozwaną obowiązuje zapewnienie odpowiedniej ilości osób na danym stanowisku pracy. Jeżeli brakuje kogokolwiek, obowiązkiem strony pozwanej jest znaleźć zastępstwo bądź osobiście wspomóc produkcję.

Wcześniej wykonawcy mieli zawarte umowy o dzieło a później zostało to zmienione na umowy zlecenia. Zakres czynności był taki sam. Powódkę mógł zastąpić ktoś kto był przeszkolony i przebadany. Zanim wykonawca był przyjęty przez stronę pozwaną na umowę cywilnoprawną musiał przejść szkolenie BHP oraz przedstawić zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy. Są wstępne i później okresowe badania lekarskie. Zaświadczenia są wystawiane przez lekarza zatrudnionego przez stronę pozwaną.

Wykonawcy mają obowiązek używania odzieży roboczej, tj. koszulka, obuwie w przypadku Panów, czepki. W odzież wyposażała wykonawców strona pozwana.

Zespoły wykonawców były zatrudniane na podstawie umów cywilnoprawnych.

Powódka przez pewien okres zajmowała się koordynacją w ramach których powódka miała zapewnić obecność obsady na danym stanowisku pracy, sprawdzenie obecności. Czynności te były okresowe na czas tzw. promocji.

Promocja jest to zwiększona ilość osób, tj. zamówienie wtedy zwiększone ze względu na większe zamówienia produkcyjne przez co trzeba wykonać większą produkcję niż dotychczas.

W ramach wykonywania usługi w firmie (...) nie jest wyznaczona stała liczba wykonawców, dzisiaj może to być 5 osób, a jutro np. 30. praktycznie co tydzień jest to inna ilość osób.

Powódka nie przeprowadzała szkoleń stanowiskowych.

W celu zapewnienia usługi strona pozwana rekrutuje osoby, szkoli je i zatrudnia wyłącznie na podstawie umów cywilnoprawnych – umów zlecenia, a wcześniej umów o dzieło.

Zmiana formy umowy nie miała wpływu na wykonywane zadania.

Przedmiotem zlecenia jest wykonywanie czynności pakowania, paletowania. Wykonawcy mogą zostać skierowani do różnych zadań na różnych stanowiskach.

Powódka na początku pracowała na produkcji, później pomagała i wspierała koordynatorów. Na produkcji pracowała przy czynnościach pakowania.

Strona pozwana dokonuje rekrutacji w różny sposób, między innymi poprzez ogłoszenia zamieszczane na portalach internetowych. W ogłoszeniach tych jest wskazywane, iż będą zawierane umowy zlecenia i osoby które przychodzą wiedzą że będzie z nimi zawierana umowa cywilnoprawna. Pytają się ewentualnie, czy później jest możliwość zmiany umowy na umowę o pracę.

Zleceniobiorcy strony pozwanej wykonują swoje zadania obok etatowych pracowników firmy (...). Czynności wykonywane przez pracowników firmy (...) różnią się od czynności wykonywanych przez zleceniobiorców.

Pracownicy C. są z reguły operatorami jakiś urządzeń, wózkowymi, firma nie ma natomiast etatowych pakowaczy.

Strona pozwana jest jedyną firmą outsourcingową dostarczającą pracowników dla firmy (...).

Średnio stosunek pracowników firmy (...) do zleceniobiorców jest 50/50 %

Umowy zlecenia są zawierane tylko z osobami wykonującym czynności produkcyjne.

Zleceniobiorcy przechodzą badania wstępne oraz okresowe, szkolenia BHP i stanowiskowe.

Nie korzystają z urlopów wypoczynkowych. Jeżeli chcą wolne to zgłaszają że potrzebują wolne i wówczas na jego miejsce jest strona pozwana wyznaczany kogoś innego.

Podobnie jest w przypadku zwolnień lekarskich. Niektórzy składają zwolnienia lekarski, a inni nie.

Prowadzona jest lista obecności dla zleceniobiorców

Stosowana jest karta kontroli pracy z którą przychodzą codziennie zleceniobiorcy i która jest podbijana przez kluczowego z firmy (...) i na koniec miesiąca jest ona przekazywana stronie pozwanej. Karta kontroli zawiera ilość godzin pracy.

Zleceniobiorca może sam zdecydować na której zmianie chce pracować.

