

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 4 kwietnia 2019 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo oraz zasądził od powódki E. D. na rzecz pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powódka, w okresie od 1 grudnia 2014 roku do 31 lipca 2018 roku, zatrudniona była na podstawie umowy o pracę przez Grupę (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W., w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo jako operator stacji monitorowania, a od 1 kwietnia 2015 roku jako kierownik stacji monitorowania. Miejszem świadczenia pracy był teren województwa (...). Do obowiązków powódki, jako operatora, stacji należało monitorowanie obiektów, wysyłanie grupy, jako kierownika - nadzór nad operatorami, wykonywanie raportów dla kierownika J. J. oraz klientów, realizowanie wytycznych centrali. Nie było możliwości, aby powódka zleciła komuś spoza stacji wykonywanie swoich obowiązków z umowy o pracę. Wynagrodzenie zasadnicze powódki odpowiadało obowiązującemu wynagrodzeniu minimalnemu.

Powódka, w dniu 01.06.2015 r., zawarła z Agencją (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. (aktualnie (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. ) umowę zlecenia, na podstawie której zobowiązana była do wystawiania tzw. „zleceń serwisowych”. Powódka, w ramach tej umowy, wykonywała te same czynności, które wykonywała na podstawie umowy o pracę. Powódka otrzymywała wynagrodzenie do 19 -go dnia każdego miesiąca. Pracowała w miejscu , wskazanym przez pracodawcę.

Zgodnie z §2 umowy zlecenia, powódka miała prawo powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej, spełniającej wymagane warunki dla zleceniobiorcy, dokonać zmiany terminów wykonywania zlecenia, wskazać swojego zastępcę, w razie choroby lub innej niemożności wykonania zlecenia. Zgodnie z §5 ust. 6 umowy powódka nie była podporządkowana pozwanej i nie wykonywała zlecenia pod jej kierownictwem. Zgodnie natomiast z §6 umowy powódka oświadczyła, że jest świadoma tego, iż podpisana przez nią umowa nie jest umową o pracę, lecz umową cywilnoprawną. W ramach umowy powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 7,50 zł netto za godzin,. Strony przewidziały możliwość zakończenia umowy zlecenia bez zachowania pisemnej formy wypowiedzenia.

Umowa zlecenia była podpisywana in blanco ; poza danymi oraz podpisem powódki taka umowa nie była uzupełniona w zakresie czynności, do jakich zobowiązuje się zleceniobiorca oraz terminu zakończenia umowy.

Jako kierownik powódka pracowała od poniedziałku do piątku przez 8 godzin dziennie.

(...) Sp. z o.o. w W. jest następcą prawnym Agencji (...) Sp. z o.o. w W..

Przełożony powódki, J. J., pracował w W.. Nie kontrolował bezpośrednio powódki, ale miał z nią codzienny kontakt telefoniczny. Co najmniej raz w miesiącu, przyjeżdżał osobiście.

Powódka nie mogła przekazać swoich obowiązków komuś innemu. Nikt, kto nie miał umowy, nie mógł wejść do pomieszczeń, w których powódka wykonywała swoje czynności .

Powódka nie otrzymała, od pozwanej, żadnej informacji o rozwiązaniu umowy zlecenia. Taką wiadomość powzięła dopiero w chwili skontaktowania się z Kadrami.

Powszechną praktyką pozwanej było zawieranie z pracownikami umów zlecenia, w trakcie trwania stosunku pracy z innym podmiotem, należącym do tej samej grupy kapitałowej. Obowiązki , w ramach obu umów, pokrywały się ze sobą.

