

Sygn. akt VI Pa 66/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 05 grudnia 2017r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim

w składzie następującym:

Przewodniczący : SSO Marek Zwiernik /spr./

Sędziowie: SSO Ewa Michalska

SSO Iwona Wysowska

Protokolant: st.sekr.sądowy Aneta Symeryak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 05 grudnia 2017 roku w G.

sprawy z powództwa E. U.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce Komandytowej we W.

o ustalenie stosunku pracy i wydanie świadectwa pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Gorzowie Wielkopolskim Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 lipca 2017 roku, sygn. akt IV P 171/16

I. odrzuca apelację w zakresie roszczenia o ustalenie, że strony łączył stosunek pracy na podstawie umów o pracę na czas określony w okresach od 04 maja 2009 roku do 31 maja 2009 roku oraz od 01 czerwca 2009 roku do 30 czerwca 2009 roku i wydania za te okresy dwóch świadectw pracy,

II. w pozostałym zakresie apelację oddala.

SSO Iwona Wysowska SSO Marek Zwiernik SSO Ewa Michalska

VI Pa 66/17

UZASADNIENIE

Powódka E. U. wystąpiła z pozwem przeciwko (...) SP. z o.o. S.K-a we W. i wniosła o ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie od 04.05.2009r do 30.06.2009r i od 01.01.2014 r. do 01.07.2014r., ustalenie, że posiada umowę na czas określony oraz o wydanie świadectwa pracy za okres od 04.05.2009r do 30.06.2009r.

Pozwana (...) SP. z o.o. S.K-a we W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa, wezwanie do udziału w sprawie (...) sp. z o.o., przekazanie sprawy w części dotyczącej okresu od 01.01.2014r do 01.07.2014r do Sądu Rejonowego Wrocław Śródmieście we Wrocławiu, zasądzenie kosztów procesu. Wskazała, iż we wnioskowanych przez powódkę okresach nie łączył stron stosunek pracy. Zaprzeczyła również powiązaniom osobowym lub kapitałowym ze spółką (...) Sp. z o.o. wskazując, iż podmiot ten jest dla niej osobą trzecią, za którego działania lub zaniechania nie może odpowiadać.

Postanowieniem z dnia 12.08.2016r Sąd Rejonowy wezwał do udziału w sprawie (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością we W., który przystąpił do sprawy po stronie pozwanej i wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu wskazując, iż zawarta z powódką umowa zlecenia nie wykazywała cech stosunku pracy, po kilku miesiącach powódka oświadczyła, iż doszła do porozumienia z (...) Sp. z o.o. Sp.k. co do zatrudnienia jej jako pracownika wykwalifikowanego, w związku z czym z końcem czerwca 2014r doszło do ustania umowy zlecenia.

Postanowieniem z dnia 3.10.2016r Sąd Rejonowy sprawę w zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie od 01.01.2014r do 01.07.2014r przeciwko (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa we W. przekazał celem rozpoznania i rozstrzygnięcia Sądowi Rejonowemu Wrocław Śródmieście X Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W..(k.73).

Wskutek zażalenia powódki na ww. postanowienie Sąd Okręgowy w Gorzowie Wlkp. uchylił postanowienie z dnia 3.10.2016r (k.156). wskazując, iż powódka żądała ustalenia stosunku pracy w okresach od 04.05.2009r do 30.06.2009r i od 01.01.2014r do 01.07.2014r łączącego ją z pozwaną (...) SP. z o.o. S.K-a we W..

Na rozprawie w dniu 23.05.2017r Sąd uchylił postanowienie z dnia 12.08.2016r w przedmiocie wezwania do udziału w sprawie w charakterze pozwanego (...) sp. z o.o. we W. (k.194).

Wyrokiem z dnia 10 lipca 2017 r. wydanym w sprawie IV P 171/16 Sąd Rejonowy orzekł:

I. Ustala, że w okresie od 04.05.2009r. do 30.06.2009r. powódkę E. U. i pozwaną (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością spółkę komandytową we W. łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy .

II. Nakazuje pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej we W., aby wydała powódce E. U. świadectwo pracy za okres od 04.05.2009r. do 30.06.2009r.

III. W pozostałej części oddala powództwo.

IV. Nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej we W..

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

W okresie od 01.07.2009r do 30.09.2009r powódkę i pozwaną (...) SP. z o.o. łączyła umowa o pracę, powódka była zatrudniona na stanowisku pracownika pralni.