C. pracuje w systemie trzymianowym, gdzie jedna zmiana liczy 8 godzin.

Wynagrodzenie zleceniobiorców uzależnione jest od ilości przepracowanych godzin. Wynagrodzenie liczone jest przez A. K. (1).

K. tylko koordynują, na którym wydziale zleceniobiorcy mają pracować o oni już wiedzą co mają robić.

Przebieg pracy zleceniobiorców sprawdzają koordynatorzy oraz pracownicy firmy (...) tzw. kluczowi, czyli brygadziści, którzy np. informują koordynatorów, iż dany pracownik nie sprawdza się na danym stanowisku.

Jeżeli powódka wykonywała czynności koordynatora mogła skierować zleceniobiorcę na inny wydział w inne miejsce, czy coś takiego.

Powódka wykonywała praktycznie te same obowiązki co inni koordynatorzy

Zdarzały się sytuacje, iż powódka wykonywała obowiązki koordynatora nie tylko w okresach tzw. promocji, albo zastępowała innych.

Podpisywała takie same listy obecności jak inni pracownicy, które były w biurze, inni zleceniobiorcy jej nie podpisywali.

Obowiązki powódki jako koordynatora były bardzo zbliżone do obowiązków innych koordynatorów.

Powódka nie przeprowadzała szkoleń na stanowiskach pracy.

Powódka była kiedyś na szkoleniu na instruktora stanowiskowego.

Nieobecność powódki przewidziana, nie była żadną przeszkodą w wykonywaniu usługi przez stronę pozwaną, gorzej byłoby gdyby nie zjawiała się nagle w pracy, ale to nigdy się nie zdarzyło.

Z ramienia strony pozwanej A. K. (1) uzgadnia zakres usługi z firmą (...) od strony logistycznej.

Powódka nie decydowała o tym kto konkretnie ma ją zastąpić w momencie jej nieobecności, decydowali o tym koordynatorzy.

Średnie wynagrodzeniu powódki za ostatnie 3 miesiące pracy wynosiło 2.630,48 zł brutto (1.914,89 zł netto).

Dowody: umowy zleceń z 1.06.2012, 21.05.2011 i 1.04.2011 (k.15-18);

karta zlecenia pracy – koordynacja procesów na zmianie produkcyjnej (k.14);

przykładowa karta stanowiska pracy na stanowisku koordynatora produkcji (k.41-42);

odpis z KRS strony pozwanej (k.25-33);

zaświadczenie o wynagrodzeniu z 16.01.2014 (k.34);

kserokopie rachunków do umów zleceń (k.48-57);

kserokopie kart ewidencji miesięcznej czasu pracy w okresie XI 2011-VI 2012 (k.58-65);

kserokopie list obecności w okresie XI 2011-VI 2012 (k.66-73);

zeznania świadków: I. S. (1) (k.78 verte; płyta CD k.80);

K. S. (k.78 verte; płyta CD k.80);

A. K. (2) (k.86 verte; płyta CD k.87);

przesłuchanie stron: powódki (k.94; płyta CD k.96);

J. O. (k. 94; płyta CD k.96).

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo jako w pełni uzasadnione zasługiwało na uwzględnienie w całości.

W razie sporu, co do treści umowy lub rodzaju stosunku prawnego na podstawie, którego była świadczona praca pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie stosunku prawnego łączącego strony, jeśli ma w tym interes prawny (art. 189 k.p.c.). Roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy może być rozpoznane tylko przez sąd pracy i tylko ten sąd może, uznając jego niezasadność, wydać orzeczenie oddalające powództwo nawet, gdy przesłanką takiego rozstrzygnięcia jest uznanie cywilnoprawnego charakteru stosunku łączącego powoda z pozwanym. To samo dotyczy roszczeń, które mogą być wywodzone tylko ze stosunku pracy bez względu na podstawę faktyczną sporu (pogląd taki wyraził Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 98/06, M.P.Pr. (...)).