Agencja (...) sp.z o.o. w W., wypłaciła powódce kwotę: 1098,68zł tytułem wynagrodzenia za maj 2015 roku, 1213,84zł tytułem wynagrodzenia za czerwiec 2015 roku, 1181,77 zł tytułem wynagrodzenia za lipiec 2015 roku, 1209,74zł tytułem wynagrodzenia za sierpień 2015 roku, 5,93zł tytułem wynagrodzenia za wrzesień 2015 roku, 1213,84zł tytułem wynagrodzenia za wrzesień 2015 roku, 571,35zł tytułem wynagrodzenia za październik 2015 roku, 589,09 zł tytułem wynagrodzenia za październik 2015 roku, 1213,84 zł tytułem wynagrodzenia za listopad 2015 roku, 1344,31 zł tytułem wynagrodzenia za styczeń 2016 roku, 1344,31 zł tytułem wynagrodzenia za styczeń 2016 roku, 56,42 zł tytułem wynagrodzenia za luty 2016 roku, 1544,31 zł tytułem wynagrodzenia za luty 2016 roku, 1344,31 zł tytułem wynagrodzenia za marzec 2016 roku, 48,87 zł tytułem wynagrodzenia za marzec 2016 roku, 1344,32 zł tytułem wynagrodzenia za kwiecień 2016 roku, 56,42 zł tytułem wynagrodzenia za kwiecień 2016 roku, 1344,31 zł tytułem wynagrodzenia za maj 2016 roku, 1344,31 zł tytułem wynagrodzenia za czerwiec 2016 roku, 1344,31 zł tytułem wynagrodzenia za lipiec 2016 roku.

W ramach zatrudnienia w Grupie (...) sp. z o.o. w W., powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby w okresie: od 1 maja 2015 roku do 31 maja 2015 roku, od 13 października 2015 roku do 25 października 2015 roku, 3 sierpnia 2016 roku do 18 lutego 2017 roku, 9 lutego 2018 roku do 3 lipca 2018 roku, 13-31 lipca 2018 roku. Korzystała w urlopu wypoczynkowego w okresach: od 17 do 27 lipca 2015 roku, 7 sierpnia 2015 roku, 21 września 2015 roku, 12 października 2015 roku, od 21 do 23 grudnia 2015 roku, od 28 do 31 grudnia 2015 roku, 7 stycznia 2016 roku, 26 lutego 2016 roku, 25 marca 2016 roku, od 11 do 15 kwietnia 2016 roku, 27 maja 2016 roku, od 23 do 24 czerwca 2016 roku, od 4 do 15 lipca 2016 roku, korzystała z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego w okresie od 19 lutego 2017 roku do 17 lutego 2018.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane wyżej dokumenty, w zakresie w jakim nie były kwestionowane przez strony postępowania oraz niezbędnym do merytorycznego rozpoznania sprawy. Sąd oparł się również o dowód ze świadków: A. D., A. S., K. C., A. M., I. K., R. B., oraz z zeznań powódki, którym to zeznaniom dał wiarę w całości, albowiem w pełni korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym sprawy.

W ocenie Sądu, powództwo jako niezasadne, podlegało oddaleniu.

Sąd wskazał, że w przedmiotowej sprawie spornym była ocena charakteru umowy cywilnoprawnej łączącej strony. Powódka wniosła bowiem o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy nią a pozwaną w ramach zawartej umowy zlecenia wskazując, że umowa ta jest tożsama z umową o pracę zawartą z Grupę (...) sp. z o.o. w W.. Powódka, w związku z przedmiotowym roszczeniem domagała się również zasądzenia od pozwanej określonych w pozwie kwot tytułem wynagrodzenia za pracę.

