

Sygn. akt VIII **Pa 102/17**

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 października 2017 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek
Sędziowie:	SSO Grażyna Łazowska SSR del. Anna Capik-Pater (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 20 października 2017r. w Gliwicach

sprawy z powództwa Ł. D. (D.)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w G.

(...) SERWIS Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wydanie świadectwa pracy, wynagrodzenie i ekwiwalent za urlop

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 5 kwietnia 2017 r. **sygn. akt** IV P 401/16

1) oddala apelację,

2) odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 102/17

UZASADNIENIE

Powód Ł. D. w pozwie skierowanym wobec pozwanych: (...) Spółka Akcyjna w G. oraz (...) SERWIS spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. domagał się:

1. ustalenia, że w okresie od dnia 1 marca 2009 roku do dnia 31 marca 2015 roku pozostawał z pozwaną (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w G. w stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy;
2. ustalenia, że w okresie od dnia 1 kwietnia 2015 roku do dnia 16 października 2015 roku pozostawał z pozwaną (...) Serwis spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. w stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy;
3. zobowiązania pozwanej (...) Spółka Akcyjna do wydania powodowi świadectwa pracy za okres zatrudnienia od dnia 1 marca 2009 roku do 31 marca 2015 roku;
4. zobowiązania pozwanej (...) Serwis spółka z ograniczoną odpowiedzialnością do wydania powodowi świadectwa pracy za okres zatrudnienia od dnia 1 kwietnia 2015 roku do 16 października 2015 roku;
5. zasądzenia od pozwanej (...) Spółka Akcyjna na rzecz powoda kwoty 4 474,40 zł tytułem dodatku do wynagrodzenia za pracę w soboty, niedziele i święta z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty;
6. zasądzenia od pozwanej (...) Spółka Akcyjna na rzecz powoda kwoty 1 237,60 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 kwietnia 2015 do dnia zapłaty;
7. zasądzenia od pozwanej (...) Serwis spółka z ograniczoną odpowiedzialnością na rzecz powoda kwoty 1 523,2 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 17 października 2015 roku do dnia zapłaty;
8. zasądzenia od każdego z pozwanych na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał że ustalenie, iż łączył go w okresie od dnia 1 marca 2009 roku do dnia 31 marca 2015 roku stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy z (...) SA, a następnie w okresie od dnia 1 kwietnia 2015 roku do dnia 16 października 2015 roku stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy z (...) SERWIS sp. z o.o. jest w pełni zasadne. Powód bowiem, wbrew nazwie umów, które podpisał, był przeświadczony, że pozostaje w zatrudnieniu pracowniczym. Utwierdzały go w tym stosowane wobec niego zasady dotyczące czasu pracy (norma dobową, pięciodniowy tydzień pracy, płatne urlopy). Dopiero pod koniec 2014 roku, kiedy m.in. zrezygnowano z udzielania pracownikom urlopów oraz wypłacania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, u powoda pojawiły się przypuszczenia, że podmiot zatrudniający nie traktował łączącego ich stosunku prawnego jako stosunku pracy. To z kolei sprawiło, że powód rozpoczął poszukiwania innego zatrudnienia już na podstawie umowy o pracę i z tego też powodu wypowiedział umowę z pozwaną (...) SERWIS sp. z o.o.

Ponadto powód domagał się zobowiązania pozwanych do wydania świadectw pracy za okresy zatrudnienia wskazane w pozwie. Podniósł, że w okresie zatrudnienia u pozwanej (...) SA do częstych sytuacji należała praca w soboty i niedziele, a niekiedy także święta. Pracodawca rekompensował to w ten sposób, że albo udzielał dnia wolnego albo wypłacał wynagrodzenie. W tym drugim przypadku pozwany nie wypłacał jednak dodatku za pracę w soboty, niedziele lub święta. W listopadzie i grudniu 2013 roku powód świadczył pracę przez 8 godzin w 7 sobót, 3 niedziele i 1 święto. W 2014 roku świadczył pracę w 22 soboty i 11 niedziel. W 2015 roku świadczył pracę 3 niedziele. Łącznie stanowi to 47 dni. Za wszystkie te dni nie otrzymał dnia wolnego. Otrzymał wynagrodzenie za pracę, ale nie otrzymał dodatku do wynagrodzenia.