Nie było kwestią sporną, iż od 1 czerwca 2012 r. strony łączyła zawarła na piśmie umowa nazwana umową zlecenia. Sporne było natomiast to, czy na podstawie tej umowy, powódka w rzeczywistości świadczyła pracę na warunkach zatrudnienia wynikających z przepisów Kodeksu pracy

Aby wykazać istnienie stosunku pracy między stronami należy odróżnić umowę o pracę od umów cywilnoprawnych. Jak zauważył Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 25 listopada 2005r. (I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26) problem ten sprowadza się do wykładni art. 22 k.p., który był już wielokrotnie przedmiotem analizy Sądu Najwyższego, a wypracowana linia orzecnicza jest jednolita i utrwalona. Trafnie zauważono, iż wykonywanie takich samych czynności może występować w ramach umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. W przywołanym orzeczeniu Sąd Najwyższy podkreśla rolę kierownictwa pracodawcy jako charakterystycznego i konstrukcyjnego elementu istnienia stosunku pracy „Cechą umowy o pracę nie jest też pozostawanie w dyspozycji pracodawcy - bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych - lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej).

Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. (...) Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności (...); podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy (...); obowiązek wykonywania poleceń przełożonych (...); wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność (...); dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. (...)”.

Kodeks pracy określa katalog umów na podstawie których można nawiązać stosunek pracy i przyjmuje się, że umowa powinna mieć charakter jednorodny - nie można zawrzeć np. umowy o pracę i zlecenie (wyrok SN z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004/2/30, OSNP-wkł. (...), M.Prawn. 2002/19/869). Jednocześnie ustawodawca nie uzależnił ważności zawarcia, ani nawet względów dowodowych od formy zawarcia umowy o pracę. Jak wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z 5 listopada 2003 r. (I PK 633/02OSNP 2004/20/346, M.P.Pr.-wkł. 2005/1/14) możliwe jest zawarcie umowy o pracę również per facta concludentia. Samo zachowanie stron może świadczyć, że zarówno pracownik, jak i pracodawca wyrazili wolę zawarcia umowy.

Zgodnie z art. 734 § 1 k.c. przez umowę zlecenie przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do wykonania oznaczonej czynności prawnej dla dającego zlecenie.

Przedmiotem zlecenia jest dokonanie określonej czynności prawnej. Czynność taka może zostać wskazana w sposób zindywidualizowany, przez określenie jej rodzaju, przedmiotu, innych postanowień, zwłaszcza przedmiotowo istotnych, a także ewentualnie drugiej strony bądź adresata, albo też tylko przez wskazanie rodzaju takiej czynności (por. J. Szczęsny (w:) Komentarz, t. II, 1972, s. 1540). Przedmiotem zlecenia może być zarówno czynność prawna jednostronna (np. złożenie oferty, wypowiedzenie umowy), jak i dwustronna (np. zawarcie umowy sprzedaży) czy wielostronna (np. zawarcie umowy spółki) (K. K.-P., Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania - część szczególna, LEX, 2010). Ponadto, zlecenie może dotyczyć zarówno czynności prawnej z zakresu prawa materialnego, jak i czynności procesowych.

„Zobowiązanie biorące zlecenie polega na świadczeniu określonych, a więc zindywidualizowanych czynności prawnych, i to w sposób pozwalający mu na samodzielne organizowanie odpowiednich działań. Cecha ta m.in. odróżnia ten typ stosunku prawnego od stosunku pracy” (Z. Radwański, J. Panowicz-Lipska Zobowiązania – część szczególna. C.H. BECK 2004).

Natomiast zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Treścią umowy o pracę jest więc zobowiązanie się pracownika do wykonywania określonej pracy za wynagrodzeniem. Umowa o pracę posiada cechy stosunku zobowiązaniowego – jest dwustronnie zobowiązująca, odpłatna i konsensualna. Posiada jednak cechy różniące ją od innych umów o świadczeniu usług, w szczególności od umowy o dzieło (art. 627 i następne kodeksu cywilnego) oraz umowy zlecenia (art. 734 i następne kodeksu cywilnego). Decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów jest świadczenie pracy określonego rodzaju - przez którą należy rozumieć zasadnicze obowiązki pracownika oraz miejsce i czas wykonywania pracy - pod kierownictwem pracodawcy. Pracownik obowiązany jest więc świadczyć pracę w zorganizowanym zespole pracowniczym, podporządkowanym pracodawcy w granicach wynikających z charakteru pracy i potrzeb pracodawcy oraz zastrzeżonych ustawowo praw pracownika. Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie dzieła lub zlecenia.