W okresie od 01.10.2009r do 31.12.2009r powódkę i pozwaną (...) SP. z o.o. łączyła umowa o pracę, powódka była zatrudniona na stanowisku pracownika pralni.

W okresie od 01.01.2011r do 31.12.2011r powódkę i pozwaną (...) SP. z o.o. łączyła umowa o pracę, powódka była zatrudniona na stanowisku pracownika pralni.

W okresie od 01.01.2012r do 31.12.2013r powódkę i pozwaną (...) SP. z o.o. łączyła umowa o pracę, powódka była zatrudniona na stanowisku pracownika pralni.

W okresie od 02.07.2014r do 30.04.2016r powódkę i pozwaną (...) SP. z o.o. S.K-a łączyła umowa o pracę, powódka była zatrudniona na stanowisku pracownika pralni. Umowa rozwiązała się z upływem okresu na jaki była zawarta.

Za okres zatrudnienia od 01.07.2009r do 31.12.2013r i od 02.07.2014r do 30.04.2016r powódka otrzymała świadectwo pracy z (...) SP. z o.o. S.K. we W..

Powódka i pozwana (...) SP. z o.o. S.K-a we W. podpisały umowy zlecenia za okres:

1) Od 04.05.2009r do 31.05.2009r

2) Od 01.06.2009r do 30.06.2009r

Powódka i (...) sp. z o.o., działająca jako agencja pracy tymczasowej, podpisały umowy zlecenia za okres od 09.01.2014r do dnia 31.12.2014r., gdzie (...) sp. z o.o. zleciła powódce czasowe świadczenie usług na rzecz użytkownika (...) SP. z o.o. S.K-a, powódka zobowiązała się świadczyć usługi objęte umową w lokalizacji użytkownika, we wskazanych przez użytkownika dniach i godzinach dostosowanych do stosowanego przez niego rozkładu czasu pracy, wskazano, iż w toku wykonywania usług objętych umową zleceniobiorca nie podlega kierownictwu zleceniodawcy, lecz zobowiązuje się do wykonywania zleconych czynności zgodnie z potrzebami użytkownika, czynności, jakie powierzono powódce to pomoc na produkcji i w magazynie.

(...) SP. z o.o. S.K-a we W. jest spółką komandytową, której komplementariuszem jest (...) Sp. z o.o. we W.. Spółka powstała z przekształcenia w spółkę komandytową podmiotu o nazwie (...) Sp. z o.o. we W..

(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa we W. jest spółką komandytową, której komplementariuszem jest (...) Sp. z o.o. we W. i powstała z przekształcenia w spółkę komandytową podmiotu o nazwie (...) Sp. z o.o. we W..

(...) Sp. z o.o. we W. zawarła w dniu 31.07.2007r. z pozwaną (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa we W. umowę o świadczenie usług udostępniania wykonawców tymczasowych.

W spółce (...) SP. z o.o. S.K-a nowo przyjęte osoby najpierw pracowały na podstawie umowy zlecenia przez kilka miesięcy, a potem dopiero otrzymywały umowę o pracę, z tym, że na podstawie obu umów wykonywały taką samą pracę, nie było różnic w organizacji pracy, nadzorze, wydawaniu poleceń, nie było również tak, że umowy zlecenia służyły przyuczeniu do pracy, dotyczyło to również powódki. Praca powódki w okresie od 04.05.2009r do 30.06.2009r odbywała się na dwóch zmianach od 7.00 do 14.00 i od 14.00 do 22.00., powódka sortowała odzież, obsługiwała komputery, pracowała na maszynach pralniczych, prasowała, brygadzystką powódki była E. L., która nadzorowała i wydawała polecenia, podpisywane były listy obecności, osobna dla osób na umowie o pracę i osobna dla osób na umowie zlecenia. Pracę powódka świadczyła na terenie zakładu pozwanej.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo w zakresie ustalenia stosunku pracy w okresie od 04.05.2009r do 30.06.2009r między powódką a pozwaną (...) SP. z o.o. S.K-a we W. było zasadne.

Zgodnie z art. 189 kpc, powódka może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Materialnoprawną przesłanką powództwa o ustalenie jest istnienie interesu prawnego po stronie powoda. Sąd orzekający podziela w tym zakresie stanowisko prezentowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który w uzasadnieniu wyroku z dnia 19 kwietnia 2001 roku (OSNAPiUS z 2003, nr 3, poz. 67) wskazał, iż interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy wykracza poza możliwość dochodzenia bieżących świadczeń należnych pracownikowi z tytułu zatrudnienia. Może on polegać również na uzyskaniu pewności co do prawa do uzależnionych od okresu zatrudnienia świadczeń przyszłych u tego samego lub u kolejnych pracodawców albo ich wymiaru. Istnienie bądź nieistnienie stosunku pracy może wpływać na sytuację pracownika w zakresie innych stosunków prawnych, np. z ubezpieczeń społecznych.