Zdaniem powoda przyjęć należy, że z tytułu dodatku do wynagrodzenia za pracę przysługuje mu od pozwanej (...) SA kwota 4 474,40 zł z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty. Kwotę tę powód wyliczył w następujący sposób: $376 \text{ h } (47 \times 8 \text{ h}) \times 11,90 \text{ zł (stawka godzinowa za pracę)} = 4 474,40 \text{ zł}$.

Podniósł nadto, że w 2014 roku udzielono mu urlopu wypoczynkowego w wymiarze 20 dni. Natomiast w 2015 roku nie udzielono mu w ogóle urlopu wypoczynkowego. Podniósł, że w 2015 roku u pozwanego (...) SA, z uwagi na zatrudnienie od dnia 1 stycznia do dnia 31 marca, przysługiwał mu urlop proporcjonalny w wymiarze 7 dni, zaś u pozwanego (...) SERWIS, z uwagi na zatrudnienie od 1 kwietnia do 16 października 2015, urlop proporcjonalny w wymiarze 16 dni. Mając na uwadze powyższe, wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) SA kwoty 1 237,60 zł z odsetkami od dnia 1 kwietnia 2015 roku tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop (104 h (13 x 8 h) x 11,90 zł). Z kolei od pozwanej (...) SERWIS domagał się zasądzenia na jego rzecz kwoty 1 523,20 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 17 października 2015 roku tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop (128 h (16 x 8 h) x 11,90 zł).

W odpowiedziach na pozew pozwane Spółki wniosły o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na ich rzecz kosztów postępowania.

W uzasadnieniu podniosły, że podczas rekrutacji powód był informowany, iż będzie wykonywał swoje czynności w oparciu o umowę cywilnoprawną (zlecenia). Twierdziły, że powód zgodził się na takie warunki umowy bez żadnych zastrzeżeń. Pozwane powołując się na orzecznictwo wskazały, że nazwa umowy nie przesądza o jej kwalifikacji, jednakże przy ocenie skutków prawnych takiej umowy nazwa ta nie jest bez znaczenia. Podały, że ocena łączącego strony stosunku prawnego winna również być poparta wolą stron. Tym samym, że skoro powód godził się na zawarcie umów zlecenia to okoliczność ta winna być brana pod uwagę przy ocenie jego roszczeń. Podniosły, że miejsce wykonywania umowy nie jest istotną cechą stosunku pracy. Niemniej, wykonywane przez powoda czynności, tj. obsługa komunikacji z abonentami pozwanych Spółek w zakresie związanym z problemami technicznymi usług świadczonych przez pozwane Spółki nie dopuszczał świadczenia tych czynności w miejscu do tego nieprzystosowanym, np. w lokalu wybranym przez powoda albowiem wymagało to m.in. dostępu do systemów operacyjnych i bilingowych pozwanych danych (objętych m.in. ochroną danych osobowych a nawet tajemnicą telekomunikacyjną). Wskazały, że wykonywanie umowy w godzinach pracy Salonu (...) wynikało z charakteru umowy i podstawowego obowiązku powoda - obsługi abonentów w zakresie związanym z problemami technicznymi. Grafiki dostępności stanowisk ustalany był w porozumieniu i z uwzględnieniem sugestii powoda i innych współpracowników. Pozwane podniosły, że wykonywanie przez powoda części czynności określonych umową uzależnione było w części zdarzeń od przypadku (zgłoszenia się konsumentów do Centrum (...)) i wynikających z tych zgłoszeń czynności obsługowych i bilingowych, części czynności wynikły pośrednio z czynności obsługowych (np. przekazywanie odpowiednich zleceń konserwatorowi/serwisantowi) a pozwane Spółki nie ingerowały ani w kolejność wykonywanych czynności, ani w ich merytoryczny zakres. W tych kwestiach powodowi nie wydawano poleceń, zakazów czy nakazów. Kwestie dotyczące obsługi abonentów, jak i sposobu rozwiązywania konkretnych zgłaszanych przez abonentów problemów technicznych należały do powoda jego wiedzy i umiejętności. Mógł on co najwyżej zwracać się o pomoc lub wsparcie (o ile nie miał odpowiedniej wiedzy czy umiejętności rozwiązania problemu) w tym zakresie do lidera, jednakże lider nie wydawał mu w tym zakresie wiążących go poleceń a jedynie przekazywał mu wiedzę techniczną, czy organizacyjną. Pozwany podkreślił, że umowy zlecenia jakie zawarł z nimi powód, nie zawierały bezwarunkowego obowiązku osobistego wykonywania czynności przez powoda. Przewidywały bowiem możliwość powierzenia wykonywania umowy innej osobie po uzyskaniu pisemnej zgody pozwanych Spółek. Ponadto pozwane wskazały, że sam fakt, iż powód otrzymywał wynagrodzenie za swoje czynności nie przesądza pracowniczego charakteru umowy. Wskazały, że wynagrodzenie wypłacane było w terminie 14 dni od złożenia przez powoda rachunku. Zatem, gdyby powód rachunku nie złożył to wynagrodzenia by nie otrzymał.