Do pozostałych cech charakterystycznych, odróżniających stosunek pracy należy: osobiste, w sposób ciągły, świadczenie przez pracownika pracy, a ponadto świadczenie jej pod kierownictwem pracodawcy i na jego ryzyko.

Dla oceny rodzaju stosunku prawnego, decydujące znaczenie miało ustalenie, które z tych cech łączącego strony stosunku prawnego miały charakter przeważający. Natomiast sama nazwa umowy nie ma znaczenia jeżeli nawiązany

stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p. (por. wyr. SN z 14 września 1998 r., I PKN 334/98, z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNP 2000/11/417, M.Prawn. 2000/7/446).

Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, strona pozwana zajmuje się między innymi outsourcingiem, czyli zapewnieniem osób do czynności produkcyjnych do wykonywania usług na terenie klienta. Jednym z klientów strony pozwanej jest między innymi firma (...), która zajmuje się produkcją środków chemii gospodarczej. W ramach realizacji tego kontraktu strona pozwana zatrudnia na podstawie umów zlecenia pracowników produkcyjnych, którzy wykonują określone prace na terenie zakładu firma (...) we W. przy ulicy (...), polegającą głównie na pakowaniu, paletowaniu produktów. Strona pozwana nie jest właścicielem, dzierżawcą, czy też najemcą obiektów przy ulicy (...).

Początkowo od 2010 r. powódka wykonywała w ramach umowy zlecenia zawartych ze stroną pozwaną, zadania przy produkcji na terenie firmy (...) we W., gdzie głównie zajmowała się głównie pakowaniem produktów oraz innymi zleconymi jej czynnościami. Jednocześnie po pewnym czasie, w 2011 r. strona pozwana powierzyła jej czynności koordynatora produkcji, albowiem jak wynika z zeznań świadka A. K. (2), powódka okazała się odpowiednią osobą.

Zgodnie z treścią umowy z 1 czerwca 2012 r. powódka miała wykonywać czynności koordynatora produkcji polegające na koordynowaniu zespołów realizujących wyodrębnione procesy i funkcje produkcyjne na terenie firmy (...) – Zakład Produkcyjny we W.. Z zeznań świadków wynika, iż strona pozwana zatrudnia trzech głównych koordynatorów produkcji, czyli I. S. (1), K. S. i A. K. (2), którzy zatrudnieni są na podstawie umów o pracę. Poza tymi osobami strona pozwana powierzała między innymi powódce w okresie spornym czynności związane z koordynacją produkcji, jednakże powódka w tym zakresie nie miała zawartej umowy o pracę lecz umowę zlecenia.

Strona pozwana wprawdzie zarzuca, iż osoby zatrudniona na podstawie umowy o pracę zajmowały stanowisko koordynatora produkcji, natomiast powódce nie powierzono żadnego stanowiska tylko wykonanie czynności koordynacji produkcji, co świadczy o odmienności stosunków prawnych łączących strony, jednakże w ocenie Sądu, zarzuty te były niezasadne albowiem oba określenia co do stanowiska pracy oraz wykonywanych czynności w gruncie rzeczy stanowią jedynie semantyczną kwestię co do użytych sformułowań.

W ocenie Sądu, istotnym elementem dla ustalenia właściwego stosunku prawnego łączącego strony jest fakt ustalony na podstawie zeznań świadków, iż praca powódki w zakresie tzw. czynności koordynacji produkcji, poza drobnymi szczegółami takim jak nie przeprowadzenie szkoleń stanowiskowych w gruncie rzeczy niczym nie różniła się od pracy wykonywanej przez pozostałe trzy osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę na stanowisku koordynatora produkcji.

W toku postępowania zostało wykazane, iż do zadań koordynatora należy rozporządzanie zleceniobiorcami, czyli koordynacja i przydzielanie im gdzie, jakiego dnia na jakim stanowisku mają wykonywać swoje czynności, w zależności od zapotrzebowania firmy (...), rozliczanie ich z czasu pracy, naliczanie wynagrodzenia, przeprowadzanie szkoleń i pilnowanie przestrzegania przepisów BHP przez wykonawców.