Zdaniem Sądu, taki interes po stronie powódki zachodził, czego zresztą pozwany nie kwestionował w toku procesu.

Stosownie do treści art.22§1kp. 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. Zgodnie z §1(1) zatrudnienie na warunkach określonych w §1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Zgodnie z §1(2) nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w par.1.

Jednocześnie przepisy art.22 kp nie dają też podstawy do stwierdzenia, iż świadczenie każdej pracy następuje w ramach stosunku pracy. Zasada swobody umów, obowiązująca w prawie pracy zgodnie z art. 353(1)kc w związku z art.300kp pozwala stronom swobodnie ukształtować stosunek prawny w obrębie którego ma być wykonywana praca. Zgodnie bowiem z utrwalonym poglądem orzecznictwa zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9.12.1999r , IPKN 432/99, OSNAPiUS 2001/9/310).

Sąd rozpatrując niniejszą sprawę miał na uwadze fakt, iż powszechnie w judykaturze przyjmuje się, że jeżeli umowa ma równocześnie cechy charakterystyczne dla wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych (zlecenia, świadczenia usług), to dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (wyrok z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 646; por. też wyroki z dnia: 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, Sł. Prac. 1976, nr 2, s. 28; 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 582; 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999, nr 22, poz. 718; 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000, nr 4, poz. 138; 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000, nr 5, poz. 175; 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98, OSNAPiUS 2000, nr 6, poz. 223; 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417). Natomiast w sytuacji, gdyby sporne w sprawie umowy zlecenia wykazywały cech umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, to wówczas o rodzaju umowy decydowałby zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449). Inaczej mówiąc, o charakterze umowy zdecydowałaby wówczas jej nazwa.

Niemniej jednak pomimo, iż o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia, decydują zainteresowane strony, to winny kierować się przy wyborze nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001, nr 21, poz. 637). Istotne jest wyraźne określenie podstawy prawnej wykonywania pracy oraz zharmonizowanie tej podstawy z rzeczywistą treścią umowy. O tym, czy strony łączy stosunek pracy, rozstrzygają warunki, w jakich praca jest wykonywana.

Przepis art. 22 kp nie wyklucza możliwości zawierania umów cywilnoprawnych w tych wszystkich przypadkach, gdy zgodne to jest z charakterem i celem świadczonej pracy. Stosownie zaś do funkcji ochronnej prawa pracy cywilistyczna zasada wolności umów w tym zakresie zostaje ograniczona i podporządkowana bezwzględnie obowiązującemu przepisowi ochronnemu prawa pracy i ogólnie obowiązującemu porządkowi prawnemu.

Niezależnie od tego należy stwierdzić, że stosownie do art.58 KC czynność prawna mająca na celu obejście ustawy jest nieważna. Dlatego też w razie stwierdzenia, że umowa w istocie swą jest umową o pracę, wola stron nadania jej innego charakteru pozostaje bez znaczenia. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 25.04.1997r. II UKN 67/97 nazwanie umowy przez strony „umową zlecenia” nie stanowi przeszkody do jej zakwalifikowania jako umowy o pracę. Nazwa umowy bowiem nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art.22 § 1 – wyrok Sądu Najwyższego z 07.04.1999r. I PKN 642/98. Niezbędnym warunkiem dla zakwalifikowania umowy cywilnoprawnej jako umowy o pracę jest ustalenie, że cechy istotne mają charakter przeważający. (Kodeks Pracy Komentarz, wydanie 2, pod redakcją Zbigniewa Salwy, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 2000, s.56).

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z dnia 23.10.2006r. I PK 110/06, publ. w M.P.Pr. 2007/1/43 konstytutywne cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych to: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia. Natomiast odpłatne zlecenie (świadczenie usług), od umowy o pracę różni się tym, że nie stwarza ani stosunku podporządkowania, ani stałego związania. (Kodeks Pracy Komentarz, wyd. 2, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 2000, s. 57).