Wyrokiem z dnia 5 kwietnia 2017 r. Sąd Rejonowy w T. G. oddalił powództwo w całości oraz odstąpił od obciążania powoda kosztami postępowania.

Rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powód Ł. D. w okresie od dnia 1 marca 2009 roku do dnia 31 marca 2015 roku zawarł z pozwaną (...) SA 6 kolejno po sobie następujących umów zlecenia. Zgodnie z treścią umów z okresu od dnia 1 marca 2009 roku do dnia 20 czerwca 2012 roku powód miał: telefonicznie informować klientów o produktach świadczonych przez (...) SA, obsługiwać zamówienia klientów zgłaszanych telefonicznie, w tym dokonywać telefonicznej sprzedaży produktów (...) SA, zbierać

zamówienia na usługi (...) SA. Zgodnie z treścią umów w okresie od dnia 1 lipca 2012 roku do dnia 31 marca 2015 roku powód miał: reprezentować firmę (...) SA wobec Klientów, obsługiwać telefony, maile i inne interakcje z Klientami związane z problemami technicznymi dotyczącymi usług świadczonych przez (...) SA, udzielać informacji oraz przyjmować opinie i uwagi Klientów związanych z problemami technicznymi dotyczącymi usług świadczonych przez (...) SA, prowadzić działania mające na celu zapewnienie klientowi odpowiedniej satysfakcji z usług oraz obsługi.

Sąd I instancji ustalił, że pozwany zobowiązywał się do wypłaty wynagrodzenia według stawki godzinowej oraz prowizji od sprzedaży wedle zasad obowiązujący w spółce. Wynagrodzenie należne za dany miesiąc miało być wypłacane po stwierdzeniu wykonania czynności w terminie 14 dni od daty złożenia rachunku. Płatność prowizji następować miała po przedłożeniu rachunku w terminie 30 dni od aktywacji usługi u Klienta i dokonaniu wpisu do systemu bilingowego

W dniu 12 marca 2015 roku powód zawarł z SERWIS (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (obecnie (...) Serwis spółka z ograniczoną odpowiedzialnością) na okres od dnia 1 kwietnia 2015 roku do dnia 30 czerwca 2016 roku umowę zlecenia. Umowa uległa rozwiązaniu z dniem 16 października 2015 roku. Zgodnie z załącznikiem do umowy powód w okresie zatrudnienia miał: obsługiwać klientów za pomocą telefonu, faksu oraz poczty elektronicznej, dbać o zadowolenie i satysfakcję klientów; przyjmować zgłoszenia usterek, awarii i reklamacji oraz aktywnie pomagać klientom w konfiguracji technicznej usługi.

Pozwany zobowiązywał się do wypłaty wynagrodzenia według stawki godzinowej oraz premii według zasad naliczania zgodnych z "Systemem motywacyjnym" w Centrum (...). Wynagrodzenie należne za dany miesiąc miało być wypłacane po stwierdzeniu wykonania czynności w terminie 14 dni od daty złożenia rachunku, zaś płatność premii zgodnie z "Systemem motywacyjnym" w Centrum (...).

Sąd I instancji ustalił, że powód zarówno w okresie od dnia 1 marca 2009 roku do dnia 31 marca 2015 roku, jak i od dnia 1 kwietnia 2015 roku do dnia 16 października 2015 roku świadczył pracę w wyznaczonym przez pozwanych miejscu tj. Centrum (...) w T. przy ul. (...). Pracował pięć dni w tygodniu w wymiarze 8 godzin na dobę w systemie dwuzmianowym tj. od 7.00-15.00 i od 14.00 do 22.00. W każdym tygodniu przysługiwały powodowi dwa wolne dni. Praca odbywała się także w soboty i w niedziele. Rozkład czasu pracy powoda zwany grafikiem ustalali jego przełożeni. Powód musiał rozpoczynać pracę zgodnie z godziną podaną na grafiku. U obu pozwanych dokonywano rejestracji czasu pracy, przy czym miarodajne w tym zakresie były momenty zalogowania się do systemu telefonicznego przy użyciu numeru identyfikacyjnego i hasła przydzielonego indywidualnie powodowi, bądź do innego systemu, w którym pracę zlecano w danym dniu powodowi. Powód wprawdzie mógł zgłaszać ewentualne propozycje co do grafiku, jednak ostateczną decyzję podejmował przełożony i nie miał obowiązku uwzględniania sugestii powoda. W trakcie dnia pracy przysługiwały powodowi przerwy w wymiarze nie przekraczającym 35 minut.

Podstawowym obowiązkiem powoda było odbieranie telefonów. Rozmowy telefoniczne musiały być prowadzone przez powoda według skryptu rozmów obowiązującego w jego dziale. Nadto wszystkie rozmowy były nagrywane, odsłuchiwane i analizowane przez przełożonych. Powód wykonywał również inne czynności zawodowe jak: odbieranie maili i faksów w D. Technicznym, sporządzanie raportów tygodniowych dotyczących czasu pracy. Wykonywanie czynności innych aniżeli telefoniczne wymagało zalogowania się do systemu na "zadania dodatkowe", przy czym na zadania dodatkowe można było przelogować się tylko i wyłącznie za zgodą i wiedzą lidera. W późniejszym okresie powód przeprowadzał szkolenia młodszych konsultantów.

W ocenie Sądu Rejonowego powód z pozwanymi Spółkami świadomie zawarł umowę zlecenia, a nie umowę o pracę. Forma taka została przez niego zaakceptowana. Powód nie miał trudności ze zrozumieniem treści umów oraz różnicy między umową o pracę, a umową zlecenie. Już w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej powód był wyraźnie informowany, że V. nie zatrudnia osób na umowę o pracę w (...), a wyłącznie na umowę zlecenia. Zawierając z (...) SA pierwszą umowę zlecenia powód wiedział, że jest to jedyna prawna możliwość zatrudnienia u pozwanej i akceptował to. Powód wiedział, że nie ma możliwości zatrudnienia u pozwanej (...) SA na umowę o pracę, bowiem pozwana Spółka zawiera z konsultantami wyłącznie umowy zlecenia. Powód wiedział również, że umowa zlecenia może być oskładkowana, jeżeli jest taka wola powoda. Z materiału dowodowego wynikało także, że powód przedkładał rachunki, aby uzyskać

wynagrodzenie, korzystał z dni płatnych wolnych w wymiarze, w jakim pozwana Spółka to przewidywała i przestał z nich korzystać, gdy pozwana Spółka się wycofała z tych dni. Skoro zatem strony chciały zawrzeć umowy zlecenia w spornym okresie, o czym świadczy treść samych umów i sposób ich wykonywania przez strony, to Sąd Rejonowy nie mógł zgodzić się ze stanowiskiem powoda, iż okresach objętych pozwem łączył go z pozwanymi spółkami stosunek pracy.

Z tych względów żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy Sąd I instancji oddalił.

Jednocześnie oddalił pozostałe roszczenia, które byłyby zasadne wyłącznie w sytuacji, gdyby powoda rzeczywiście łączył stosunek pracy z pozwanymi Spółkami.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona powodowa, zarzucając mu:

- a. błąd w ustaleniach faktycznych wskutek naruszenia art. 233 § 1 kpc poprzez przyjęcie, że wyraźną wolą i zamiarem powoda było zawieranie z pozwanymi umów zlecenia nie umów o pracę,
- b. sprzeczność ustaleń faktycznych wskutek naruszenia art. 233 § kpc poprzez przyjęcie, że zgodnym zamiarem stron było pozostawanie w stosunku zlecenie przy jednoczesnym ustaleniu, że cechy stosunku prawnego łączącego powoda z pozwanymi odpowiadały wszystkim cechom stosunku pracy,
- c. naruszenie prawa materialnego, a to art. 22 § 1¹ kp poprzez jego niezastosowanie i przyjęcia, że stron nie łączyły umowy o pracę mimo niewątpliwego ustalenia, że stosunki prawne łączące powoda z obu pozwanymi posiadały wszystkie cechy stosunku pracy, w szczególności podporządkowanie,
- d. naruszenie prawa materialnego, a to art. 65 § 1 i 2 kc, poprzez jego błędne zastosowanie i przyjęcie, że mimo występowania w stosunkach prawnych łączących powoda z pozwanymi wszystkich cech stosunku pracy, decydujące znaczenie należy nadać woli stron,
- e. naruszenie art. 97 § 1 kp poprzez jego niezastosowanie i niezobowiązanie pozwanych do wydania powodowi świadectw pracy wskutek błędnego przyjęcia, że strony nie pozostawały w stosunku pracy, stąd taki obowiązek na pozwanych nie ciążył,
- f. naruszenie art. 151¹¹ kp i art. 151 § 2 kp poprzez ich niezastosowanie i niezasądzenie od pozwanych na rzecz powoda dodatków do wynagrodzenia z tytułu pracy w soboty, niedziele i święta bez oddania dnia wolnego, wskutek błędnego przyjęcia, że strony nie pozostawały w stosunku pracy stąd taki obowiązek na pozwanych nie ciążył,
- g. naruszenie art. 171 kp poprzez jego niezastosowanie i niezasądzenie od pozwanych na rzecz powoda ekwiwalentu za nieudzielony urlop wypoczynkowy, wskutek błędnego przyjęcia, że strony nie pozostawały w stosunku pracy stąd taki obowiązek na pozwanych nie ciążył.

Strona powodowa wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie wszystkich żądań pozwu oraz zasądzenie od pozwanych na rzecz powoda kosztów postępowania ewentualnie uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania. Zażądała również zasądzenia od pozwanych na jej rzecz kosztów postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu powód wskazał, że ustalenia Sądu I instancji polegające na uznaniu, iż wolą i zamiarem powoda było zawieranie z pozwanymi umów zlecenia, o czym świadczyć miał fakt, że znał nazwę umów i jej treść w chwili ich podpisywania, są sprzeczne ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, z doświadczeniem życiowym i zasadami logicznego rozumowania. Podniósł, że takie spojrzenie na przedmiotowe zagadnienie w istocie wykluczałoby ustalenie istnienia stosunku pracy w każdej tego typu sprawie kierowanej do sądu, bowiem w zasadzie zawsze pracownik umiejący czytać, jest świadomy nazwy i treści umowy, co w żadnym razie nie oznacza, że jest także świadomy jakie są prawne różnice między umową zlecenie, a umową o pracę.

Ponadto wskazał, że przeciwko ustaleniom Sądu I instancji dotyczącym woli pozostawania przez niego z pozwanymi w stosunku zlecenia, nie zaś w stosunku pracy, przemawia też niewątpliwy fakt, że przez cały okres zatrudnienia sposób w jaki powód świadczył pracę, to jakie miał obowiązki i jakie uprawnienia, był identyczny jak warunki w jakich świadczyli pracę znajomi powoda w ramach umów o pracę. Podniósł, iż utrzymywało to go w przekonaniu, że niezależnie od nazw, relacja jaka łączy go z pozwanymi to umowa o pracę. Wskazał, że zaczął interesować się charakterem umowy dopiero w momencie, gdy pod koniec zatrudnienia tj. pod koniec 2014 roku, zrezygnowano z udzielaniu mu urlopu oraz wypłacania wynagrodzenia za nadgodziny. Z tego powoda wypowiedział łączący go z stosunek prawny.

Podniósł także, iż odmowa ustalenia istnienia stosunku pracy przełożyła się na nieuwzględnienie pozostałych roszczeń, tj. wydania świadectw pracy, zasądzenia dodatku do wynagrodzenia za pracę w niedzielę, święta i soboty, a także zasądzenia ekwiwalentu za nieudzielony urlop. W tym zakresie podtrzymał uzasadnienie jak w pozwie.

W odpowiedzi na apelację, pozwana (...) SA wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania odwoławczego.

Odnosząc się do zarzutu błędu w ustaleniach faktycznych poprzez przyjęcie, że wyraźną wolą stron i zamiarem powoda było zawieranie z pozwaną umów zlecenia, a nie umów o pracę, podniosła że nie jest prawdą, iż wolą powoda było zawieranie umów o pracę, bowiem za każdym razem gdy dochodziło do zawarcia lub przedłużenia umowy, powód bez zastrzeżeń podpisywał kolejną umowę.

Zdaniem pozwanej za błędny należy także uznać zarzut rzekomej sprzeczności ustaleń faktycznych poprzez przyjęcie, iż zgodnym zamiarem stron było pozostawanie w stosunku zlecenia przy jednoczesnym ustaleniu, iż cechy stosunku prawnego łączącego powoda z pozwaną odpowiadały wszystkim cechom stosunku pracy, a także rzekomego naruszenia prawa materialnego, tj. art. 22 kp. Podniosła, że stosunek, który łączył ją z powodem posiadał cechy umowy zlecenia, o czym przesądza chociażby fakt, iż powód miał możliwość wpływania na godziny pracy, wystawiał rachunki, był zastępowalny, a także to, że był świadomy istoty łączącego ich stosunku prawnego.

Odnosząc się do pozostałych zarzutów, strona pozwana zaznaczyła, iż trudno byłoby zasądzić wykonanie tych obowiązków, jeżeli w istocie łączący strony stosunek nie można ostatecznie zakwalifikować jako stosunki pracowniczego.

Następnie strona pozwana podniosła, że powód był poinformowany o charakterze umowy na rozmowie kwalifikacyjnej. Ponadto nie żądała ona od niego żadnych świadectw pracy z poprzednich zakładów pracy, nie kierowała na wstępne (czy później okresowe) badania lekarskie, tym samym negowało to stwierdzenie, iż zawierana umowa była umową o pracę. Podniosła także, że powód miał świadomość wystawienia rachunku za świadczone usługi, a otrzymywane przez powoda wynagrodzenie było należycie oskładkowane oraz opodatkowane.

W odpowiedzi na apelację, pozwana (...) Serwis sp z o.o. wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania odwoławczego. Pozwana (...) Serwis sp z o.o. powołała się na taką samą argumentację jak pozwana (...) S.A.

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

Apelacja strony pozwanej nie jest uzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok jest trafny i odpowiada prawu. Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie zgłoszonego roszczenia, a ocena dowodów dokonana przez Sąd I instancji nie narusza zasad określonych w art. 233 kpc. Dlatego Sąd I instancji przyjął te ustalenia w całości za własne. Ponadto, Sąd Okręgowy podziela także w całości rozważania prawne zaprezentowane przez Sąd I instancji w pisemnych motywach wyroku. Albowiem wynikają one z prawidłowo zastosowanych przepisów, a nadto odzwierciedlają stanowisko judykatury i doktryny. Stanowisko Sądu I instancji jest pełne i nie wymaga dodatkowego wzmocnienia.

Na wstępie wskazać należy, iż naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów nie może polegać na przedstawieniu przez stronę apelującą alternatywnego stanu faktycznego, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna. Zarzut przekroczenia swobodnej oceny dowodów, skutkującej błędnymi ustaleniami faktycznymi może być skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykażą przekroczenie swobody sędziowskiej w zakresie któregoś z powyżej wymienionych kryteriów. A taka sytuacja nie ma w sprawie miejsca. Powód zarzuca Sądowi I instancji dokonanie błędnych ustaleń w zakresie stanu faktycznego, poprzez przyjęcie, że wyrażną wolą i zamiarem powoda było zawieranie z pozwanymi umów zlecenia, nie umów o pracę.

Tymczasem z postępowania dowodowego wynika, jak zeznał powód, że poinformowano go już w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej, że będzie zawarta umowa zlecenia, kolejne umowy podpisywał z automatu, wiedząc, że są to umowy zlecenia, nie analizował ich, podpisywał te umowy dobrowolnie, nie był do niczego przymuszany, wystawiał rachunki by otrzymać wynagrodzenie, odszedł ze spółki, gdyż pogorszyły się warunki pracy., a nie dlatego, że z nim umowy o pracę nie zawarto. W żadnym miejscu powód nie zeznał, by chciał zawrzeć umowę o pracę, by taką wolę wyraził wobec zleceniodawcy, jak podał nie przywiązywał do tego znaczenia, chciał tylko mieć ubezpieczenie.

Z faktu, że świadkowie zeznali, że oni sami ubiegali się by zawrzeć umowy o pracę z pozwanymi nie można wywodzić, że tak zachowywał się również powód zwłaszcza w świetle przytoczonych wyżej okoliczności, o których zeznał. że apelacja pozwanego nie zawiera nowych okoliczności, poza tymi które podnoszono w toku procesu w celu uzasadnienia stanowiska pozwanej.

Powód podniósł dodatkowo, że decydujące znaczenie w procesie rozróżnienia charakteru stosunku prawnego łączącego strony ma sposób wykonywania umowy o pracę, nawet wbrew postanowieniom umownym, w konsekwencji, że Sąd Rejonowy nadał błędnie prymat woli stron na sposobem realizacji zatrudnienia.

Zgodnie z art. 65§1 k.c. oprócz kontekstu językowego przy interpretacji oświadczenia woli powinno się brać pod uwagę także okoliczności złożenia oświadczenia woli, czyli kontekst sytuacyjny, dotychczasowe doświadczenia stron, status, przebieg negocjacji.

Jak wynika z zeznań powoda od samego początku wiedział, że podpisuje umowę zlecenie i nie przywiązywał do tego wagi, kolejne umowy podpisywał z automatu. Co więcej umowę z dnia 12 marca 2015r., która różniła się od poprzednio podpisywanych, zawierała w pkt 14 wyraźny zapis informujący o tym, że strony oświadczają, że zgodnym ich zamiarem jest aby umowa miała charakter umowy zlecenia i wykluczają możliwość jej zakwalifikowania jako umowy o pracę, albowiem nie jest wolą stron nawiązania stosunku pracy także podpisał. W sytuacji, gdyż ktoś uważa, że pracuje na podstawie umowy zlecenia nie podpisuje oświadczeń tej treści.

Nie jest prawdą, że Sąd Rejonowy ustalił, że łączący strony stosunek prawny nosi wyłącznie cechy umowy o pracę i jak wywodził powód w apelacji nie można wówczas nadać zasadniczego znaczenia woli stron. Sąd I instancji wskazał w uzasadnieniu na np. rachunek, który powód musiał wystawić by otrzymać wynagrodzenie, co regularnie czynił, dodatkowo wysokość tego wynagrodzenia była zależna od liczby przepracowanych godzin. Poza tym był czas, kiedy okresy niewykonywania pracy nie były płacone.

Wszystkie powyższe ustalenia i wnioski wypływają już z samych zeznań powoda, nawet nie wzięwszy pod uwagę zeznań np. kierownika świadka R. M., który bardzo szczegółowo opisał przyczyny dla których pozwane zawierały umowy zlecenia, z czego z kolei wynika, że na żadnym etapie wykonywania czynności przez powoda nie było wątpliwości czy zamiaru przekształcenia zawartych umów zlecenie w umowę o pracę, nie było ani takich rozmów, ani takich wniosków ze strony powoda, ani takiej uzewnętrznionej potrzeby przez którąkolwiek ze stron.

W konsekwencji żądania wynikłe ze stosunku pracy - o wydanie świadectwa pracy, dodatek do wynagrodzenia, ekwiwalent za urlop słusznie oddalił Sąd I instancji.

Z wyżej wskazanych przyczyn apelacja pozwanego jako nieuzasadniona, podlega oddaleniu na mocy art. 385 kpc.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono po myśli art. 102 kpc . Zdaniem Sądu II instancji w sprawie zachodzi szczególnie uzasadniony przypadek uzasadniający odstąpienie od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego , który był przekonany z słuszności swoich roszczeń . Należy podkreślić , że zastosowanie tego przepisu stanowi wyraz dobrodziejstwa względem jednej strony i łączy się ze swoistą restrykcją w stosunku do przeciwnika procesowego, który sprawę wygrał. Zakwalifikowanie konkretnego przypadku jak „szczególnie uzasadnionego” wymaga rozważenia całokształtu okoliczności sprawy , łączących się z charakterem żądania poddanego pod osąd przy uwzględnieniu zasad współżycia społecznego. Kwestia zastosowania art. 102 k.p.c pozostawiona jest orzekającemu sądowi z odwołaniem do jego kompetencji , bezstronności, doświadczenia i poczucia sprawiedliwości.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia