

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 maja 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jolanta Łanowy (spr.)
Sędziowie:	SSO Małgorzata Andrzejewska SSO Joanna Smycz
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 14 maja 2015r. w Gliwicach

sprawy z powództwa Inspektora Pracy Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w K. i A. G.

oraz Inspektora Pracy Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy
w K. i I. P.

przeciwko S. S.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 28 lipca 2014 r. **sygn. akt** VI P 491/13

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 w ten sposób, iż ustala, że powódkę I. P. i pozwaną S. S. łączyła umowa o pracę w okresie od 9 września 2013r. do 3 października 2013r. w rozmiarze 1/2 etatu i oddala powództwo w pozostałym zakresie;

II. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 2 w ten sposób, iż ustala, że powódkę A. G. i pozwaną S. S. łączyła umowa o pracę od 1 lipca 2013r. do 26 sierpnia 2013r. w rozmiarze 1/2 etatu i oddala powództwo w pozostałym zakresie;

III. oddala apelację w pozostałym zakresie.

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Jolanta Łanowy (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

UZASADNIENIE

Inspektor Pracy Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w K. Oddział w G. domagał się – w sprawach, które przez Sąd Rejonowy w Gliwicach zostały połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia:

a) ustalenia, że w okresie od dnia 1 lipca 2013 roku do dnia 26 sierpnia 2013 roku łączył A. G. z pozwaną S. S. stosunek pracy, w pełnym wymiarze czasu pracy,

b) ustalenia, że w okresie od dnia 9 września 2013 roku do dnia 4 października 2013 roku łączył I. P. z pozwaną stosunek pracy, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W uzasadnieniu roszczeń podano, że w wyniku przeprowadzonej kontroli w przedsiębiorstwie pozwanej dokonano ustaleń, że czynności wykonywane przez A. G. i I. P. na rzecz pozwanej zawierają wszystkie konieczne cechy stosunku pracy. Natomiast interesu prawnego w ustaleniu istnienia stosunku pracy Inspektor Pracy upatrywał w możliwości dochodzenia przez A. G. i I. P. roszczeń w związku ze świadczeniami pracowniczymi oraz z zakresu ubezpieczeń społecznych.

W toku procesu zarówno A. G., jaki i I. P. wstąpiły do sprawy w charakterze powódek, podtrzymując stanowisko Inspektora Pracy.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zwrot kosztów postępowania.

W uzasadnieniu podano, że analizując umowy zlecenia, zawarte z każdą powódek, zauważyć trzeba, że w ich treści brak jest jakichkolwiek zapisów w zakresie określonego czasu i miejsca pracy, brak obowiązku podpisywania listy obecności, brak wskazania na podporządkowanie pozwanej w zakresie czynności wykonywanych przez powódki czy też ustaleń w zakresie ich dyspozycyjności.

Wyrokiem z dnia 28 lipca 2014r. – Sąd Rejonowy w Gliwicach sygn. Akt VIP 491/13 oddalił powództwa, odstąpił od obciążenia powódek kosztami procesu i przyznał wynagrodzenie od Skarbu Państwa pełnomocnikowi pozwanej ustanowionemu z urzędu.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Jak ustalono pozwana prowadzi jednoosobowo działalność gospodarczą pod firmą (...) w G., polegającą na prowadzeniu sklepu z prasą. Dodatkowo pozwana prowadzi w sklepie punkt pocztowy i punkt LOTTO.

Pozwanej w prowadzeniu sklepu pomagają dwie córki, które w okresie objętym sporem pobierały naukę. Przed zatrudnieniem powódek pozwana zatrudniała między innymi I. W., z którą łączyła ją umowa zlecenia w okresie od dnia 10 maja 2011 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku, a następnie od 1 stycznia 2013 roku do przełomu lipca i sierpnia 2013 roku I. W. pracowała na podstawie umowy o pracę.