Istotą stosunku pracy jest osobiste świadczenie pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy w warunkach podporządkowania pracownika pracodawcy w zakresie dotyczącym pracy. Podporządkowanie polega na świadczeniu pracy określonego rodzaju na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie przez niego wskazanym. Dla

stwierdzenia, że w treści stosunku prawnego występuje cecha podporządkowania wskazuje się takie elementy jak np: określony czas pracy, określone miejsce wykonywania czynności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, a także obowiązek przestrzegania norm pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27.02.1979r, II Urn 19/79, Nowe Prawo Nr. 6/1981). Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym, gdzie pracownik jest obowiązany do świadczenia pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy, a obowiązkiem pracodawcy jest wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia za pracę. Ustalenie wynagrodzenia za pracę jest niezbędnym elementem nawiązania stosunku pracy.

Kolejną cechą stosunku pracy jest ciągłość świadczenia pracy. Zobowiązanie pracownika, w przeciwieństwie do zobowiązań podejmowanych przy zawieraniu umów cywilnoprawnych, nie ogranicza się do czynności jednorazowej czy też wielu czynności zmierzających do osiągnięcia określonego rezultatu, lecz polega na wykonywaniu czynności wynikających z powierzonego rodzaju pracy w sposób mający cechy trwałości. Stosunek pracy zakłada trwałą więź między kontrahentami. (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 grudnia 1999 r., I PKN 451/99, OSNAPiUS 2001, nr 10, poz. 337). Jest to również umowa starannego działania.

Sąd podziela również – na co już wyżej wskazano - stanowisko Sądu Najwyższego, iż wobec różnych cech charakterystycznych dla wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych, dla oceny stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (por. wyrok SN z 14.09.1998, IPKN 334/98, OSNAP 1999/20/646).

W pierwszej kolejności należało więc zbadać, czy zawarte przez strony umowy cywilnoprawne spełniają przesłanki określone w przepisie art.22 kp.

Sąd rozpoznał charakter stosunku prawnego łączącego strony w niniejszej sprawie i opierając się na przedstawionym materiale dowodowym uznał, iż strony łączył stosunek pracy, gdyż w łączącym strony stosunku prawnym charakterystyczne cechy stosunku pracy miały charakter zdecydowanie przeważający.

Zgromadzony w przedmiotowej sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, iż powódka wykonywała pracę podporządkowaną. Czas, podobnie jak i miejsce pracy, były dla powódki określone w sposób precyzyjny, i to przez pozwanego, a powódka pozostawała do dyspozycji pracodawcy w miejscu i w czasie wykonywania pracy. Powódce określono godzinę rozpoczęcia pracy, był to tryb zmianowy. Oznacza to, iż praca powódki wykonywana była w czasie wyznaczonym przez pozwaną spółkę. Spółka oznaczyła również miejsce wykonywania pracy. Powódka otrzymywała od brygadzystki polecenia służbowe. Strony uzgodniły rodzaj wykonywanych czynności. Ponadto pozwany na bieżąco kontrolował wyniki pracy powódki oraz udzielał jej stosownie do potrzeby wskazówek. Była to typowa relacja podporządkowania, w tym konieczność wykonywania poleceń, które zwykle łączą pracodawcę i pracownika, a nigdy nie łączą zleceniodawcy i zleceniobiorcy czy też przyjmującego dzieło do wykonania. Stosunek łączący powódkę i pozwaną zawierał ewidentnie podporządkowanie, powódka w istocie nie miała żadnej decyzyjności co do czasu, miejsca, sposobu wykonywania pracy i pozostawała z pozwanym w stosunku podrzędności służbowej. Nie miała dużej swobody w wykonywaniu czynności na rzecz pozwanego. Musiała stosować się do wszystkich wymogów oraz poleceń osób reprezentujących stronę pozwaną. Powódka wykonywała pracę w sposób ciągły - powtarzający się - polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu. Istota ciągłości świadczenia pracy w ramach stosunku pracy tkwi w tym, że zobowiązanie pracownika nie polega na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności lub na wykonaniu ich zespołu składającego się na określony rezultat, lecz wiąże się z wykonywaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą (por. OSN z dnia 14 grudnia 1999 r. I PKN 451/99 OSNP 2001/10/337). Powódka wykonywała pracę na wykonywaniu powtarzających się czynności – sortowaniu odzieży, prasowaniu, obsłudze maszyn pralniczych. Czynności te były wykonywane codziennie w powtarzających się odstępach czasu. Zdaniem Sądu podporządkowanie pracownika jest cechą wyróżniającą stosunek pracy spośród kategorii stosunków prawnych, jak chociażby stosunków cywilnoprawnych. Ponadto w wyroku z dnia 25 listopada 2005 r. (I UK 68/05) Sąd Najwyższy uznał podporządkowanie za cechę, która ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy.