Sąd podkreślił, że z poglądów judykatury wynika, że pracownik w czasie zatrudnienia (czasie pracy -rozkładzie czasu pracy) u jednego pracodawcy nie może być zatrudniony jednocześnie przez drugiego pracodawcę. Nie jest jednak niedopuszczalne, że pozostając w zatrudnieniu u jednego pracodawcy taki pracownik będzie świadczył pracę na rzecz tego pracodawcy i na rzecz innego podmiotu albo tylko na rzecz innego podmiotu. O wielopodmiotowości po stronie pracodawcy można wyłącznie mówić na tle regulacji o pracy tymczasowej, która rodzi spory czy pracownik ma jednocześnie dwóch pracodawców, czyli agencję i pracodawcę użytkownika, czy też uprawnienia i obowiązki pracodawcy są podzielone pomiędzy te podmioty. Wielość pracodawców w aspekcie prawa pracy może nie być obojętna na tle powiązań kapitałowych i prawnych dominującego holdingu, zwłaszcza gdy pracownik jest zatrudniany do takiej samej pracy kolejno przez podległe mu podmioty, co może być w kolizji choćby z przepisami o czasie pracy. Jednak de lege lata przyjęcie, że poszczególne stosunki pracy z różnymi członkami holdingu, należy połączyć w ramach wielopodmiotowego stosunku pracy, jest trudne i wątpliwe (zob. Zatrudnienie i zatrudniający na aktualnym rynku pracy pod redakcją M. Gersdorf, Warszawa 2012, str. 86 –93). W stosunkach zobowiązaniowych Kodeks pracy wprowadził przepisy szczególnie w odniesieniu do pracowników. W zatrudnieniu pracowniczym, nie stosuje się regulacji prawa cywilnego, gdy jest samodzielnie uregulowane przepisami prawa pracy (art. 300 k.p.). Art. 3 k.p., nie pozwala przyjąć, że pracownik, w jedynym stosunku pracy, ma dwóch pracodawców.

Sąd podkreślił, że, w niniejszej sprawie, powódka zawarła umowę zlecenia z (...) Sp. z o.o. w W., gdy była już od pewnego czasu (od pół roku) w stosunku pracy z Grupą (...) sp. z o.o. w W.. W związku z zawarciem umowy zlecenia powódka, co też sama przyznała, wykonywała czynności tożsame z obowiązkami wynikającymi z umowy o pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13.03.2012r sygn. akt: II PK 170/11, stosowanie art. 22 § 11k.p. nie jest wyłączone do umowy zlecenia, lecz w takiej sytuacji rozważenia wymaga również czy byłby to drugi stosunek pracy, gdyż powódka, wcześniej, nawiązała stosunek pracy z innym podmiotem. W tym samym czasie pracownik nie może pozostawać jednocześnie w dwóch stosunkach pracy, a powódka nie kwestionowała pierwszego zatrudnienia jako stosunku pracy. Nie można przyjąć, że ta sama praca (faktycznie wykonywana) jest jednocześnie, czyli w tym samym czasie, świadczona na rzecz innego podmiotu w ramach równoległego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 14 kwietnia 2009 r., III PK 61/08, OSNP 2010 nr 23-24, poz. 288). Niemniej w ramach stosunku pracy pracodawca może powierzyć pracownikowi wykonywanie czynności określonych w umowie na rzecz innego podmiotu, co nie oznacza, że wskutek tego pracownik staje się pracownikiem owego podmiotu i że od niego należy mu się wynagrodzenie za pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 7 maja 1998 r., I PKN 71/98, OSNP 1999 nr 8, poz. 282). Podmiot, faktycznie wypłacający wynagrodzenie za pracę, pracownikom, zatrudnionym przez innego pracodawcę, nie staje się, przez to, stroną umowy o pracę (wyrok z 1 lutego 2000 r., I PKN 494/99, OSNP 2001 nr 12, poz. 409). Wykonywanie pracy w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, znajdującym się w zakładzie pracy innego podmiotu i pod jego kierownictwem, nie powoduje nawiązania stosunku pracy z tym podmiotem (wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1999 r., I PKN 337/99, OSNP 2001 nr 6, poz. 186).

Mając powyższe na uwadze, Sąd stwierdził, że pracownik, który pozostaje w stosunku pracy z określonym podmiotem i zawiera potem umowę zlecenie na wykonywanie w rzeczywistości takiej samej pracy z innym podmiotem, może odwoływać się do art.22 § 11k.p., jednak ocena, w tym zakresie, odnosić się będzie tylko (albo w pierwszej kolejności) do relacji (umowy) ze zleceniodawcą, skoro pracownik nie podważa, jednocześnie, pierwotnego zatrudnienia na podstawie stosunku pracy z pierwszym zatrudniającym. Stosunek pracy, ustalony na podstawie art. 22 § 1 k.p., nie może się, jednak, nałożyć na zawarty wcześniej stosunek pracy, czyli ani go nie zastępuje, ani nie wstępnie, zamiennie, w pierwotny stosunek pracy. Zachodzi zatem kolizja między dwoma stosunkami pracy w tym samym czasie pracy na rzecz dwóch pracodawców, a także wtedy gdy drugie zatrudnienie w tym samym czasie co stosunek pracy będzie oparte na umowie zlecenia. Taka też sytuacja ma miejsce w niniejszej sprawie, bowiem orzeczenie zgodnie z roszczeniem powódki kierowanym przeciwko Agencji (...) Sp. z o.o. w W. (aktualnie (...) Sp. z o.o. w W. ) o ustalenie istnienia stosunku pracy, właśnie, z tą spółką z uwagi na tożsamość pracy świadczonej na podstawie umowy o pracę na rzecz Grupy (...) sp. z o.o. w W. doprowadziłoby - w przypadku ustalenia istnienia stosunku pracy – do wykreowania dwóch pracodawców w ramach jednego stosunku prawnego. Takie rozwiązanie naruszałoby rażąco art. 3 k.p. i jako takie doprowadziło tutejszy Sąd do wniosku, że roszczenie powódki o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz roszczenia z nim związane, tj. o zasądzenie wynagrodzenia za pracę podlegały oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z §9 pkt 2 w zw. z §2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 265)., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, zasądzając obowiązek ich zwrotu od powódki jako strony przegrywającej na rzecz wygranego pozwanego.

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pełnomocnik powódki zaskarżając wyrok całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie:

1.naruszenie przepisów prawa materialnego, a w szczególności:

a) art. 3 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowania polegające na uznaniu, iż pracownik może mieć w ramach jednego stosunku pracy jednego pracodawcę w sytuacji, gdy postępowanie dotyczyło stosunku odrębnego od wskazywanego w trakcie postępowania stosunku pracy z innym pracodawcą,

b) art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. poprzez jego niewłaściwe niezastosowanie pomimo zaistnienia ku temu ustawowych przesłanek i uznanie, iż łączący strony stosunek prawny nie może być zakwalifikowany jako stosunek pracy;

2. naruszenie przepisów prawa procesowego, a w szczególności:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny materiału dowodowego w sposób dowolny, sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego oraz regułami logiki i przyjęcie w konsekwencji, iż powódka świadczyła tylko jedną pracę.

W oparciu o powyższe, pełnomocnik powoda wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, a także zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm prawem przepisanych za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej spółki, kosztów postępowania apelacyjnego.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela, również, wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 r., IV KKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 r., II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Analizując treść apelacji, należy stwierdzić, iż skarżąca nie zdołała skutecznie wykazać przyczyn, które dyskwalifikowałyby możliwość uznania, dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, oceny materiału dowodowego, za prawidłową. Procesowe zarzuty strony sprowadzają się, w zasadzie, jedynie, do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów przezeń dokonaną i, jako takie, nie mogą się ostać. Apelująca przeciwstawia, bowiem, ocenie dokonanej przez Sąd I instancji, swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na

sprawę. Tymczasem - prawidłowo zrealizowanym zadaniem Sądu Rejonowego, było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności i pozwalała na prawidłowe zastosowanie prawa materialnego. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu oraz interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Sąd I instancji dokonał, również, prawidłowej oceny powództwa pod względem materialno - prawnym, zaś jego rozważania w tym zakresie są prawidłowe i wynikają zarówno z prawidłowych ustaleń faktycznych jak i z wszechstronnie przeprowadzone oceny dowodów zebranych w toku procesu. Niezasadne są w tym zakresie zarzuty naruszenia przez Sąd przepisu art. 3 oraz art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p.

Wskazać należy, że zgodnie z art. 734 § 1 k.c. przez umowę zlecenie przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do wykonania oznaczonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Zgodnie natomiast 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.

Cechy stosunku pracy, wynikające z art. 22 k.p. wyróżniają go od innych stosunków prawnych. 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.

Treścią umowy o pracę jest, więc, zobowiązanie się pracownika do wykonywania określonej pracy pod kierownictwem pracodawcy, za wynagrodzeniem. Umowa o pracę posiada cechy stosunku zobowiązaniowego - jest dwustronnie zobowiązująca, odpłatna i konsensualna. Należy, jednak, wskazać, iż stosunek pracy posiada szczególne cechy, które pozwalają na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych, w szczególności od umowy o dzieło (art. 627 i nast.k.c.) oraz umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług w typie zlecenia (art. 734 i nast. kodeksu cywilnego), a mianowicie charakteryzuje się koniecznością osobistego wykonania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, a ponadto odpłatnością pracy. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania, brak obowiązku osobistego jej wykonywania), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Podkreślenia wymaga to, iż wykonywanie takich samych czynności może występować, zarówno, w ramach umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej. Przy czym, cechą umowy o pracę nie jest 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 przez pracodawcę czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie przez pracownika 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 oraz wykonywanie powierzonych zadań pod nadzorem kierownika (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r., I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26).

Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie dzieła lub zlecenia. Należy podkreślić, że właściwa, dla stosunku pracy, cecha podporządkowania (kierownictwa pracodawcy) w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. interpretowana jest odpowiednio szeroko i są to pojęcia, w zasadzie, tożsame. Odnosząc się do przesłanki podporządkowania powtórzyć należy za wyrokiem Sądu Najwyższego z 15 października 1999 r. (I PKN 307/99 OSNP nr 7 z 2001 poz. 214), że przy ocenie charakteru stosunku prawnego

łącącego strony (umowa o pracę - umowa zlecenia) należy uwzględniać specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego - umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu do dyspozycji zlecającego i wykonywania stosownie do jego potrzeb czynności zleczonych na bieżąco, ponieważ taki sposób wykonywania czynności przemawia za umową o pracę.

Bezspornym jest bowiem, iż samo wykonywanie pracy nie świadczy jeszcze o charakterze zawiązanego stosunku albowiem świadczyć pracę można również w oparciu o umowę cywilnoprawną. O wyborze rodzaju umowy decydują sami zainteresowani, oczywiście przy uwzględnieniu specyfiki funkcjonowania pracodawcy. Oznacza to, iż dana praca niekoniecznie musi być wykonywana w ramach stosunku pracy albowiem, zarówno, pracodawca jak i pracownik, nie muszą być zainteresowani, z uwagi na cechy charakterystyczne wykonywanej pracy, aby wykonywać je, właśnie, w ramach umowy o pracę. Nie może, bowiem, budzić wątpliwości fakt, iż wiążąc się stosunkiem pracy obie strony muszą respektować jego postanowienia i charakterystyczne unormowania, w szczególności, dotyczące miejsca pracy i czasu pracy, określonego przez pracodawcę, podległości kierownictwu pracodawcy, jak również unormowaniom dotyczącym podstawowych obowiązków pracowniczych i pracodawcy.

Sąd Okręgowy pragnie podkreślić, dzieląc tym samym argumentację Sądu Rejonowego, że, w niniejszej sprawie, obowiązki świadczone przez powódkę, w ramach umowy zlecenia na rzecz innego podmiotu, faktycznie były pracą wykonywaną na rzecz jej ówczesnego pracodawcy (w dodatku zleceniodawca był członkiem tej samej grupy kapitałowej, co jej ówczesny pracodawca), a co istotne, tożsame obowiązki wykonywane przez powódkę, w tym samym, czasie nie mogą być traktowane jako dwa odrębne stosunki pracy (powódka nie kwestionowała bowiem zatrudnienia w Grupie (...) Sp. z o.o.). Zaprezentowana, zatem, przez apelującego argumentacja, co do naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego, również, nie mogła zasługiwać na aprobatę.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy, na podstawie art.385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

O kosztach postępowania za II instancję, orzeczono na podstawie o art. 98 k.p.c. i § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z ust.3 w zw. z § 9 ust.1 pkt 1 oraz § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. Dz. U. Nr 2018 r., poz.265).

Zofia Falkowska I. B. K.