Mając zamiar zatrudnienia kolejnej osoby pozwana zamieściła ofertę pracy w Internecie i na drzwiach sklepu. Oferta ta dotyczyła umowy o pracę w wymiarze 1/2 etatu. Powódka A. G. po zapoznaniu się z ofertą umieszczoną w Internecie w czerwcu 2013 roku złożyła życiorys zawodowy (CV) i czekała na odpowiedź ze strony pozwanej, która następnie zadzwoniła do powódki zapraszając ją na rozmowę kwalifikacyjną. Powódka A. G. podczas tej rozmowy poinformowała pozwaną, że interesuje ją umowa o pracę. Pozwana przedstawiła powódce propozycję polegającą na tym, że powódka najpierw zostanie zatrudniona na podstawie umowy zlecenia, żeby pozwana mogła ją sprawdzić. Pozwana oświadczyła także, że po zakończeniu jednej umowy zlecenia, jeżeli strony uznają dalszą współpracę za celową, nastąpi dalsze zatrudnienie, ale już w ramach stosunku pracy.

Pozwana zawarła w dniu 1 lipca 2013 roku z powódką A. G. pisemną umowę zlecenia do dnia 31 grudnia 2013 roku. Na podstawie tej umowy powódka miała otrzymywać wynagrodzenie w kwocie brutto przedstawionej na comiesięcznych rachunkach. Powódka zobowiązała się do wykonywania czynności sprzedawcy. Równolegle w dniu

15 lipca 2013 roku strony zawarły umowę dotyczącą indywidualnej odpowiedzialności materialnej powódki za powierzone mienie. Powódka A. G. świadczyła pracę do dnia 28 sierpnia 2013 roku. Podpisując umowę zlecenia powódka miała świadomość co do rodzaju i skutków umowy. Początkowo powódki odbyła nieodpłatne szkolenie i po zapoznaniu się z zakresem zadań podjęła pracę. Powódka mogła być zastąpiona przez córkę pozwanej w czasie usprawiedliwionej nieobecności.

Powódka I. P. odpowiedziała na ofertę pracy zamieszczoną przez pozwaną na drzwiach sklepu. Strony zawarły pisemną umowę zlecenia w dniu 16 września 2013 roku mającą obowiązywać do dnia 31 grudnia 2013 roku. Zgodnie z tą umową powódka miała otrzymywać wynagrodzenie w kwocie brutto 962 złotych za wykonywanie czynności obsługi lottomatu, ksera i sprzedaży w punkcie pozwanej. Przed zatrudnieniem powódka odbyła z pozwaną rozmowę kwalifikacyjną, podczas której powódka mówiła, że zależy jej na umowie o pracę. Pozwana przedstawiła powódce propozycję polegającą na tym, że powódka najpierw zostanie zatrudniona na podstawie umowy zlecenia, żeby pozwana mogła ją sprawdzić. Pozwana oświadczyła także, że po zakończeniu jednej umowy zlecenia, jeżeli strony uznają dalszą współpracę za celową, nastąpi dalsze zatrudnienie, ale już w ramach stosunku pracy. Powódka I. P. przy podpisaniu umowy zlecenia zapoznała się z jej treścią i nie miała do nich uwag. Przed podjęciem zatrudnienia powódka miała jednak nadzieję, że zostanie zatrudniona w ramach stosunku pracy. Z uwagi na fakt, że zależało jej na pracy i uzyskiwaniu zarobku, zgodziła się na cywilnoprawną formę zatrudnienia. W dniu 3 października 2013 roku strony zakończyły współpracę, co nastąpiło z inicjatywy powódki.

Podczas rozmów kwalifikacyjnych z powódkami kwestia urlopu nie była przedmiotem ustaleń pomiędzy stronami. Przed rozpoczęciem pracy powódki przeszły bezpłatny okres szkoleniowy, po którym rozpoczęły normalną pracę w sklepie. Szkolenie odbywało się pod nadzorem pozwanej.