Z zeznań świadka I. S. (2) wynika, iż powódka przez pewien okres zajmowała się koordynacją, w ramach której miała zapewnić obecność obsady na danym stanowisku pracy, sprawdzać obecność. Natomiast świadek K. S. zeznał, iż w pewnym momencie powódka przestała być pracownikiem produkcji i stała się pomocą koordynatora i wówczas wykonywała swoje czynności częściowo na produkcji oraz jako koordynatora jeżeli trzeba było zastąpić jakiegos innego koordynatora. Jeżeli powódka wykonywała czynności koordynatora mogła skierować zleceniobiorcę na inny wydział w inne miejsce. Powódka wykonywała praktycznie te same czynności co inni koordynatorzy i jej obowiązki jako koordynatora były bardzo zbliżone do obowiązków innych koordynatorów. Okoliczności te potwierdza również świadek A. K. (2), z której zeznań wynika, iż nie było różnicy w wykonywaniu obowiązków przez powódkę na stanowisku koordynatora w porównaniu do innych koordynatorów.

Powódka była koordynatorem przez kilka miesięcy i jak wynika z zeznań świadka A. K. (2), powódka została wytypowana na koordynatora produkcji ponieważ świadek uważała, iż będzie ona odpowiednią osobą. Jednocześnie powodem decyzji było zwiększenie produkcji, w okresach tzw. promocji czyli zwiększenia zamówień.

Ponadto należy zwrócić uwagę, iż powódka miała sporządzony na piśmie zakres celowy zlecenie, który w ocenie Sądu, był w gruncie rzeczy zakresem obowiązków powódki na stanowisku koordynatora produkcji. Trudno bowiem doszukać się w nim zwyczajowo przyjętych wskazówek odnośnie wykonania zlecenia przekazywanych przez zleceniodawcę zleceniobiorcy. Zakres ten stanowi bowiem dokładne, precyzyjne i szczegółowe wytyczne dla osoby zatrudnionej na stanowisku koordynatora i ni jak ma się do tego, iż w przypadku umowy zlecenia zleceniobiorca w ramach umowy cywilnoprawnej samodzielnie organizuje sobie odpowiednie działania.

Kolejną okolicznością przemawiająca za tym, iż strony łączył stosunek pracy oparty na przepisach Kodeksu pracy, jest fakt, iż powódka podpisywała się na listach obecności, co jest przecież charakterystyczne dla stosunku pracy, a nie umowy zlecenia. W toku postępowania strona pozwana w żaden sensowny i logiczny sposób nie przedstawiła wiarygodnego wyjaśnienia co do podpisywania przez powódkę listy obecności, tym bardziej, iż listy obecności były również podpisywane przez koordynatorów produkcji zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Należy bowiem zwrócić uwagę, iż równoległe do list obecności powódka podpisywała również karty ewidencji miesięcznej czasu pracy, które były wystarczającą podstawą do ustalenia umówionego wynagrodzenia.

Szczególnie istotnym elementem odróżniającym stosunek pracy od innych stosunków zobowiązaniowych, w ramach których istnieje obowiązek świadczenia pracy, jest podporządkowanie pracownika pracodawcy. Podporządkowanie to dotyczy sposobu, miejsca i czasu wykonywania przez pracownika pracy, a także innych jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy. W ramach podporządkowania pracownika pracodawcy mieści się przy tym także możliwość żądania przestrzegania ustalonych przez pracodawcę (zwłaszcza w regulaminie pracy) reguł porządkowych oraz poddania się jego władztwu dyscyplinarnemu (karom porządkowym). Znaczenie tego elementu zostało przy tym wyraźniej niż poprzednio zaakcentowane w przepisach kodeksu pracy, gdyż w art. 22 - w następstwie nowelizacji z dnia 2 lutego 1996 r. (ustawa o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) - w określeniu stosunku pracy dodano, iż jest to taki stosunek, w którym praca jest wykonywana pod kierownictwem pracodawcy. Wprowadzone 2 lutego 1996 r. zmiany w Kodeksie pracy, aczkolwiek są świadectwem dążenia ustawodawcy do eliminowania nieprawidłowej praktyki wymuszania na osobach zatrudnianych zgody na rezygnację ze statusu pracowniczego, mimo iż w istocie praca ma być wykonywana w warunkach znamionujących stosunek pracy, to jednocześnie nie oznaczają zanegowania potrzeby ani dopuszczalności wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych (zwłaszcza umowy zlecenia), jeżeli jest to zgodne z wolą stron, które te umowy zawierają.

Z dokonanych ustaleń wynika, iż w zatrudnieniu powódki w okresie spornym powódka była podporządkowana zleceniodawcy – stronie pozwanej, zarówno gdy idzie o czas, jak i sposób wykonywania pracy.

Zeznania świadków potwierdzają iż powódka miała wykonywać zlecenie w określonym miejscu – na terenie zakładu produkcyjnego (...) we W. przy ulicy (...) oraz w określonym czasie – na określonej zmianie (I, II, lub III) przez 8 godzin. Trudno zatem przyjąć, iż powódka w zakresie czynności koordynatora produkcji wykonywała, czy też mogła wykonywać zindywidualizowane czynności prawne w sposób pozwalający jej na samodzielne organizowanie odpowiednich działań.

Z zeznań świadków wynika, iż strona pozwana sporządzała dla pracowników jak również zleceniobiorców co tygodniowe grafiki pracy, w których były określone dni oraz zmiany na których mieli wykonywać pracę. Przy ustalaniu co tygodniowych grafików pracy powódka mogła sobie wybrać, podobnie jak i pozostali zleceniobiorcy na jakiej zmianie chce pracować, jednakże w ocenie Sądu, okoliczność ta wcale nie świadczy o braku podporządkowania powódki. Wskazać bowiem należy, iż podobnie miała się sytuacja w przypadku koordynatorów zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, którzy również ustalali pomiędzy sobą odpowiednie zmiany pracy, a powódka była uwzględniona w grafiku pracy na równi z pozostałymi koordynatorami produkcji, którzy byli zatrudnieni na podstawie

umów o pracę. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej takie elastyczne ukształtowanie tygodniowych/miesięcznych grafików pracy jest bardzo charakterystyczne właśnie dla stosunku pracy, w którym celem pracodawcy jest uzyskanie na danej zmianie określonego stanu osobowego zapewniającego właściwą realizację określonych zadań.

Na podstawie zeznań świadków zostało ustalone, iż powódka miała wykonywać czynności koordynatora w trakcie zmiany przez 8 godzin, co również jest bardziej charakterystyczne właśnie dla stosunku pracy, a nie dla umowy zlecenia, w ramach której zleceniobiorca co do zasady powinien w sposób samodzielny organizować sobie odpowiednie działania zmierzające do realizacji przyjętego zlecenia.

Inną istotną kwestią różnicującą obydwie stosunki pracy jest osobiste świadczenie pracy. Sporządzone przez stronę pozwaną grafiki pracy, w ocenie Sądu świadczą, iż powódka była zobowiązana świadczyć pracę nie tylko w określonym miejscu i czasie, ale również osobiście i w sposób ciągły. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, iż powódka, co do zasady mogła ustanowić swojego zastępcę, jednakże możliwość ta była tylko pozorna. Przy ustalaniu cotygodniowego grafiku powódka miała informować stronę pozwaną na bieżąco, iż w danym tygodniu nie będzie świadczyć usługi i w takim przypadku to strona pozwana, a nie powódka jako zleceniobiorca wybierała osobę na swoje zastępstwo. Również w przypadku, gdy powódka nie mogła wykonywać zlecenia będąc wyznaczoną w grafiku, nie mogła sama wyznaczyć osobę do jej zastępstwa, te uprawnienia przysługiwały bowiem stronie pozwanej i to strona pozwana w takich sytuacjach sama decydowała kto zastąpi powódkę. W ocenie Sądu okoliczność ta bardziej wskazuje właśnie na podporządkowanie pracownicze powódki, niż bycie zleceniobiorcą. Zgodnie bowiem z art. 738 §1 k.c. to przyjmujący zlecenie, a nie dający zlecenie może powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej. To że to strona pozwana decydowała o tym kto konkretnie będzie zastępować powódkę przemawia za uznaniem stosunku pracy.

W przypadku urlopów wypoczynkowych w toku postępowania zostało ustalone, iż powódka nie składała wniosków urlopowych tak jak pozostali koordynatorzy zatrudnieni na umowę o pracę. Jednakże procedura udzielania pracownikom urlopu, a powódce wolnego była taka sama i różniła się tylko tym, że powódka nie składała pisemnego wniosku. Okres wolnego należało zgłosić z wyprzedzeniem, tak żeby można było sporządzić tygodniowy grafik z uwzględnieniem nieobecności pracownika.

Natomiast kwestia ustalonego wynagrodzenia nie przesądza w żaden sposób o charakterze łączącego strony stosunku pracy. Przepisy regulujące umowy zlecenia nie wykluczają określenia należnego zleceniobiorcy wynagrodzenia w oparciu o stawkę godzinową. Jednocześnie takie ukształtowanie wynagrodzenia nie jest obce również dla stosunku pracy w oparciu o umowę o pracę.

Również kwestia wypłaty wynagrodzenia nie rozstrzyga o charakterze stosunku prawnego łączącego strony. Zgodnie bowiem z umową zlecenia powódka miała otrzymywać wynagrodzenie w miesięcznych odstępach do dnia 25-go każdego następnego miesiąca. Podobnie kształtuje się wypłata wynagrodzenia ze stosunku pracy, choć w tym przypadku termin wypłaty wynagrodzenia ustalony jest maksymalnie na dzień 10-ty następnego miesiąca.

Za zawarciem umowy zlecenia może natomiast przemawiać fakt, iż strony w umowie przewidziały kary umowne w wysokości 200,00 zł za wypowiedzenie umowy bez ważnego powodu lub jej zerwania.

Również ukształtowanie odpowiedzialności za szkodę na osobie trzeciej w trakcie wykonywania umowy może przemawiać za stosunkiem cywilnoprawnym.

Mając powyższe na uwadze, w ocenie Sądu, w spornym okresie, tj. od 1 czerwca 2012 r. do 16 stycznia 2013 r. strony w rzeczywistości łączył stosunek pracy oparty na przepisach Kodeksu pracy, na podstawie którego powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku koordynatora produkcji albowiem przeważająca większość elementów tego stosunku prawnego miała charakter umowy o pracę i tak naprawdę trudno tutaj doszukać się cech charakterystycznych dla umowy cywilnoprawnej, a w takim przypadku, nawet ewentualna zgodna wola stron zawarcia umowy zlecenia, nie może zmienić faktycznie istniejącego stosunku prawnego. Zgodnie bowiem z art.

22 § 1² k.p. nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonej w § 1.

Przeprowadzony materiał dowodowy pozwolił na ustalenie, iż w rzeczywistości powódka została poddana takiemu reżymowi w zakresie systematycznego stawiania się do pracy, przestrzegania czasu pracy oraz innych elementów tzw. dyscypliny pracy, jak to jest zwykle przyjęte w stosunkach pracy. Wprawdzie zawarta umowa zawierała również pewne charakterystyczne elementy cywilnoprawne (kary umowne) jednak były to zapisy zawarte tylko na „papierze”, a w rzeczywistej realizacji wzajemnych zobowiązań zdecydowanie przeważał pierwiastek zależności pracowniczej.

Natomiast nazwanie umowy „umową zlecenia”, w żaden sposób nie tworzy stosunku cywilnoprawnego w sytuacji gdy faktyczne zatrudnienie ma charakter zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. W gruncie rzeczy można dojść do wniosku, iż powódka została zatrudniona przez stronę pozwaną, która w ramach outsourcingu dostarczała pracowników dla swojego kontrahenta firmy (...), tak naprawdę na umowę o pracę tymczasową.

Mając powyższe na uwadze Sąd uwzględnił powództwo dokonując ustalenia zgodnie z roszczeniem pozwu, w szczególności w okresie objętym powództwem, z oczywistych względów nie wychodząc poza zakres żądania, pomimo formalnie istniejących ku temu podstaw. Powyższe orzeczenie znajduje swojej odzwierciedlenie **w punkcie I sentencji wyroku.**

O obowiązku uiszczenia przez stronę pozwaną, opłaty od pozwu, od której powódka był zwolniona z mocy ustawy, które zostały poniesione tymczasowo przez Skarb Państwa, orzeczono **w punkcie II sentencji wyroku** na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 1 i 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.). Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Jako, że powódka wygrała sprawę w całości, wobec czego strona pozwana obowiązana jest uiścić na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, kwotę 900 zł tytułem opłaty od pozwu, przy uwzględnieniu określonej w postępowaniu wartości przedmiotu sporu.