Miedzy stronami obowiązywała zasada odpłatności - powódka otrzymywała regularnie wynagrodzenie, co również jest kolejną istotną cechą stosunku pracy tj. zatrudnianie za wynagrodzeniem.

Powódka świadczyła na rzecz pozwanego pracę osobiście, ani jednego dnia podczas wykonywania umowy w spornym okresie nie była nieobecna, zeznania powódki, iż w razie ewentualnej nieobecności mogłaby wyznaczyć zastępstwo nie zmieniają tej oceny, gdyż w istocie powódka zeznała, że również pracując na umowę o pracę we wniosku o urlop wskazywała osobę która ją zastąpi, tak więc sytuacja osób na umowie zlecenia jak i umowie o pracę nie różniła się w tym zakresie, a sposób wskazywania zastępstwa opisany przez powódkę to w ocenie sądu nie zwolnienie z obowiązku osobistego świadczenia pracy a kwestia organizacyjno-porządkowa, co potwierdza również okoliczność, na którą wskazała powódka, iż z taką osobą rozliczał się zakład pracy a nie bezpośrednio pracownik czy zleceniobiorca.

Elementami charakterystycznymi dla stosunku pracy, a występującymi w stosunku prawnym łączącym powódkę z pozwaną spółką było również podpisywanie list obecności w celu zapewnienia pozwanej spółce wiedzy, która z pracownic była w pracy.

Zdaniem Sądu powyższe wskazuje, że przesłanki konieczne dla przyjęcia, iż stosunek istniejący pomiędzy stronami w niniejszej sprawie był stosunkiem pracy zostały spełnione, co więcej cechy stosunku pracy miały charakter zdecydowanie przeważający.

Jednocześnie nie sposób wskazać, by w łączącym strony stosunku prawnym brak było podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy.

W ocenie Sądu sposób wykonywania umów jednoznacznie wskazuje, iż intencją stron było zawarcie umowy o pracę a nie forma współpracy. Istotne cechy stosunku wykazały ponad wszelką wątpliwość, że w spornym okresie strony w rzeczywistości łączył stosunek pracy. Bez znaczenia pozostaje fakt, iż strony zawierały umowy, które nazywały umową zlecenia, bowiem wobec zdecydowanej przewagi w spornym stosunku prawnym cech istotnych dla stosunku pracy, sama nazwa umowy nie mogła mieć przeważającego charakteru.

Sąd ustalając zatem stan faktyczny w niniejszej sprawie oparł się na dowodach w postaci zeznań powódki i Sąd dał wiarę jej zeznaniom, gdyż wyłonił się z nich logiczny oraz spójny, zarówno wewnętrznie i zewnętrznie, stan faktyczny, zgodny z zasadami doświadczenia życiowego.

Świadkowie w swoich zeznaniach wskazali na poszczególne cechy charakterystyczne dla umowy o pracę a występujące w stosunku jaki łączył strony w spornym okresie.

Nie znalazło potwierdzenia prezentowane przez pozwaną stanowisko, iż w okresie 04.05.2009r – 30.06.2009r przedmiotem umów było liczenie i sortowanie bielizny a celem umowy było ustalenie stosunku kandydata do wykonywanych czynności, jego rzetelności i zaangażowania, nie wskazywano powódce godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, czasu wykonania czynności, nie pełniono nadzoru, nie wykonywano w stosunku do niej czynności kierowniczych, a po dwóch miesiącach pozwana uznała, iż może powierzyć powódce inne czynności, przeszkolono powódkę w zakresie obsługi maszyn i urządzeń pralniczych i dopuszczono do ich obsługi pod kierownictwem pozwanego i w związku ze zmianą charakteru czynności i warunków wykonywania pracy zawarto z powódką umowę o pracę.

Z zeznań świadków E. D., E. L., I. N. wynika, iż w pozwanej spółce najpierw pracowało się na podstawie umowy zlecenia przez kilka miesięcy, a potem dopiero otrzymywało umowę o pracę, z tym, że na podstawie obu umów wykonywało się taką samą pracę, nie było różnic w organizacji pracy, nadzorze, wydawaniu poleceń, nie było również tak że umowy zlecenia służyły przyuczeniu do pracy, dotyczyło to również powódki, praca odbywała się na dwóch zmianach od 7.00 do 14.00 i od 14.00 do 22.00., powódka sortowała odzież, obsługiwała komputery, pracowała na maszynach również na początku jak miała umowę zlecenia, w okresie maj-czerwiec 2009r brygadzystką była E. L., która nadzorowała i wydawała polecenia, podpisywane były listy obecności, osobna dla osób na umowie o pracę i

osobna dla osób na umowie zlecenia. Świadek A. K. nie miał wiedzy w zakresie okresu 04.05.2009r do 30.06.2009r, gdyż pracę w pozwanej spółce podjął w 2012r.

Mając na względzie powyższe zważenia sąd orzekł jak w sentencji w p. I i II wyroku, a w pozostałym zakresie- o czym poniżej- oddalono powództwo.

Powództwo w zakresie ustalenia stosunku pracy w okresie od 01.01.2014 r. do 01.07.2014r między powódką a pozwaną (...) SP. z o.o. S.K-a we W. było niezasadne.

Powódka i (...) sp. z o.o., działająca jako agencja zatrudnienia, podpisały umowy zlecenia za okres od 09.01.2014r do dnia 31.12.2014r., gdzie (...) sp. z o.o. zleciła powódce czasowe świadczenie usług na rzecz użytkownika (...) SP. z o.o. S.K-a, powódka zobowiązała się świadczyć usługi objęte umową w lokalizacji użytkownika, we wskazanych przez użytkownika dniach i godzinach dostosowanych do stosowanego przez niego rozkładu czasu pracy, wskazano, iż w toku wykonywania usług objętych umową zleceniobiorca nie podlega kierownictwu zleceniodawcy, lecz zobowiązuje się do wykonywania zleconych czynności zgodnie z potrzebami użytkownika, czynności, jakie powierzono powódce to pomoc na produkcji i w magazynie. (...) Sp. z o.o. we W. zawarła w dniu 31.07.2007r. z pozwaną (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa we W. umowę o świadczenie usług udostępniania wykonawców tymczasowych.

Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 01.04.2015r, I PK 203/14 „Pracodawcę użytkownika nie łączy żadna umowa z osobą wykonującą u niego pracę tymczasową, czy to na podstawie umowy o pracę tymczasową, czy na podstawie umowy prawa cywilnego. Takie umowy zatrudniony zawiera tylko z agencją pracy tymczasowej w celu wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika. Z tej przyczyny pracodawca użytkownik nie jest pracodawcą zatrudnianego do pracy tymczasowej (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2011 r., I UZP 6/11, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 122; por. też wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 30 października 2012 r., III AUa 728/12, Orzecznictwo SA w Białymstoku 2012 nr 4, s. 94 oraz wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 7 marca 2006 r., VI SA/Wa 2396/05, LEX nr 585279)”. W uzasadnieniu SN szczegółowo opisał więź między pracownikiem, pracodawcą użytkownikiem oraz agencją pracy tymczasowej, które to zważenia sąd rozpoznający niniejszą sprawę w całości podziela.

Tym samym w ocenie sądu powódka mogłaby jedynie domagać się ustalenia stosunku pracy tymczasowej i to z (...) Sp. z o.o. we W. jako Agencją Pracy (...), a nie z pracodawcą użytkownikiem (...) SP. z o.o. S.K-a we W..

Natomiast odnosząc się do żądania powódki ustalenia, że umowa o pracę z dnia 02.07.2014r jest na czas nieokreślony, to sąd podziela stanowisko zaprezentowane przez pozwanego, iż w okresie od 02.07.2014r do 30.04.2016r powódkę i pozwaną (...) SP. z o.o. S.K-a łączyła umowa o pracę, powódka była zatrudniona na stanowisku pracownika pralni. Umowa rozwiązała się z upływem okresu na jaki była zawarta. Jako iż od dnia 22.02.2016r do dnia rozwiązania umowy o pracę nie upłynęło 33 miesiące, należy wskazać, iż znowelizowany art.25(1) kp nie ma zastosowania do niniejszego stanu faktycznego, ponadto umowa z dnia 02.07.2014r była pierwszą w kolejności umową, stąd w sprawie nie ma zastosowania również art.25(1)kp w brzmieniu sprzed 22.02.2016r i umowa zawarta na czas określony nie może być kwalifikowana jako zawarta z mocy prawa na czas nieokreślony.

Wobec powyższego orzeczono jak w sentencji.

Jako iż powódka biorąc pod uwagę jej żądanie, tj ustalenia stosunku pracy przeciwko (...) SP. z o.o. S.K-a we W. w okresach od 04.05.2009r do 30.06.2009r i od 01.01.2014 r. do 01.07.2014r. uzyskała takie ustalenie jedynie w okresie od 04.05.2009r do 30.06.2009r, to należy stwierdzić, iż proces przegrała w przeważającej części i winna być obciążona kosztami zastępstwa procesowego pozwanego.

Niemniej jednak mając na względzie sytuację finansowo- osobistą powódki sąd na podstawie art. 102 kpc nie obciążył powódki tymi kosztami.

Apelację od wyroku złożyła powódka.

Zaskarżyła wyrok Sądu Rejonowego w części tj. co do :

pkt. I wyroku, w zakresie w jakim Sąd ustalił, że w okresie od 04.05.2009r. Do 30.06.2009r. strony łączył jeden stosunek pracy,

pkt. II wyroku, w zakresie w jakim nakazuje pozwanej spółce wydanie za okres od 04.05.2019r. do 30.06.2009r. jednego świadectwa pracy,

pkt. III, tj. oddalenia powództwa w zakresie ustalenia stosunku pracy w okresie od 01.01.2014r. do 01.07.2014r.

Na podstawie art. 368 § 1 pkt 2 KPC zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

- obrazę przepisów prawa materialnego tj. art. 58 KC poprzez ustalenie że umowa zlecenia w okresie od 01.01.2014r. do 01.07.2014r. nie stanowiła obejścia ustawy.

- niewłaściwą ocenę zebranego materiału dowodowego, poprzez uznanie iż strony łączył jeden stosunek pracy od dnia 04.05.2009r. do 30.06.2009r.,

Na podstawie art. 368 § 1 pkt. 5 KPC wносиła o:

zmianę zaskarżonego wyroku w pkt. I i ustalenie, że strony łączył stosunek pracy na podstawie dwóch odrębnych umów o pracę zawartych na czas określony tj. od 04.05.2009r. do 31.05.2009r. oraz od 01.06.2009r. do 30.06.2009r.,

zmianę zaskarżonego wyroku w pkt. II poprzez nakazanie pozwanej spółce wydania dwóch świadectw pracy za okresy od 04.05.2009r. do 31.05.2009r. oraz od 01.06.2009r. do 30.06.2009r.,

- zmianę zaskarżonego wyroku, poprzez ustalenie, że w okresie od 01.01.2014r. do 01.07.2014r. łączyła strony umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony,

zasądzenie na rzecz powoda kosztów procesu oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu I i II instancyjnym;

W uzasadnieniu apelacji podała, m.in.:

W pkt. I skarżonego wyroku Sąd I instancji ustalił iż strony łączył w okresie od 04.05.2009r. do 30.06.2009r. stosunek pracy zawarty na podstawie jednej łącznej umowy o pracę, natomiast w tym okresie były zawarte dwie odrębne umowy zlecenia, z których każda była zawarta na czas określony. W związku z powyższym przy ustalaniu istnienia stosunku pracy należy wskazać, iż istniały dwie kolejne umowy o pracę zawarte na czas określony, ze wszelkimi tego konsekwencjami. Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekając obowiązek wydania świadectwa pracy, powinien nakazać także wydanie dwóch świadectw pracy, za okresy wynikające z każdej z w/w umów odrębnie.

W pkt. III skarżonego wyroku Sąd I instancji oddalił powództwo w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy zawartego pomiędzy powódką a pozwanym, zawartego na podstawie umowy o pracę. Z uzasadnienia skarżonego wyroku wynika, że sąd oddalił powództwo w tym zakresie albowiem, umowa zlecenia nie została zawarta pomiędzy powódką a pozwanym a jedynie pomiędzy powódką a spółką (...) sp z o.o. S.K-a we W.. Zdaniem Sądu nie istniała tożsamość podmiotów tj. spółki pozwanej oraz spółki z którą powódka podpisała umowę o pracę. Nie mniej jednak konstatacja dokonana przez Sąd pozostaje w sprzeczności z ustaleniami własnymi stanu faktycznego dokonanymi przez Sąd I instancji na podstawie zebranego materiału dowodowego. Sąd I instancji bezsprzecznie ustalił iż przez cały okres zatrudnienia powódki, niezależnie od rodzaju umowy oraz podmiotu, który figurował w umowie, powódka wykonywała ciągle tą samą pracę, w tym samym miejscu, w miejscu i czasie wyznaczonym przez faktycznego odbiorcę pracy, pod kierownictwem osób przez niego zatrudnionych. Zdaniem powódki, przenoszenie pracownika pomiędzy

podmiotami, które z formalnego punktu widzenia stanowią odrębne jednostki a w rzeczywistości stanowią podmioty powiązane, należące do tej samej grupy kapitałowej, stanowi rażące obejście praw pracowniczych, tj. uprawnień powódki wypływających z Kodeksu pracy, co niewątpliwie spełnia przesłanki wynikające z art. 58 KC. i jako takie nie powinno znajdować ochrony prawnej.

SĄD OKRĘGOWY ZWAŻYŁ CO NASTĘPUJE:

Apelacja powódki podlegała odrzuceniu w zakresie żądania ustalenia , iż pozostawała ona w dwóch odrębnych stosunkach pracy i żądania wydania dwóch świadectw pracy.

Zgodnie z przepisem art. 373 k.p.c. sąd drugiej instancji odrzuca na posiedzeniu niejawnym apelację, jeżeli ulegała ona odrzuceniu przez sąd pierwszej instancji. Jeżeli dostrzeże braki, do których usunięcia strona nie była wezwana, zażąda ich usunięcia. W razie nieusunięcia braków w wyznaczonym terminie apelacja ulega odrzuceniu.

W myśl przepisu art. 370 k.p.c. sąd pierwszej instancji odrzuci na posiedzeniu niejawnym apelację wniesioną po upływie przepisanej terminu, nieopłaconą lub z innych przyczyn niedopuszczalną, jak również apelację, której braków strona nie uzupełniła w wyznaczonym terminie.

Przepis art. 383 k.p.c. stanowi, że w postępowaniu apelacyjnym nie można rozszerzyć żądania pozwu ani występować z nowymi roszczeniami. Jednakże w razie zmiany okoliczności można żądać zamiast pierwotnego przedmiotu sporu jego wartości lub innego przedmiotu, a w sprawach o świadczenie powtarzające się można nadto rozszerzyć żądanie pozwu o świadczenia za dalsze okresy.

Analiza roszczenia zgłoszonego przez powódkę w Sądzie Rejonowym wykazała, iż wносиła ona m.in. o ustalenie istnienia stosunku pracy od 04 maja 2009 r. do 30 czerwca 2009 r. i wydanie za ten okres jednego świadectwa pracy. Do dnia wydania wyroku przez Sąd I instancji powódka swojego roszczenia nie zmodyfikowała, w szczególności na żądania ustalenia dwóch stosunków pracy od 04 maja 2009 r. do 31 maja 2009 r. o od 01 czerwca 2009 r. do 30 czerwca 2009 r. i wydania dwóch świadectw pracy.

Skoro zatem powódka wystąpiła z nowym roszczeniem w postępowaniu apelacyjnym, to było to niedopuszczalne w myśl art. 383 k.p.c.

W związku z tym na podstawie art. 373 k. p .c orzeczono jak w pkt. I sentencji wyroku.

W pozostałym zakresie apelacja nie była uzasadniona.

Sąd Rejonowy oddalił powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami za okres od 01 stycznia 2014 r. do 01 lipca 2014 r. Ustalił, że w tym okresie powódka pracowała jako zleceniobiorca w Agencji Pracy (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością we W., a nie u pozwanej która była jedynie pracodawcą użytkownikiem. Sąd I instancji powołał się na orzeczenie Sądu Najwyższego w którym wykluczono możliwość powstania stosunku pracy pomiędzy zleceniobiorcą a użytkownikiem. Skonstatował, iż za ten sporny okres powódka może wystąpić z pozwem przeciwko Agencji Pracy (...). Apelująca nie podważała tego poglądu Sąd I instancji, ale powołała się na przepis art. 58 k.c. sugerując nieważność umów na podstawie których powódka wykonywała taką samą pracę, ale zmieniali się jej pracodawcy. Ten argument nie zasługiwał na uwzględnienie, chociażby z tego powodu, iż powódka nie wskazała jaka przesłanka z przepisu art. 58 k.c. prowadziła do rzekomej nieważności umowy zlecenia. Warto zresztą zauważyć, iż ustalenie że umowa zlecenia była nieważna, pozbawiałoby powódkę jakichkolwiek roszczeń z tego tytułu.

Dlatego na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd orzekł jak w pkt. II sentencji wyroku.

SSO Iwona Wysowska SSO Marek Zwiernik SSO Ewa Michalska