

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 27 lutego 2015 roku Sąd Rejonowy w Kutnie ustalił, że powódkę M. K. oraz pozwanego D. S. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo (...) w K. łączył stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę w okresie od 22 lipca 2013 roku do 31 stycznia 2014 roku, zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazał ściągnięcie od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 485 zł tytułem nieuiszczonej opłaty stosunkowej od pozwu.

Powyższe orzeczenie Sądu Rejonowego oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

W dniu 22 lipca 2013 roku strony zawarły umowę o dzieło na okres do 31 sierpnia 2013 roku. Do zadań powódki należało zapakowanie 10 ton mięsa za wynagrodzeniem w kwocie 1.600zł brutto. Zgodnie z umową powódka była zobowiązana do osobistego wykonywania niniejszej umowy zaś odpowiedzialność wobec osób trzecich ponosił pozwany jako zleceniodawca.

W dniu 1 września 2013 roku strony zawarły umowę zlecenie na okres do 31 grudnia 2013 roku z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 1.600zł. Do obowiązków powódki należało pakowanie mięsa według specyfikacji producenta. Umowa mogła zostać wypowiedziana w każdym czasie na podstawie pisemnego oświadczenia. Zleceniobiorca zgodnie z umową miał wykonywać czynności ustalając samodzielnie rytm pracy oraz sposób i termin ich wykonywania z zastrzeżeniem terminu obowiązywania umowy. Ponadto zleceniobiorca mógł powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej po uprzednim uzyskaniu pisemnej zgody zleceniodawcy lub gdy doznał czasowej przeszkody w wykonywaniu czynności objętych umową. Umowa przewidywała między innymi karę umowną za nienależyte wykonanie umowy ze strony zleceniobiorcy.

Kolejną umowę zlecenia strony zawarły w dniu 1 stycznia 2014 roku na okres do 30 czerwca 2014 roku. Powódka była zobowiązana do pakowania mięsa na terenie i w godzinach funkcjonowania producenta (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. w czasie wskazanym przez zleceniobiorcę. Umowa mogła zostać wypowiedziana z zachowaniem 14 dniowego okresu wypowiedzenia. Zleceniobiorca zgodnie z umową miał wykonywać czynności ustalając samodzielnie rytm pracy oraz sposób i termin ich wykonywania z zastrzeżeniem terminu obowiązywania umowy. Zleceniobiorca miał kierować się wskazówkami zleceniodawcy i osób przez niego wskazanych. Ponadto zleceniobiorca mógł powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej po uprzednim uzyskaniu pisemnej zgody zleceniodawcy lub gdy doznał czasowej przeszkody w wykonywaniu czynności objętych umową. Umowa przewidywała między innymi karę umowną za nienależyte wykonanie umowy ze strony zleceniobiorcy. Wynagrodzenie powódki było określone według stawki godzinowej.

Powódka wykonywała pracę na podstawie wszystkich umów na terenie zakładu spółki (...). Czas pracy powódki wynosił codziennie minimum osiem godzin i był ustalany przez brygadzystę zatrudnionego w zakładzie, w którym czynności były wykonywane. Powódka rozpoczynała pracę o stałych godzinach i kończyła w zależności od zakończenia zadań. Nie mogła samodzielnie ustalać czasu pracy ani zadań, które będzie wykonywać. Czas pracy był ustalany przez pracowników spółki (...), ewentualne zwolnienia z pracy musiały być ustalane właśnie z tymi osobami. Codziennie podpisywała listy obecności. Faktycznie nie było sytuacji, aby zastępowała się w pracy osobami trzecimi. W przypadku jednej takiej sytuacji nie uzyskała na zastępstwo zgody brygadzysty. Możliwość zastępstwa w firmie pozwanego ograniczała się jedynie do zastąpienia się innym pracownikiem firmy.

Pozwany miał podpisaną umowę z firmą (...) na świadczenie usług w zakresie pakowania mięsa. W zakresie obowiązywania tej umowy zatrudniał u siebie osoby wyłącznie na umowy cywilnoprawne. Umowy były z góry określone pod względem formy, podpisywano je w biurze lub na produkcji zaś pozwany nie brał osobiście w nich udziału. Osoby te otrzymywały wynagrodzenia za okresy zwolnień lekarskich wyliczane jak zasiłek chorobowy.

Pozwany bezpośrednio nie nadzorował pracy wykonywanej przez zatrudnione u siebie osoby. Obowiązki te wykonywali zatrudnieni u niego brygadziści, którzy kontrolowali pracowników oraz ich czas pracy.

W okresie zatrudnienia u pozwanego powódka nie prowadziła działalności gospodarczej i pozwany nie wymagał jej prowadzenia. Umowa o dzieło była podpisywana w biurze. Umowy zlecenia były jej dawane do podpisu przez brygadzistkę. Powódka nigdy nie rozmawiała z pozwanym na temat zawieranych umów.

Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w okresie od 26 października do końca listopada 2014 roku a następnie od 17 stycznia 2014 roku. Za pierwsze zwolnienie lekarskie nie otrzymała wynagrodzenia. Za późniejsze zwolnienie początkowo otrzymała wynagrodzenie od pozwanego zaś następnie płatności przejął Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Odpowiedzialność wobec spółki (...) ponosił wyłącznie pozwany D. S..

Powódka nie otrzymała nigdy oświadczenia o rozwiązaniu umowy z pozwanym. Pozwany wyrejestrował ją ubezpieczenia z dniem 01 lutego 2014 roku. Pozostali pracownicy pozwanego mieli również rozwiązywane umowy zlecenia i zawierali umowy o pracę z inną spółką.

Analizując zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy przyjął za niewiarygodne zeznania świadka A. Ż. (1) w zakresie, w jakim stwierdziła, iż pracownicy pozwanego mogli samodzielnie ustalać czas pracy i godziny w jakich będą pracować (k: 65 odwrót), bowiem z pozostałego materiału dowodowego jak również dalszych zeznań świadka wynika, iż na ewentualną nieobecność w pracy musiała wyrazić zgodę firma (...) jak również pozwany, gdyż musiało być zapewnione wówczas zastępstwo (k: 65 odwrót i 66). Tym samym wskazane zeznania są wewnątrznie sprzeczne albowiem konieczność uzyskania zgody na nieobecność czy zwolnienie z pracy w sposób oczywisty wyklucza swobodę w tym zakresie poszczególnych pracowników. Ponadto zeznania świadka w tym zakresie pozostają w sprzeczności z zeznaniami powódki, świadka W. K. oraz K. K. (1), która również okolicznościom tym jednoznacznie zaprzeczyła (k: 66 odwrót).

Dokonując rozważań Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione w świetle art. 22§1¹kp, zgodnie z którym zatrudnienie spełniające wymogi określone w §1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

W ocenie Sądu Rejonowego cytowany przepis nie wprowadza domniemania istnienia stosunku pracy wbrew nazwę umowy albowiem dopuszczalne jest również świadczenie pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej. Dlatego też pamiętać należy, iż często oba stosunki prawne a więc zarówno cywilnoprawny jak i pracy mają wspólne cechy charakterystyczne. W takiej sytuacji zbadać należy, które cechy przeważają, aby dokonać właściwego oznaczenia zawartej umowy (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 05.05.2010r I PK 8/10 niepubl.). Bezspornym jest iż art. 22§1 kp wprowadza nieodzowne cechy charakterystyczne tylko dla stosunku pracy, których dopiero łączne spełnienie powoduje możliwość uznania danego stosunku za oparty na przepisach kodeksu pracy. Brak natomiast jednej z nich wyklucza taką możliwość oraz pozwala na uznanie, iż łącząca strony umowa rzeczywiście jest umową cywilnoprawną. Nie może budzić sporu fakt, iż do podstawowych cech charakterystycznych stosunku pracy należą osobiste świadczenie pracy, kierownictwo pracodawcy wyrażające się możliwością wydawania poleceń co do wykonywanej pracy a więc podporządkowanie pracownika i świadczenie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Przede wszystkim zwrócić jednak należało uwagę zdaniem Sądu I instancji na fakt, iż stosunek pracy charakteryzuje się przede wszystkim dobrowolnością zobowiązania co oznacza, iż po obu stronach musi istnieć wola do tego, aby nawiązać stosunek pracy a więc należy badać treść złożonych przez strony oświadczeń woli przy zawarciu umowy (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20.03.1965 OSNCP z 1965 poz. 157, z dnia 07.04.1999 OSNP nr 11 z 2000 poz. 417). 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. Decydujące znaczenie ma również autonomia woli stron. Należy zatem badać również zamiar obu stron. Zdaniem sądu podmiot zlecający wykonywanie danej pracy nawet w dłuższym czasie może nie być zainteresowany aby nawiązać stosunek pracy nawet z uwagi na cechy osobowe osoby mającej je wykonać. Samo bowiem stawiennictwo w zakładzie pracy w określonych dniach i godzinach nie przemawia jeszcze za określeniem danego stosunku jako podlegającego normom prawa pracy (tak też Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 22.06.1999 PP nr 9 z 1999 str. 42). Świadomość ta może mieć znaczenie właśnie dla ustalenia, iż wolą pracodawcy nie było zatrudnienie pracownika zgodnie z art. 22 kp a jedynie zlecenie wykonywania określonych czynności w ramach stosunku cywilnoprawnego. O charakterze prawnym umowy decyduje jednakże nie nazwa, jaką jej strony nadały, ale treść ich oświadczeń woli (por. np. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 1976r., I PZP 18/76 - OSNCP z 1976 r. z. 11, poz. 241).