Obie powódki wykonywały takie same czynności i miały taki sam zakres obowiązków. Pracowały w ustalonym przez pozwaną czasie pracy, w tygodniu od godziny 8.00 do godziny 13.00 (14.00), albo od godziny 13.00 do godziny 18.00 oraz w co drugą sobotę od godziny 8.00 do godziny 18.00. (...) ten był zmianowy, powódki pracowały na zmianę z jedną z córek pozwanej. Powódki pracowały w sklepie codziennie oprócz niedzieli. Krótki okres zatrudnienia nie obejmował potrzeby udania się powódek na urlop, jedynie powódce A. G. udzielono dnia wolnego na dojazd do sądu. W tygodniu o godzinie 17.00 pozwana opuszczała sklep, a w jej miejsca przychodziła jedna z córek pozwanej.

Przez cały okres zatrudnienia powódek pozwana była obecna w sklepie i w razie potrzeby wydawała powódkom bieżące polecenia, w zakresie spraw technicznych, kolejności wykonania czynności, wskazówek w zakresie obsługi urządzeń. Z drugiej strony charakter pracy powódek nie wymagał od pozwanej częstego wydawania poleceń, powódki bowiem wiedziały jak wykonywać pracę. W czasie pracy powódek pozwana obsługiwała punkt pocztowy. Pozwana nie ingerowała w ustalenia powódek i ich zmienniczek (córek pozwanej) dotyczące tego, kto pracuje rano a kto ma przyjść na popołudniową zmianę. Powódki nie miały kluczy od sklepu, który był otwierany osobiście przez pozwaną. W okresie zatrudnienia powódki nie domagały się od pozwanej zmiany charakteru zatrudnienia na stosunek pracy.

W październiku 2013 roku Inspektor Pracy Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w K. przeprowadził kontrolę u pozwanej, w wyniku której ujawniono konieczność wytoczenia powództw w niniejszej sprawie.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenia wobec żadnej z powódek nie zasługują na uwzględnienie. Wskazał, iż okoliczności faktyczne zatrudnienia i świadczenia pracy każdej z powódek różniły się nieco (powódki pracowały w różnych okresach czasu), jednak pozwana złożyła obu powódkom takie same propozycje: najpierw o zatrudnieniu na umowę zlecenia, celem sprawdzenia pracownika, a następnie – w razie woli stron co do kontynuowania współpracy – zawarcie umowy o pracę. Nie bez znaczenia jest okoliczność, że taką drogę odbyła również u pozwanej I. W., która w okresie od dnia 10 maja 2011 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku pracowała na umowie zlecenia, a następnie od 1 stycznia 2013 roku do przełomu lipca i sierpnia 2013 roku – na podstawie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy wskazał, iż podstawą roszczeń strony powodowej o ustalenie istnienia stosunku pracy był przepis art. 189 k.p.c. zgodnie z którym można żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma się w tym interes prawny.

Istnienie interesu prawnego jest pierwszoplanową przesłanką podlegającą badaniu w procesie toczącym się na podstawie art. 189 k.p.c. Po wykazaniu interesu prawnego możliwe jest badanie przez sąd dalszych przesłanek prowadzących do wydania wyroku (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 3 grudnia 2013 roku I ACa, 743/13, LEX nr 1415941). Interes prawny zachodzi wtedy, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 5 kwietnia 2007 roku III AUa 1518/05, LEX nr 257445). Innymi słowy, interes prawny należy rozumieć jako potrzebę prawną, która wynika z sytuacji prawnej w jakiej znajduje się powód. Potrzeba taka powinna być zindywidualizowana w sposób uzasadniający uznanie, że wyrok ustalający usunie niepewność sytuacji prawnej powoda.

W niniejszej sprawie strona powodowa wykazała interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy na rzecz powódek, ponieważ ustalenie istnienia stosunku pracy dałoby powódkom możliwości dochodzenia roszczeń w związku ze świadczeniami pracowniczymi oraz z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Natomiast materialno-prawna podstawa roszczeń wynika z przepisu art. 22 k.p.

Sąd I instancji wskazał, iż w świetle powyższych przepisów terminem stosunek pracy winien być określany stosunek prawny, zawarty pomiędzy dwoma podmiotami, których jeden zwany pracownikiem jest obowiązany świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, pracę określonego rodzaju, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą. Praca powinna być świadczona w określonym miejscu i wyznaczonym czasie, natomiast pracodawca powinien zatrudnić pracownika za wynagrodzeniem. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania, możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę (patrz: Maciej Piankowski – Komentarz do art. 22 k.p. – Lex Nb 5).

Niezależnie od powyższych okoliczności o charakterze obiektywnym stwierdził, że rodzaj stosunku prawnego łączącego strony należy oceniać również w kontekście subiektywnej woli stron, która również rozstrzyga o rodzaju łączącego strony stosunku prawnego. Art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998 roku, UKN 229/98, OSNAPiUS 1999/19/627). Praca może być świadczona również na podstawie umów cywilnoprawnych. Zasada swobody umów, obowiązująca w prawie pracy zgodnie z art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. pozwala stronom swobodnie kształtować stosunek prawny, w obrębie którego ma być wykonywana praca. Zakwalifikowanie czynności cywilnoprawnej jako umowy o pracę wymaga uwzględnienia reguł wykładni oświadczeń woli (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.), zwłaszcza wówczas, gdy nie występują zachowania stron sprzeczne z postanowieniami zawartej umowy cywilnoprawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 532/97, OSNAPiUS 1999/3/81).

Powołując powyższe stanowisko judykatury stwierdził, iż charakter czynności wykonywanych przez powódki na rzecz pozwanej spełnił wszystkie obiektywne cechy stosunku pracy. Sąd jednak, po wszechstronnej analizie zebranego materiału dowodowego, doszedł do przekonania, że w stosunku prawnym łączącym każdą z powódek z pozwaną, mimo powyższych okoliczności, nie ziściła się subiektywna przesłanka istnienia stosunku pracy w postaci woli stron co do zawarcia takiej umowy.

Mianowicie powódki były objęte sprecyzowanym i ustalonym przez pozwaną harmonogramem czasu świadczenia pracy. Nadto Sąd zauważył, że czynności powódek odbywały się pod nadzorem pozwanej, chociaż jego zakres

– wynikający też z zakresu czynności powódek – ograniczał się do kwestii technicznych, zapoznawczych i porządkujących. Za wykonywaną pracę powódki miały otrzymywać ustalone wynagrodzenie.

Niemniej jednak postępowanie dowodowe wykazało, w tym zakresie Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom samej pozwanej, że wolą pozwanej – na etapie okresu spornego – było zawarcie z powódkami wyłącznie umów charakterze cywilnoprawnym. Mimo, że powódki nie były zadowolone z takiego stanu rzeczy, to de facto (poprzez przystąpienie do wykonywania czynności) godziły się na taką formę zatrudnienia, bowiem zależało im na pracy. Pozwana wskazała każdej z powódek, że powódki najpierw zostaną zatrudnione na podstawie umowy zlecenia, po zakończeniu których, jeżeli strony uznają dalszą współpracę za celową, nastąpi dalsze zatrudnienie w ramach stosunku pracy.

Sąd I instancji zwrócił uwagę na zasadę swobody umów, zgodnie z którą w ramach autonomii woli, która pozwala podmiotom kształtować stosunki cywilnoprawne (do których w szerokim znaczeniu zaliczane też są stosunki pracy) mocą własnych decyzji. Oznacza to, że podmioty prawa posiadają kompetencję do kształtowania swoich stosunków prawnych za pomocą umów, o których treści, celu, czasu trwania decydują same strony tej umowy. Tym samym, wobec zgodnych oświadczeń woli w dniu zawarcia umów zlecenia pomiędzy stronami brak jest przesłanek do uznania, że miały one zamiar zawarcia innej umowy niż umowa zlecenia. Powódki same wskazywały w toku procesu, że zgodziły się na te warunki pozwanej. Fakt, że były one z tej propozycji niezadowolone nie ma znaczenia prawnego, gdyż jednostronne oświadczenie woli nie kreuje umowy. Należy również wskazać, że sama oferta pozwanej zawarcia umowy o pracę nie może być traktowana jako oferta w rozumieniu art. 66 k.c., bowiem nie zawierała wszystkich istotnych postanowień umowy o pracę (*essentialia negotii*). Na marginesie trzeba zauważyć, że również umowa odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie nie kreuje stosunku pracy, w szczególności – strony umowy zlecenia mogą zawierać inne umowy (nazwane tylko jak w kodeksie pracy) dla potrzeb szczegółowego uregulowania wzajemnych praw i obowiązków.

W konsekwencji, Sąd oddalił powództwa wobec każdej z powódek.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na mocy art. 102 k.p.c., odstępując od obciążenia powódek kosztami postępowania. Przepis ten zawiera klauzulę generalną, nie konkretyzuje pojęcia wypadków szczególnie uzasadnionych, pozostawiając ich kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy, sądowi (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 26 września 2013 r., I ACa 466/13). Zgodnie z art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może w ogóle nie obciążać kosztami strony przegrywającej. Podstaw do jego zastosowania należy poszukiwać w konkretnych okolicznościach danej sprawy przekonujących o tym, że w danym przypadku obciążenie strony przegrywającej kosztami procesu na rzecz przeciwnika byłoby niesłuszne, niesprawiedliwe. Należą do nich zarówno fakty związane z samym procesem, jak i leżące poza nim, a dotyczące sytuacji życiowej, stanu majątkowego stron, które powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego, w świetle których uzasadniona jest ocena, że chodzi o wypadek szczególnie uzasadniony. Skorzystanie z możliwości zastosowania tego przepisu ustawodawca pozostawia uznaniu sądu (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 30 sierpnia 2013 roku, I ACa 449/13, LEX nr 1369227).

Z uwagi na charakter sporu oraz fakt, że powódki były subiektywnie przekonane o słuszności powództwa wniesionego przez Inspektora Pracy, Sąd uznał, że zostały spełnione przesłanki zawarte w art. 102 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 6 i 2 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. 2002.163.1349 ze zm.) przyznając od Skarbu Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Gliwicach na rzecz radcy prawnego R. S. kwotę 600 złotych, powiększoną o kwotę 138,00 złotych tytułem 23% podatku VAT, tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej pozwanej z urzędu. Sąd nie uwzględnił wniosku pełnomocnika pozwanej o przyznanie wynagrodzenia w wysokości 6-krotności stawki minimalnej, albowiem – w ocenie Sądu - charakter sprawy nie wymagał takiego nakładu pracy, z kolei argumenty dotyczące wysokości wynagrodzenia za konkretny czas

pracy pełnomocnika nie mają uzasadnienia wobec koncepcji wynagradzania całościowego pełnomocnika, ustalonych prawem stawek i charakteru pomocy prawnej świadczonej z urzędu.

Apelację wniosła strona powodowa. Zaskarżyła wyrok w całości i wniosła o jego zmianę poprzez uwzględnienie powództw w całości.

Zarzuciła naruszenie art. 22 par.1¹ kp poprzez przyjęcie, że zasada swobody zawierania umów, wynikająca z art. 353¹ kc ma charakter nadrzędny wobec art. 22 par.1¹ kp.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie, a nadto wniosła o przyznanie od Skarbu Państwa wynagrodzenia z tytułu pomocy prawnej udzielonej z urzędu, a pełnomocnik oświadczyła, iż pozwana nie uiściła kosztów zastępstwa procesowego w całości ani w części.

Sąd Okręgowy Wydział VIII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. zważył i ustalił co następuje:

Apelacja strony powodowej jest uzasadniona, aczkolwiek nie w pełnym zakresie.

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok Sądu I instancji nie jest trafny albowiem nie odpowiada prawu.

Zarzuty apelacji co do faktu, iż Sąd Rejonowy błędnie doszedł do przekonania, iż pomimo, iż łączący strony stosunek pracy spełniał wszystkie przesłanki z art. 22 kp, to powódki z pozwaną łączyły umowy zlecenia są zasadne i zasługują na uwzględnienie.

Inicjując rozważania prawne w sprawie, wypada wskazać na wstępie, iż przepis artykułu 22 § 1¹ k.p. znajduje praktyczne zastosowanie wtedy, gdy przyjęta przez strony nazwa umowy różni się z zawartym stosunkiem prawnym, którego cechy wskazują na stosunek pracy. Decydujące znaczenie mają tu cechy stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p., a także sformułowane przez doktrynę i orzecznictwo. Celem komentowanego przepisu jest wyeliminowanie sytuacji, w których dochodzi do zawierania pozornych umów prawa cywilnego w celu obejścia przepisów ochronnych ustawodawstwa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych⁴⁴. Cel ten potwierdza jedynie regułę interpretacji oświadczeń woli przeniesioną z art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p., wedle której o charakterze stosunku prawnego na podstawie którego jest świadczona praca, decyduje rzeczywista wola stron, a nie formalna nazwa umowy. Zdarza się jednakże, iż zawarta przez strony umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy cywilnej (w szczególności dotyczy to umowy zlecenia). Sąd Najwyższy wyjaśnił w wyroku z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, że wówczas dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. Natomiast jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej rodzaju decydują zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy (wyrok SN z dnia 14 czerwca 1998 r., I PKN 191/98). Inaczej mówiąc, o charakterze umowy decyduje wówczas jej nazwa. Pogląd ten można uznać za ustalony w orzecznictwie SN.

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, iż Sąd I instancji uznał, iż charakter czynności wykonywanych przez powódki na rzecz pozwanej spełnił wszystkie obiektywne cechy stosunku pracy. Mianowicie powódki były objęte sprecyzowanym i ustalonym przez pozwaną harmonogramem czasu świadczenia pracy. Nadto Sąd zauważył, że czynności powódek odbywały się pod nadzorem pozwanej, chociaż jego zakres – wynikający też z zakresu czynności powódek – ograniczał się do kwestii technicznych, zapoznawczych i porządkujących. Za wykonywaną pracę powódki miały otrzymywać ustalone wynagrodzenie. Sąd Rejonowy jednak, po wszechstronnej analizie zebranego materiału dowodowego, doszedł do przekonania, że w stosunku prawnym łączącym każdą z powódek z pozwaną, mimo powyższych okoliczności, nie ziszcza się subiektywna przesłanka istnienia stosunku pracy w postaci woli stron co do zawarcia takiej umowy. Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom samej pozwanej, że wola pozwanej – na etapie okresu spornego – było zawarcie z powódkami wyłącznie umów charakterze cywilnoprawnym. Mimo, że powódki nie były zadowolone z takiego stanu rzeczy, to de facto (poprzez przystąpienie do wykonywania czynności) godziły się na taką formę zatrudnienia, bowiem zależało im na pracy. Pozwana wskazała każdej z powódek, że powódki najpierw zostaną

zatrudnione na podstawie umowy zlecenia, po zakończeniu których, jeżeli strony uznają dalszą współpracę za celową, nastąpi dalsze zatrudnienie w ramach stosunku pracy.

Z takim stanowiskiem Sądu Rejonowego, w okolicznościach niniejszej sprawy kategorię nie sposób się zgodzić. Albowiem nie znajduje on uzasadnienia prawnego.

Sąd Okręgowy dokonał uzupełnienia postępowania dowodowego poprzez przeprowadzenie uzupełniającego przesłuchania stron, celem ustalenia rzeczywistej woli obu stron stosunku prawnego co do charakteru łączących strony umów. Jak ustalono pozwana dokonując naboru do pracy zamieściła ogłoszenie o chęci zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę na jedną drugą etatu. Okoliczności te potwierdziły powódki i to spowodowało, iż odpowiedziały na ofertę pracy, a w dalszej kolejności podjęły pracę. Ze strony powódek wolą było świadczenie pracy na podstawie umów o pracę, a nie umów cywilnoprawnych. To pozwana zaproponowała zawarcie takich umów, uzasadniając je tymczasowym charakterem i zapewniając, iż z powódkami w późniejszym okresie zawrze umowy o pracę. A tymczasowość zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych miała charakter próby podczas której miała oceniać przydatność powódek. Ta argumentacja pozwanej nie przekonała Sądu Okręgowego. Pozwana nie przyznała wyraźnie, iż zawarła ofertę pracy dotyczącą zatrudnienia na podstawie umów o pracę, ale też wyraźnie temu nie przeczyła. W ocenie Sądu Okręgowego fakt podjęcia przez powódki pracy i podpisanie umów zlecenia wynikał jedynie z okoliczności, iż pozwana zapewniała je, iż w przyszłości, aczkolwiek bliżej nieokreślonej, zawrze z nimi umowy o pracę. Tłumacząc, iż umowy zlecenia mają charakter próbny. Tymczasem powódki przez okres prawie dwóch tygodni praktycznie przyuczały się do pracy, świadcząc pracę w ramach pół etatu i wykonując wszystkie czynności jak w okresie kiedy faktycznie zawarto już formalnie umowy. A zatem nie zachodziła logiczna i uzasadniona konieczność wydłużania okresu próbnego poprzez zawarcie umów zlecenia. Na marginesie wskazać należy, iż przepisy przewidują w takich okolicznościach możliwość zawarcia umowy o pracę na okres próbny. Ponadto nie można uznać za wiarygodne twierdzenia pozwanej, iż jej propozycja dotyczyła umów zlecenia bowiem z obiema powódkami zawarła umowy o odpowiedzialności materialnej, co jest ewidentne dla stosunku pracy, a nie stosunku cywilnoprawnego.

Charakter umowy ustala się na podstawie treści oświadczeń woli stron, dokonując ich wykładni zgodnie z art. 65 k.c. Według tego przepisu oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1), a w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2). Nie można zatem zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę) niż tę, którą zawarły (umowę zlecenia) - wyrok SN z dnia 5 września 1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998, nr 11, poz. 329. Oceniając zamiar stron i cel umowy, nie można pominąć sposobu ich realizacji. Może on bowiem nie potwierdzać charakteru umowy określonego jej nazwą (wyrok SN z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 532/97).

W przedmiotowej sprawie łączące strony umowy miały wszelkie cechy umów o pracę. Sposób realizacji umów łączących strony wskazywał na zamiar stron i cel zawartych umów. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy tylko w przypadku zaistnienia wątpliwości co do treści łączącego strony stosunku prawnego, winien skupić się na rzeczywistej woli stron. U pozwanej obowiązywała nieprawidłowa praktyka, niezgodna z przepisami prawa pracy, dotycząca zatrudnienia pracowników, co należy podkreślić stanowczo.

Reasumując, zdaniem Sądu Okręgowego zarzuty apelacji zasługiwały na uwzględnienie a wyrok Sądu I instancji podlega zmianie. Sąd Okręgowy uznał, iż powódki A. G. i I. P. w spornych okresach łączyły z pozwaną S. S. umowy o pracę w rozmiarze 1/2 etatu, ale nie jak podnoszono w pozwie w pełnym wymiarze czasu pracy. Dlatego na mocy z art. 22 par. 1 kp i art. 189 kpc w zw. z art. 386 par. 1 kpc orzeczono jak w punktach I i II wyroku i oddalając powództwa ponad żądania ustalenia, iż powódki świadczyły prace w pełnych wymiarach czasu pracy.

W pozostałym zakresie apelację oddalono na mocy art. 385 kpc jako nieuzasadnioną.

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Jolanta Łanowy (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska

Sędzia Przewodniczący Sędzia