Zdaniem Sądu I instancji w niniejszym stanie faktycznym podkreślić należy, iż wprawdzie strony zawarły trzy umowy cywilnoprawne jednakże powódka w żaden sposób nie mogła wpływać na wybór formy zatrudnienia. Jak wynika bowiem z materiału dowodowego pozwany nie brał udziału w zawieraniu umów z pracownikami, były one z góry narzucone w biurze a ponadto wszystkie osoby zatrudniane miały tylko umowy cywilnoprawne. Tym samym zdaniem Sądu pozwany z góry ustalił formę zatrudnienia bez żadnych odstępstw w tym zakresie. W takich okolicznościach faktycznych w ocenie sądu sama wola wyrażona w zawarciu umowy zlecenia nie może samodzielnie i sposób absolutny, z pominięciem innych okoliczności faktycznych, przemawiać za nadaniem jej wiodącego charakteru.

W ocenie Sądu Rejonowego zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, iż praca powódki miała charakter ciągły, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Oczywistym jest zdaniem Sądu I instancji, iż pozwany nie sprawował osobistej kontroli nad sposobem wykonywania obowiązków przez podległych pracowników chociażby z tego powodu, iż pracowali oni na terenie innego zakładu pracy. Tym samym zrozumiałym jest, iż obowiązki podległych pracowników kontrolowali wyznaczeni przez pozwanego brygadziści (np. K. K.) jak również pracownicy firmy (...) na rzecz której pozwany wykonywał usługi. Okoliczność ta nie zmienia jednak oceny, iż praca powódki była kontrolowana i nadzorowana, choć z uwagi na okoliczności faktycznie jedynie pośrednio przez pozwanego. Ponadto praca powódki polegała na standardowych czynnościach prostych do wykonania czynności pakowania mięsa bez jakiegokolwiek odpowiedzialności za utrzymanie firmy pozwanego, ponoszenie jego kosztów czy ryzyka gospodarczego (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08.03.2010r OSNP nr 17-18 z 2011 poz. 226). Charakter wykonywanej pracy w żaden sposób nie uzasadniał, zdaniem Sądu rejonowego stosowania umów cywilnoprawnych. Okoliczności związane z ewentualnym charakterem umów łączących pozwanego z kontrahentem nie zostały wykazane przez pozwanego w sposób umożliwiający ocenę zasadności zawierania umów cywilnoprawnych. Podkreślić jedynie należy, iż nawet jeśli zawierane umowy były w jakikolwiek sposób ograniczone czy to terminem czy też zadaniami możliwym było zawarcie umów o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Nie da się również abstrahować od okoliczności, iż zawarcie umowy o dzieło a następnie dwóch umów zlecenia przypomina niejako praktykę zawierania umowy na okres próbny a następnie dwóch kolejnych umów o pracę na czas określony.

Powódka była zobowiązana do wykonywania poleceń pozwanego zarówno co do godzin pracy jak i poszczególnych wykonywanych czynności określonych już umowami. Z uwagi na charakter wykonywanej pracy trudno zrozumieć i uznać za przeważające dla charakteru umów sformułowanie, iż powódka będzie samodzielnie ustalać rytm wykonywanych czynności.

Wskazać również należy, zdaniem Sądu I instancji, iż umowy o dzieło wynikał osobisty obowiązek świadczenia pracy przez powódkę. Dopiero w kolejnych umowach zlecenia pojawiają się teoretyczne zapisy o możliwości zastępstwa przez osobę trzecią. Jeśli zauważymy jednak, iż powódka nadal wykonywała tą samą pracę, na rzecz tego samego podmiotu i w tym samym miejscu to takie rozróżnienie jest niczym innym, jak wprowadzeniem zapisów mających

potwierdzić w założeniu brak stosowania umów o pracę. Materiał dowodowy zebrany w sprawie wskazuje jednak, iż faktycznie u pozwanego nie było możliwości zastępowania się osobami trzecimi spoza jego zakładu pracy. Zamiany takie musiały być uzgadniane nie tylko z pozwanym poprzez jego biuro, ale również kontrahentem, gdzie zadania były wykonywane. Zdaniem Sądu Rejonowego wskazane okoliczności potwierdzają zatem twierdzenia powódki, iż nie było możliwości nie osobistego świadczenia pracy na rzecz pozwanego. Zwrócić również należy uwagę, zdaniem Sądu I instancji, iż choć powódka nie otrzymała za pierwsze zwolnienie lekarskie wynagrodzenia, to jednak za kolejne pozwany przyznał jej wynagrodzenie a następnie otrzymywała zasiłek chorobowy. Z zeznań chociażby K. K. i A. Ż. wynika ponadto, iż pozwany przyznawał pracownikom na zwolnieniach lekarskich wynagrodzenie wyliczone w wysokości 80% stawki wynagrodzenia, co odpowiada normom kodeksu pracy.

Ponadto wprawdzie umowy zlecenia zawierały odniesienia do możliwych kar umownych to jednak brak dowodów, iż zapisy te były rzeczywiście stosowane zaś powódka nie ponosiła odpowiedzialności wobec spółki (...), gdyż odpowiedzialność taką ponosił wyłącznie pozwany. Dodatkowo żaden z pracowników pozwanego nie ponosił w żaden sposób odpowiedzialności za ryzyko gospodarcze prowadzonej przez niego działalności gospodarczej.

Charakterystyka stanowiska powódki jak i wykonywanych czynności o charakterze niesamodzielnym, podlegającym pozwanej w ściśle określonych ramach czasowych i miejscowych wykonywania pracy, w ocenie Sądu Rejonowego w pełni przemawiają za uznaniem, iż strony faktycznie łączył stosunek pracy wbrew nazwie zawieranych umów cywilnoprawnych. Sama wola stron w zawarciu formalnych umów zlecenia nie może być wyznacznikiem charakteru łączącego strony stosunku prawnego, gdyż wpływ na jego treść miała wyłącznie pozwana bez jakiegokolwiek możliwości ingerencji ze strony powódki.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z art. 189 kpc pracownik może żądać ustalenia istnienia stosunku pracy, jeśli posiada w tym interes prawny. Oczywiście Sąd miał na uwadze fakt, iż wskazane roszczenie na gruncie prawa pracy ma szczególny charakter i zasadniczo pracownik podnoszący np. iż stosunek pracy istniał pomimo zawarcia pisemnej umowy o pracę lub pomimo zawarcia umowy cywilnoprawnej, zasadniczo ma interes prawny w takim ustaleniu.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności w ocenie Sądu Rejonowego zasadnym było zatem ustalenie, iż powódkę oraz pozwanego w okresie od dnia 22 lipca 2013 roku do dnia 31 stycznia 2014 roku łączył stosunek pracy zawarty na podstawie umowy o pracę. Wskazać należy w tym miejscu, zdaniem Sądu I instancji, iż powództwo zostało sformułowane jedynie w ten sposób, jednakże koniecznym było ustalenie daty końcowej zatrudnienia powódki. Z materiału dowodowego wynika, iż pozwany nie złożył jej wyraźnego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, który miał trwać do końca czerwca 2014 roku. Nie ulega jednak wątpliwości, iż od dnia 01 lutego 2014 roku powódka została wyrejestrowana z ubezpieczenia podobnie jak inni pracownicy pozwanego. Tym samym uznać należy, iż stosunek pracy między stronami został rozwiązany na mocy czynności dorozumianych właśnie z końcem stycznia 2014 roku, co wyznaczało datę końcową istnienia między stronami stosunku pracy. Nie ma żadnych dowodów potwierdzających, iż po wskazanej dacie powódka, przebywająca na zwolnieniu lekarskim, podjęła dalszą pracę u pozwanego.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 §1 kpc w zw. z §12 ust. 3 w rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (tekst jednolity Dz. U. z 2013 poz. 490 z późn. zm.) zasądając od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

O nie uiszczonych kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dn. 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) i nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 485 złotych tytułem nie uiszczonej opłaty stosunkowej od pozwu ustalając opłatę od wartości przedmiotu sporu wskazanego przez powódkę (k: 11).

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany, zaskarżając go w całości. Wyrokowi zarzucił:

1) naruszenie przepisów prawa procesowego poprzez :

- błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego w szczególności poprzez błędną interpretację zeznań świadka K. K. (1) i odmówienie miana wiarygodności zeznaniom A. Ż. (1), danie wiary zeznaniom świadka W. K. i powódki,

- dokonanie całkowicie dowolnych ustaleń przez Sąd bez podstawy w postaci jakiegokolwiek materiału dowodowego w zakresie ustalenia istnienia nadzoru nad pracą powódki sprawowaną rzekomo przez pozwanego;

2) naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez:

- uznanie, że okoliczność podporządkowania się co do miejsca i godzin pracy wymaganiom osoby trzeciej, tj. zleceniodawcy pozwanego jest okolicznością przesądzającą o zakwalifikowaniu danego stosunku cywilnoprawnego jako stosunku pracy.

Mając na uwadze powyższe pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy, zważył co następuje:

Apelacja pozwanego zasługuje na uwzględnienie.

Zaskarżony wyrok nie jest prawidłowy i nie znajduje oparcia zarówno w zgromadzonym materiale dowodowym jak i obowiązujących przepisach prawa.

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 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone 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 ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, 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.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego nie jest prawidłowa. Zarzuty skarżącego obnażają fragmentaryczną i wybiórczą ocenę materii sprawy. Taka zaś, nie może dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń i zgodnie z dyrektywą art. 233 § 1 kpc nie może się ostać.

W szczególności, co słusznie podnosi apelujący, na gruncie rozpatrywanego przypadku brak było podstaw do przyjęcia, że bez znaczenia pozostawała wola stron przy kształtowaniu tego konkretnego stosunku prawnego, bowiem w tym zakresie w istocie nie potwierdziły się twierdzenia powódki określone w pozwie, co do szczegółowej rozmowy

kwalifikacyjnej i woli powódki zawarcia umowy o pracę. Powódka przyznaje, że w ogóle nie rozmawiała z pozwanym, nie kontaktowała się z nim, z nikim nie ustalała warunków pracy/k. 63/. Wysłanie wniosku przez Sąd Rejonowy wyłącznie na podstawie przyjęcia, że pozwany ustalił z góry formę zatrudnienia w postaci umów cywilnoprawnych i w związku z tym wskazuje na brak znaczenia w tym przypadku woli stron przy zawieraniu umowy, jest zbyt daleko idące.

Należy przypomnieć, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. (por. wyrok SN z dnia 9 grudnia 1999r. I PKN 432/99, opubl. Prawo Pracy 2000/4/31)

Przepis art.353¹ k.c. daje stronom możliwość decydowania o rodzaju stosunku prawnego, a art.22§1¹ k.p. nie wprowadza ani domniemania zawarcia umowy o pracę ani fikcji prawnej zawarcia umowy tego rodzaju. Nie ogranicza zatem woli stron w wyborze podstawy zatrudnienia.

Wykładając oświadczenie woli kontrahentów nie można odmówić nazwie czynności prawnej jakiegokolwiek znaczenia, zwłaszcza, gdy strony mają świadomość co do rodzaju zawieranej umowy, potwierdzoną jej postanowieniami./ tak SN w uzasadnieniu. wyroku z dnia 18.06.1998 r/

W niniejszej sprawie powódka zawarła umowę o dzieło a następnie zlecenia, czyniąc to w pełni świadomie, dobrowolnie, podpisując własnoręcznie. Powódka godziła się z takim rozwiązaniem. Przyznaje, że przedstawione warunki jej odpowiadały./k. 63 odw./

W rozpoznawanej sprawie jest niewątpliwe, że powódka miał pełną świadomość jakiego typu stosunek prawny nawiązuje. Po stronie pozwanej brak było woli nawiązania stosunku pracy, właśnie z uwagi na rodzaj działalności, którą prowadził.

Powódka mogłaby uchylić się od skutków swojego oświadczenia woli tylko wówczas, gdyby oświadczenie to było dotknięte wadą. Nie powoływała się na żadną wadę oświadczenia woli.

Zatem brak było materiału dowodowego do przyjęcia, że w trakcie trwania umów powódka i pozwany wyrażali wolę zawarcia umowy o pracę.

Trzeba też przypomnieć, że zgodnie z art. 22 § 1 kp 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. Zatrudnienie w takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. (§ 1 ze zn 1).

Do najbardziej istotnych elementów stosunku pracy należą więc: dobrowolność zobowiązania, obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę, ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę, staranne działanie w procesie pracy. Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć realizacji czynności, jakie wynikają z umowy o pracę osobom trzecim. Brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę./tak SN w wyroku z dnia 28.10.1998 r, I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 775/.

Pracownik otrzymuje wynagrodzenie za wykonywanie pracy, a nie rezultat pracy. Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest też możliwość wymierzania kar w ramach odpowiedzialności porządkowej.

Niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego. /tak SN w wyroku z dnia 25.04.1997 r, II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz.57/

Jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Przy kwalifikacji

prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawarcia./tak SN w wyroku z dnia 18.06.1998 r, I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449 oraz w wyroku z dnia 27 maja 2010 r , II PK 354/09, LEX nr 598002/

Wbrew konkluzji Sądu Rejonowego, że powódka miała obowiązek osobistego świadczenia pracy, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, w szczególności z zawartych umów zlecenia, że zleceniobiorca mógł powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej po uprzednim uzyskaniu pisemnej zgody zleceniodawcy lub gdy doznał czasowej przeszkody w wykonywaniu czynności objętych umową. W ocenie Sądu Okręgowego wystarczy, że istniała taka możliwość, niezależnie, czy była wykorzystywana w praktyce. Nadto Sąd Rejonowy przyjmuje, że nie było możliwości powierzenia wykonania czynności osobie spoza zakładu, co nie zmienia faktu, że inna osoba mogła zastąpić ją na stanowisku.

Wbrew ustaleniom Sądu Rejonowego powódka wiedziała, na czym polega jej praca i wykonywała ją samodzielnie, bez konkretnych poleceń i nadzoru pozwanego, bądź jego pracowników. Powódka przyznaje, że pozwany nie sprawował nadzoru nad wykonywaniem przez nią pracy /k. 63 odw./

Z ustaleń wynika, że ewentualne czynności nadzorcze /choć bez wskazania jakiegokolwiek konkretnego polecenia co do sposobu wykonywania pracy/ wykonywał pracownik firmy zewnętrznej i to także w zakresie czasu pracy, bowiem to on określał zakres zadań do wykonania konkretnego dnia.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika także, że czas pracy nie był z góry określony, jak w przypadku umowy o pracę, ale uzależniony od ilości zadań do wykonania.

Nieuprawnionym było przyjęcie, że powódka podlegała nadzorowi brygadzystów zatrudnionych przez pozwanego. Z zeznań świadka W. K. wynika, że brygadzista miał także zawartą umowę o dzieło, a podawana przez niego K. K., nie potwierdziła, by sprawowała jakikolwiek nadzór nad powódką.

Brak jest także materiału dowodowego do przyjęcia, że pracownicy firmy zewnętrznej sprawowali niejako nadzór nad powódką w imieniu pozwanego („pośredni nadzór”).

To, że powódka wykonywała czynności w tym samym miejscu, nie przesądza od tym, że pozostawała w stosunku pracy. Było to bowiem uzależnione od potrzeb konkretnego kontrahenta pozwanego.

Także to, że powódka otrzymywała wynagrodzenie za okres zwolnienia lekarskiego a następnie zasiłek chorobowy również nie przesądza o tym, że strony łączył stosunek pracy, bowiem umowa zlecenia także stanowi tytuł do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, w tym ubezpieczeniem chorobowym./por. w tym zakresie art. 6 ust. 1 pkt. 4 w zw. z art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. 2015 poz. 121 t.j.)/.

Także samo podpisywanie list obecności nie przesądza o pracowniczym charakterze zatrudnienia, bowiem tego rodzaju ewidencja jest także niezbędna np. w celu rozliczenia ewentualnych nieobecności zleceniobiorcy korzystającego ze zwolnienia lekarskiego.

Należy zatem zauważyć, że stosunek prawny, który łączył strony niniejszego procesu nie wykazywał podstawowych cech umowy o pracę, określonych w art. 22 kp, a mianowicie obowiązku osobistego świadczenia pracy i podporządkowania poleceniom pracodawcy.

Wobec tego podniesione w apelacji zarzuty naruszenia art. 233 kpc oraz art. 22 kp uznać należało za w pełni uzasadnione.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w całości oddalając wniesione powództwo.

O kosztach postępowania za pierwszą instancję - kosztach zastępstwa procesowego profesjonalnego pełnomocnika, który reprezentował pozwanego przed Sądem Rejonowym, Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 11 ust.

1 pkt. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 490 t.j.).

Przewodnicząca: Sędziowie: