

Sygn. akt VIII **Pa 126/16**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 listopada 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka
Sędziowie:	SSO Grzegorz Tyrka SSR del. Renata Stańczak (spr.)
Protokolant:	Korneliusz Jakimowicz

po rozpoznaniu w dniu 24 listopada 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa P. Ś. (P. Ś.)

przeciwko M. Z.

o ustalenie stosunku pracy i o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda P. Ś.

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 6 czerwca 2016 r. sygn. akt IV P 110/16

1. oddala apelację;

2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Renata Stańczak spr. (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygnatura akt VIII Pa 126/16

UZASADNIENIE

Powód P. Ś. w pozwie skierowanym przeciwko M. Z., wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami w okresie od 1.10.2012 r. do 01.04.2013 r., ustalenie, że w dniu 18.01.2016r. strony obowiązywała umowa o pracę na czas nieokreślony, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 18.01.2016r. za bezskuteczne i orzeczenie przywrócenia do pracy lub odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres trzech miesięcy oraz zasądzenie na rzecz powoda

wynagrodzenia z tytułu pozostawania bez pracy za okres dwóch miesięcy, a także zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania. Wartość przedmiotu sporu powód określił na kwotę 25.930,00 zł.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż początkowo, jako student studiów dziennych został zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy zlecenia, wykonywał jednak pracę w siedzibie pozwanego, pod jego nadzorem. Kolejną umowę zawarł z pozwanym, zachowując ciągłość świadczenia pracy. Była to umowa na czas określony od 01.01.2013 r. do 31.12.2013 r. W dniu 02.04.2013 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 02.04.2013 r. do dnia 31.12.2013 r. Dnia 31.12.2013 r. strony zawarły kolejną umowę na czas określony od 01.01.2014 r. do 31.12.2016 r., aneksowaną dnia 30.05.2014 r., która według powoda powinna zostać potraktowana jako trzecia lub czwarta umowa. Powód wskazał, iż charakter wykonywanej przez niego pracy nie uległ znaczącej zmianie, a praca była wykonywana w godzinach pracy pracodawcy. Powód wskazał, iż wykonywał pracę pod kierownictwem pozwanego lub osoby przez niego wyznaczonej. Powód wskazał również, iż w dniu 21.01.2016 r. pozwany wręczył mu wypowiedzenie umowy o pracę datowane na dzień 18.01.2016 r., mimo że w tym dniu powód korzystał z urlopu naukowego, na który pracodawca wyraził ustną zgodę. Wskazał, iż w wypowiedzeniu błędnie określono, że strony łączyła umowa o pracę na czas określony, a nie na czas nieokreślony, zatem wskazany dwutygodniowy okres wypowiedzenia był niewłaściwy. W uzasadnieniu pozwu powód wskazał również, iż w jego ocenie pozwany, wręczając mu wypowiedzenie, dopuścił się złamania zakazu dyskryminacji przewidzianego w art. 18 [3b] kodeksu pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwany podniósł, iż umowy z dnia 1.10.2012 r. i z dnia 31.12.2012r. były umowami zlecenia, a nie umowami o pracę. Dwie kolejne umowy strony zawarły na czas określony. Pozwany podniósł, iż wbrew twierdzeniom powoda umowa o pracę zawarta od dnia 01.01.2014 r. do dnia 31.12.2016 r. nie była z mocy prawa umową o pracę zawartą na czas nieokreślony. Podniósł, iż powód, kiedy zatrudniony był w oparciu o umowy zlecenia, nie wykonywał żadnych czynności terenowych, pracę świadczył każdorazowo w godzinach dla niego odpowiednich, nie była to stała liczba godzin w miesiącu. Za każdą godzinę świadczonych usług powodowi przysługiwało wynagrodzenie w kwocie 12 zł brutto. Powód prowadził jedynie ewidencję czasu świadczonych usług do celów rozliczeniowych. Nie miał obowiązku usprawiedliwiania nieobecności. Nie pobierał wynagrodzenia w dni, kiedy uczestniczył w szkoleniu w (...) K.. Nie wykonywał pracy podporządkowanej pozwanemu lub osobie przez niego wyznaczonej. Pozwany podniósł, iż dwie pierwsze umowy zawarte między stronami miały charakter umów zlecenie i tak też zostały nazwane, wolą stron było zawarcie umów zlecenie, nie zaś umów o pracę. Pozwany wskazał, iż przyczyną wypowiedzenia z powodem umowy o pracę była zmiana stanu prawnego odnoszącego się do działalności komorniczej, a co za tym idzie drastyczny spadek liczby spraw prowadzonych przez kancelarię komorniczą pozwanego.

Wyrokiem z dnia 6 czerwca 2016r.w sprawie IVP 110/16 Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach oddalił powództwo w całości i zasądził od powoda P. Ś. na rzecz pozwanego M. Z. – Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym w Tarnowskich Górach kwotę 720 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy podał, iż ustalił i zważył co następuje:

Powód oraz pozwany dnia 01.10.2012 r. zawarli umowę zlecenie nr (...), przedmiotem której było łączenie akt, kopiowanie dokumentów, przegotowywanie korespondencji do wysyłki, sporządzanie pism. Zlecenie miało być realizowane w okresie od 01.10.2012 r. do 31.12.2012 r. strony umowy uzgodniły godzinową stawkę w wysokości 12 zł brutto. Dnia 31.12.2012 r. strony zawarły kolejną umowę zlecenia nr (...), przedmiotem której było redagowanie pism, udzielanie informacji przez telefon itp. Przedmiot umowy obejmował sprawy egzekucyjne prowadzone przez zleceniodawcę. Zlecenie miało być wykonywane w okresie od 01.01.2013 r. do 31.12.2013 r. stawkę godzinową strony ustaliły na kwotę 12 zł brutto. Wynagrodzenie z obu umów zleceniobiorca miał otrzymać po przyjęciu pracy zleczonej i wystawieniu rachunku. Za okres od października 2012 roku do marca 2013 roku otrzymał od pozwanego wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia w kwocie od 1.274 zł do 1.808 zł.

Dnia 02.04.2013 r. strony niniejszego postępowania zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 02.04.2013 r. do dnia 31.12.2013 r. z wynagrodzeniem zasadniczym dla powoda w kwocie 2.700 zł.

Dnia 31.12.2013r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony, obowiązującą od dnia 01.01.2014r. do dnia 31.12.2016r., którą zmieniono aneksem z dnia 30.05.2014 r. w zakresie wysokości wynagrodzenia powoda. Zgodnie z treścią obu umów o pracę powód wykonywał pracę sekretarza w siedzibie pozwanego.

Dnia 18.01.2016r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę zawartą w dniu 31.12.2013 r. na czas określony, z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upływał dnia 06.02.2016r.

Dnia 08.02.2016r. pozwany wystawił powodowi świadectwo pracy.

Sąd Rejonowy ustalił nadto, iż powód w piśmie z dnia 28.01.2016r. zwrócił się do pozwanego o wypłatę ekwiwalentu za należny a niewykorzystany urlop wypoczynkowy i poinformował pracodawcę, że urlop na poszukiwanie pracy wykorzysta w dniach 4-5.02.2016r.

Pismem z dnia 8 kwietnia 2013 r. Okręgowa Izba Radców Prawnych w K. zaświadczyła, iż powód jest aplikantem I roku aplikacji radcowskiej prowadzonej przez Okręgową Izbę Radców Prawnych w K.. W zajęciach teoretycznych uczestniczył w każdy poniedziałek, zajęcia praktyczne odbywały się raz w tygodniu w dniu wyznaczonym przez opiekuna praktyk.

Zaświadczeniem z dnia 12.01.2015 r. potwierdzono, iż powód jest aplikantem III roku aplikacji radcowskiej w roku szkoleniowym 2015 i w każdą środę w godzinach od 8:30 do 16:30 uczęszcza na zajęcia teoretyczne oraz raz w tygodniu, w dniu uzgodnionym z osobą prowadzącą zajęcia, uczestniczy w zajęciach praktycznych.

Sąd Rejonowy ustalił też, iż powód w piśmie z dnia 11.01.2015 r., skierowanym do pozwanego, wniósł o udzielenie mu w dniach 12.01.2016 r., 18.01.2016 r., 25.01.2016 r. oraz kolejnych urlopu na podstawie art. 34 ustawy z dnia 6.07.1982 r. o radcach prawnych. Pozwany wyraził na urlop zgodę.

Sąd Rejonowy ustalił, że w okresie spornym powód był zatrudniony w oparciu o umowy zlecenie. Forma taka została przez niego zaakceptowana. Nie miał trudności ze zrozumieniem treści umów oraz różnicy między umową o pracę a umową zlecenie. Pracował w godzinach dowolnych, nie miał narzucanych ilości godzin tygodniowo. Osoby zatrudnione w oparciu o umowę zlecenie do pracy przechodziły w godzinach dowolnych i rozpoczynały pracę. W okresie spornym powód wykonywał proste czynności polegające między innymi na zwracaniu tytułów wykonawczych i układaniu zwrotek, ale również wykonywał czynności o znacznym skomplikowaniu i trudności, które wymagały posługiwania się wiedzą prawniczą oraz językiem prawniczym, czasem przyjmował strony postępowania egzekucyjnego. Powód miał szerszy zakres obowiązków niż inne osoby zatrudnione w oparciu o umowę zlecenie. Na prośbę asesorów komorniczych powód uczestniczył czasem w czynnościach terenowych. Powód wykonywał też czynności gońca. Powód od momentu podjęcia pracy u pozwanego miał dostęp do komputera oraz programów komputerowych pracodawcy. W okresie spornym miesięczne wynagrodzenie powoda nie było stałe. Wypłacane były również premie uznaniowe. Po ukończeniu 26 roku życia powód został zatrudniony u pozwanego w oparciu o umowę o pracę na czas określony. Powód otrzymał wypowiedzenie umowy z przyczyn ekonomicznych, zmniejszeniu uległ wpływ w kancelarii komorniczej pozwanego. Pozwany nie dyskryminował pracowników poszerzających swoją wiedzę i podejmujących aplikacje prawnicze.

W dniu wręczenia powodowi wypowiedzenia nie zgłaszał on pracodawcy, że źle się czuje i musi iść do lekarza. W pracy był 19, 20 i 21 stycznia 2016 roku. W dniach 21 i 22 stycznia 2016 roku logował się w systemie pracodawcy. Pracodawca wyrażał zadowolenie z pracy powoda. Jego stronę merytoryczną oceniał wyjątkowo pozytywnie, uważał, iż atutem powoda jest podjęta przez niego aplikacja radcowska.

W okresie od listopada 2015 roku do stycznia 2016 roku średnie wynagrodzenie powoda wyniosło kwotę 3.003,40 zł brutto.

Średni miesięczny wpływ spraw w kancelarii komorniczej pozwanego w 2012 roku wynosił 971 spraw, w 2013 roku (...) sprawy, w 2014 roku 1140 spraw, w okresie od 1 stycznia 2015 roku do 8 listopada 2015 roku wynosił (...) spraw, w okresie od 8 listopada 2015 roku do dnia 19 kwietnia 2016 roku 660 spraw.

Stan faktyczny sprawy Sąd Rejonowy ustalił na podstawie przeprowadzonych dowodów z dokumentów i zeznań świadków. Sąd Rejonowy ocenił, że w sprawie najistotniejsze oraz kluczowe były zeznania świadków, które to wykazały, iż powód w spornym okresie między październikiem 2012 roku a marcem 2013 roku był u pozwanego zatrudniony w oparciu o dwie umowy zlecenia. Zeznania przeważającej liczby świadków są spójne i wzajemnie się potwierdzają w tym właśnie zakresie. Kluczowe zaś okazały się dla Sądu Rejonowego zeznania świadka T. W., za którego przyczyną powód został zatrudniony u pozwanego. Świadek wskazał, iż po negocjacjach prowadzonych przez strony, a dotyczących zatrudnienia, w rozmowie z powodem, uzyskał od niego informację, że na własną prośbę zatrudnił się on u pozwanego na umowę zlecenie. Forma taka była dla powoda korzystniejsza pod względem finansowym. Kwestie finansowe w swoich zeznaniach poruszył również sam powód, wskazując, iż w okresie podejmowania pracy u pozwanego był w sytuacji finansowej, która zmuszała go do podjęcia pracy w oparciu o każdą formę umowy. Jednocześnie zaś powód wskazał, iż doskonale orientował się w różnicach między umową zlecenie, a umową o pracę, a treść zawartych z pozwanym dwóch pierwszych umów nie nastroczała mu trudności w ich zrozumieniu. Sąd Rejonowy podkreślił, iż powód sam w zeznaniach wskazał, iż w okresie spornym nie otrzymywał stałego wynagrodzenia. Potwierdza to również zestawienie wpłat, z którego wyraźnie wynika, iż w okresie spornym powód otrzymywał różne kwoty, a w tytule przelewu wskazana była umowa zlecenie. Powyższe zatem potwierdza, iż powód nie mógł być zatrudniony w oparciu o umowę o pracę, skoro jego miesięczne wynagrodzenie nie było wypłacane w jednakowej wysokości, a uzależnione było, zgodnie z treścią umów zlecenie, od ilości przepracowanych godzin. Jedynym świadkiem potwierdzającym ewentualną wersję powoda, jakoby w okresie spornym był on zatrudniony w oparciu o umowę o pracę, była I. H., która jednak sama przyznała, iż jedynie wydawało jej się, że powód jest zatrudniony w oparciu o umowę o pracę. Przekonanie takie powzięła w związku z faktem korzystania przez powoda z przerw śniadaniowych, faktem długiego okresu zatrudnienia oraz faktem, że dwaj pracownicy zatrudnieni w oparciu o umowę o pracę wykonywali podobny zakres obowiązków, jakie wypełniał powód. Jednocześnie świadek wskazała, iż nie było rozróżnienia w traktowaniu osób zatrudnionych w oparciu o różne formy zatrudnienia, każdemu przysługiwała przerwa śniadaniowa. W powyższym zatem zakresie Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka I. H., gdyż jej zeznania były całkowicie sprzeczne z zeznaniami pozostałych świadków, a ponadto opierały się jedynie na jej subiektywnych przekonaniach. Wszyscy pozostali świadkowie jednoznacznie i konsekwentnie wskazywali, iż pozwany nigdy nie dyskryminował pracowników ze względu na poszerzanie ich wiedzy oraz podejmowanie aplikacji prawniczych. Fakt ten również odzwierciedlają dowody z dokumentów, a w szczególności dwie opinie pozwanego o powodzie, w których pozwany wyraźnie wskazał, iż podjęcie przez powoda aplikacji radcowskiej traktuje jako jego wielki atut. Zatem nie można uznać, iż pracodawca dyskryminował powoda z uwagi na fakt podjęcia i kontynuowania przez niego aplikacji radcowskiej. Powód jednak konsekwentnie wskazywał, iż przyczyną wręczenia mu wypowiedzenia była chęć skorzystania przez niego z urlopu naukowego przewidzianego ustawowo dla osób przygotowujących się do egzaminu zawodowego. Takiemu stanowisku powoda przeczą jednak zeznania świadków, którzy wyraźnie wskazywali, iż przyczyną wręczenia kilku osobom wypowiedzenia umów o pracę były względy ekonomiczne i zmniejszony wpływ spraw w kancelarii komorniczej, a nadto okoliczność tą potwierdza również zestawienie ilości spraw, które na przestrzeni zatrudnienia powoda w kancelarii pozwanego do niej wpływały. Z zestawienia wyraźnie wynika, iż od listopada 2015 roku liczba spraw wpływających miesięcznie zmniejszyła się niemal dwukrotnie. Wszystkie zatem dowody, zarówno z dokumentów, jak i z osobowych źródeł potwierdzają wersję pozwanego, iż powód świadomie zawarł z nim dwie umowy zlecenia i nigdy, do momentu wręczenia wypowiedzenia, faktu tego nie kwestionował. Skoro zatem taką sytuację akceptował, to zdawał sobie również sprawę z faktu, iż kolejne umowy będą zawarte na czas określony i żadna z nich z mocy prawa nie zostanie zawarta na czas nieokreślony. Powód więc doskonale wiedział, iż nie będzie go obowiązywał trzymiesięczny okres wypowiedzenia, ale dwutygodniowy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy powołał się na art. 22 § 1 i § 1¹ kodeksu pracy, zgodnie z którymi przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

W art. 22 §1 k.p. zawarte są więc najbardziej istotne elementy stosunku pracy takie jak, obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany (pod kierownictwem) poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną pracę. O charakterze prawnym umowy decyduje nie nazwa, jaką strony jej nadały, ani też postanowienia umowy wskazujące na charakter stosunku cywilnoprawnego, lecz jedynie o takim zakwalifikowaniu decyduje sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez strony – nawet wbrew postanowieniom umowy – tych cech, które charakteryzują tą umowę o pracę i odróżniają ją od innych umów o świadczenie usług (wyrok SN z dn. 2.12.1975 r., I PRN 42/75 – Kodeks pracy, J. Iwulski, W. Sanetra, Warszawa 1996 r., str. 63, wyrok SN z 07.04.1999, I PKN 642/98, OSNP 2000/11/417). W niniejszej sprawie, zdaniem Sądu Rejonowego nie były zawarte wszystkie w/w elementy konieczne do uznania pracy świadczonej przez powoda na rzecz pozwanego jako stosunku pracy. Powód nie miał stałych godzin pracy, przychodził w godzinach dowolnych, nie otrzymywał również stałego wynagrodzenia miesięcznego, a jedynie wynagrodzenie zależne od ilości przepracowanych, w oparciu o umowy zlecenia, godzin. Nie miał ściśle określonych obowiązków, które winien realizować, ich zakres odpowiadał jego kwalifikacjom i umiejętnościom. Nie pozostawał również w bezpośrednim podporządkowaniu pracodawcy, co oczywiście nie wykluczało weryfikowania przez pracodawcę oraz osób u niego zatrudnionych postępów prac powoda oraz wykonywanych przez niego zadań i sporządzanych pism. Jak słusznie wskazał bowiem w wyroku z dnia 17 października 2013 roku Sąd Apelacyjny w Gdańsku, sygn.. akt III AUa 195/13 ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. zlecenia), dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczym. Dla stwierdzenia, że podporządkowanie pracownika pracodawcy występuje w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie 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 i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. Powyższych elementów nie można odnaleźć w stosunku łączącym strony niniejszego postępowania. Ponadto Sąd Rejonowy podkreślił, iż powód, w momencie podpisywania umów zlecenie, posiadał wykształcenie prawnicze i doskonale orientował się w różnicach między umową zlecenie a umową o pracę. Jak wynika z analizy materiału zgromadzonego w sprawie był świadomy zawierania umów zlecenie, wręcz zostały one zawarte na jego wyraźną prośbę. Zgodnie zaś z dyspozycją wynikająca z treści art. 65 § 1 i 2 k.c. oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Skoro zatem strony chciały zawrzeć dwie umowy zlecenie w okresie od października 2012 roku do marca 2013 roku, o czym świadczy treść samych umów, a stosunek łączący w tym okresie powoda i pozwanego nie zawierał elementów właściwych dla stosunku pracy nie można zgodzić się ze stanowiskiem powoda, iż w okresie od 1 października 2012 roku do 1 kwietnia 2013 roku między stronami istniał stosunek pracy, a w dniu 18 stycznia 2016 roku, kiedy to pracodawca sporządził pismo zawierające wypowiedzenie o pracę dla powoda, strony obowiązywała umowa o pracę na czas nieokreślony. Skoro zatem strony, w dniu otrzymania przez powoda wypowiedzenia umowy o pracę, łączyła umowa na czas określony, do której na mocy art. 33 k.p., zastosowanie miał dwutygodniowy okres wypowiedzenia, powód bezpodstawnie domagał się uznania, na podstawie art. 189 k.p.c., oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę za bezskuteczne.

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł na mocy art. 98 k.p.c. statuującego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, obciążając powoda jako stronę przegrywającą kosztami postępowania, na które złożyły się koszty zastępstwa procesowego strony pozwanej reprezentowanej przez fachowego pełnomocnika w osobie radcy prawnego ustalone na

podstawie mocy § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 15 § 3 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Apelację od wyroku wniósł powód, zaskarżając wyrok w całości.

Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy. Wniósł o:

- I. ustalenie, że w okresie od 1 października 2012r. do 1 kwietnia 2013r. pomiędzy stronami istniał stosunek pracy;
- II. ustalenie, że w dniu 18 stycznia 2016r. strony obowiązywała umowa o pracę na czas nieokreślony;
- III. uznanie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 18.01.2016r. za bezskuteczne oraz:
 - a). z uwagi na niemożliwość przywrócenia pracownika do pracy orzeczenie stosownego odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres trzech miesięcy, tj. 9000 zł;
 - b). zasądzenie na rzecz skarżącego wynagrodzenia z tytułu pozostawania bez pracy za okres dwóch miesięcy, tj. 6000 zł;
- IV. ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Na podstawie art. 368 §1 pkt 4 k.p.c. powód wniósł o przeprowadzenie dowodu z dokumentów w postaci kwitariuszy Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym w Tarnowskich Górach M. Z. z okresu 1 października 2012r. do 1 kwietnia 2013r. na okoliczność tego, że w spornym okresie przyjmował od stron postępowań egzekucyjnych wpłaty na kwitariusz komornika, tym samym był on pracownikiem komornika w spornym okresie zatrudnienia.

Nadto powód wniósł o orzeczenie o całości kosztów postępowania I i II instancji oraz przyznanie na rzecz powoda od pozwanego zwrotu kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zaskarżonemu wyrokowi powód zarzucił:

- I. błędne ustalenie stanu faktycznego poprzez:
 1. nieprawidłowe ustalenie, że powód w spornym okresie był zatrudniony na podstawie umów zlecenia, podczas gdy charakter łączącego strony stosunku prawnego wykazywał cechy stosunku pracy wskazane w art. 22 §1 k.p. oraz błędne przyjęcie, że zeznania większości świadków są w tym zakresie spójne i wzajemnie się potwierdzają, podczas gdy świadek I. H. stwierdziła, że dopiero teraz dowiedziała się, że powód w spornym okresie pracował na umowę zlecenia, świadek E. S. stwierdziła, że nie ma wiedzy o formie zatrudnienia, bo są to relacje tylko z przełożonym, świadek D. P. zaprzeczył sobie w toku zeznań i choć początkowo twierdził, że była to umowa zlecenie, to potem nie potwierdził tej wiedzy, zaś świadkowi M. N. jako osobie spokrewnionej z pozwanym i zatrudnionej przez pozwanego należy odmówić wiarygodności, gdyż w sposób pośredni jest zainteresowany wynikiem postępowania;
 2. nieprawidłowe ustalenie, że powód pracował w godzinach dowolnych chociaż z zeznań świadków i stron wynika, że kancelaria czynna była w godzinach od 7.30 do 15.30 i powód co do zasady pracował w tych godzinach;
 3. nieprawidłowe ustalenie, że powód po ukończeniu 26 roku życia został zatrudniony u pozwanego w oparciu o umowę o pracę, podczas gdy powód ukończył 26 rok życia 29 kwietnia 2013r., natomiast umowa o pracę została zawarta w dniu 2 kwietnia 2013r.;
 4. nieprawidłowe ustalenia, że zatrudnienie powoda na umowę zlecenie było dla niego korzystniejsze pod względem finansowym, a sąd nie wskazał w jaki sposób umowa zlecenie miała być dla powoda finansowo korzystniejsza;

5. nieprawidłowe i niczym nie uzasadnione przyjęcie, że świadek I. H. powiedziała, że jedynie wydawało jej się, że powód zatrudniony był w oparciu o umowę o pracę, podczas gdy świadek zeznała, że dopiero teraz (w toku postępowania sądowego) dowiedziała się, że powód pracował na umowę zlecenie;
6. nieprawidłowe przyjęcie, że umowy zlecenia zostały zawarte na wyraźną prośbę powoda, podczas gdy z zebranego materiału dowodowego wynika, że nie wiadomo czyją inicjatywą było zawarcie umowy zlecenia;
7. nieprawidłowe przyjęcie, że powód nie pozostawał w bezpośrednim podporządkowaniu pracodawcy ani osób przez niego zatrudnionych, podczas gdy z zeznań świadka H. wynika, że powód jej podlegał w zakresie zwracania tytułów wykonawczych, a z zeznań świadka M. N. że powód podlegał mu służbowo w zakresie dokonywania zawiadomień o bezskutecznej egzekucji, zaś z zeznań D. P. wynika, że powód na jego polecenie przyjmował wpłaty, a z zeznań E. S. wynika, że dokonywał na jej polecenie wraz z nią zajęć ruchomości;
8. nieprawidłowe ustalenie, że powód dokonywał jedynie czynności masowych niewymagających wiedzy specjalistycznej ani nadzoru;

II. naruszenie przepisów postępowania poprzez:

1. naruszenie art.233§1 k.p.c.poprzez wybiórczą i jednostronną ocenę materiału dowodowego, poprzez odmówienie wiarygodności świadka I. H. w zakresie podległości służbowej powoda, a przyznanie wiarygodności zeznaniom świadka M. N., który jako osoba spokrewniona z pozwanym , a także przez niego zatrudniona, jest zainteresowana wynikiem postępowania w sprawie niniejszej;
2. naruszenie art.382 k.p.c.poprzez jego niewłaściwe zastosowanie prowadzące do wydania orzeczenia na podstawie wybranych dowodów, z jednoczesnym przemilczeniem kwestii wiarygodności i mocy dowodów niezgodnych z zapatrywaniem Sądu, które to jednak dowody były wewnątrznie spójne i logiczne;
3. naruszenie art.233§1 k.p.c.poprzez niedostateczną analizę przedłożonych dokumentów w postaci opinii o pracowniku z dnia 6 kwietnia 2014r.oraz 22 stycznia 2016r. i umów zlecenia;
4. naruszenie art.227 k.p.c.w zw.z art.217§1 k.p.c.poprzez uchylenie pytania wobec świadka M. N. o to czy po jego zachowaniu wobec pracownika A. S. wprowadzono w zakładzie pracy politykę antymobbingową;
5. naruszenie art.233§1 k.p.c.poprzez nieprawidłową ocenę przez Sąd I instancji dowodów oraz nieprawidłową ocenę stanu faktycznego, w szczególności błędną ocenę cech zawartych przez strony umów, które zgodnie z przepisami prawa są cechami charakterystycznymi dla stosunku pracy przez co go potwierdzają.;

III. naruszenie prawa materialnego poprzez:

1. naruszenie art. 22 § 1¹ i § 1² w zw. z art. 22 § 1 kodeksu pracy poprzez ich błędną wykładnię, co doprowadziło do ich niestosowania w sytuacji, w której winny mieć zastosowanie;
2. naruszenie art. 65 § 2 k.c.poprzez dokonanie jedynie częściowej a nie pełnej wykładni oświadczeń woli stron; dokonując wykładni Sąd jedynie wziął pod uwagę nagłówek umowy, nie zaś pełne oświadczenie woli stron i sposób realizacji tego oświadczenia w trakcie trwania zatrudnienia.

W odpowiedzi na apelację powoda pozwany wniósł o:

1. oddalenie wniosku dowodowego o przeprowadzenie dowodów z dokumentów w postaci kwitariuszy Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym w Tarnowskich Górach M. Z., gdyż jest to wniosek spóźniony, a okoliczność, która ma być za jego pomocą stwierdzona nie ma znaczenia dla sprawy;
2. oddalenie apelacji w całości;

3. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego radcy prawnego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu Okręgowego wyrok Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach z dnia 6 czerwca 2016r. jest prawidłowy i tutejszy Sąd nie podziela zarzutów podniesionych w apelacji.

Sąd Rejonowy rozpoznając sprawę poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził niezbędne postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Podkreślić należy, że Sąd pierwszej instancji przeprowadził bardzo szczegółową ocenę zebranych w sprawie dowodów i stosownie do treści przepisu art. 328 § 2 k.p.c. w pisemnym uzasadnieniu wyroku wskazał, na których dowodach się oparł ustalając stan faktyczny w sprawie i bardzo szczegółowo wyjaśnił jakimi kierował się motywami. Motywy te podziela również Sąd drugiej instancji. Nie doszło zatem do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, 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. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary dowodom kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999 roku II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000 roku V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn. 14 grudnia 2001 roku V CKN 561/00, LEX 52713).

W konsekwencji, Sąd Okręgowy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998r., I PKN 339/98).

Istota sporu w sprawie niniejszej sprowadzała się właściwie do ustalenia czy powód w okresie od 1.10.2012r. do 1.04.2013r. świadczył pracę w oparciu o umowę zlecenia jak wskazywałaby na to nazwa zawartej pomiędzy stronami umowy, czy też w tym okresie strony łączył stosunek pracy, jak twierdzi powód. Dopiero rozstrzygnięcie tej kwestii zgodnie ze stanowiskiem powoda, czyniłoby zasadne kolejne żądania zgłaszane przez niego.

W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego rację ma Sąd Rejonowy uznając, że strony w spornym okresie łączyła umowa zlecenia. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powód akceptował taką formę zatrudnienia. Nie miał trudności ze zrozumieniem treści zawieranych umów oraz różnicy między umową o pracę a umową zlecenie szczególnie, że był po studiach prawniczych. Pracował w godzinach dowolnych, nie miał narzucanych ilości godzin tygodniowo. Osoby zatrudnione w oparciu o umowę zlecenie do pracy przechodziły w godzinach dowolnych i rozpoczynały pracę. W okresie spornym powód wykonywał proste czynności polegające między innymi na zwracaniu tytułów wykonawczych i układaniu zwrotek. Faktu tego nie zmienia okoliczność, że czasami wykonywał czynności o większym stopniu skomplikowania i trudności. Powód wykonywał też czynności gońca. W okresie spornym miesięczne wynagrodzenie powoda nie było stałe. Wynagrodzenie wyliczane było według faktycznie przepracowanych godzin.

Rodzaj stosunku prawnego łączącego strony należy oceniać z punktu widzenia przesłanek z art. 22 § 1 kodeksu pracy a nie odczuć świadków – innych szeregowych pracowników pracodawcy, którzy nie uczestniczyli w pertraktacjach

stron odnośnie zawieranych umów. Powód sam sobie zaprzecza jakoby przyczyną zawarcia z nim umowy zlecenia był fakt niższych składek ZUS przed ukończeniem 26 roku życia, bo przecież umowa o pracę została z nim zawarta przed 26 urodzinami. Powód wykazuje się też niekonsekwencją, kiedy z jednej strony odmawia wiarygodności zeznaniom świadka M. N. tylko z tej przyczyny, że jest to krewny pozwanego, a z drugiej strony powołuje się w określonym zakresie na jego zeznania. Zresztą powód nie wykazał, nie przedstawił dowodu na to, że świadek zeznawał stronniczo i fałszywie – wbrew posiadanej wiedzy. Powód powołuje się na zeznania świadka I. H., która z wykształcenia jest pracownikiem biurowym – referentem i nie musi posiadać wiedzy na temat cech charakterystycznych spornych umów. Nie musi ich rozróżniać. Sam zaś powód kreuje się na osobę, która też tej wiedzy nie posiadała w momencie zawierania spornych umów lub do ich zawarcia była w jakiś sposób „zmuszana”. Tymczasem nie ulega dla Sądu II instancji żadnym wątpliwości, że powód świadomie zawarł obie umowy zlecenia. Zgadzał się na takie ukształtowanie stosunku prawnego z pozwany. Mało tego, przez cały okres zatrudnienia nie zgłaszał w tym zakresie żadnych zastrzeżeń.

Rodzaj stosunku prawnego łączącego strony należy oceniać w kontekście subiektywnej woli stron, która rozstrzyga też o rodzaju łączącego strony stosunku prawnego. Art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę, której zakwalifikowanie jako takiej wymaga uwzględnienia reguł wykładni oświadczeń woli z art. 65 k.c. Zasada swobody umów polega na tym, że w ramach autonomii woli strony mogą kształtować stosunki cywilnoprawne mocą własnych decyzji. Podmioty prawa cywilnego posiadają kompetencję do kształtowania swoich stosunków prawnych za pomocą umów, o których treści, celu, czasie trwania decydują same strony tej umowy. Brak było podstaw do uznania, że strony miały zamiar zawarcia innej umowy niż umowa zlecenia, przynajmniej do końca czasu jej obowiązywania. Zauważyć należy, że powód przez bardzo długi okres czasu nie kwestionował, że w spornym okresie świadczył pracę w oparciu o umowę zlecenia. Tą kwestię zaczął podnosić dopiero wtedy, gdy pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę.

Reasumując, skoro w okresie od 1.10.2012r. do 1.04.2013r. strony łączyła umowa zlecenia, to kolejne twierdzenia powoda, iż doszło do naruszenia przepisów przy rozwiązaniu umowy o pracę czy jego dyskryminacji są niezasadne. Strony łączyła umowa na czas określony z klauzulą w zakresie możliwości jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Pozwany nie musiał nawet podawać przyczyny wypowiedzenia. W żadnym razie powód nie wykazał też, że doszło do jego dyskryminacji w zakresie w jakim został wytypowany do zwolnienia. Z okoliczności sprawy w ogóle nie wynika, aby faktyczną przyczyną jego zwolnienia miała być chęć korzystania z urlopu naukowego. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę były względy ekonomiczne, tj. likwidacja stanowiska pracy wynikająca ze spadku liczby wniosków egzekucyjnych przyjmowanych przez kancelarię (vide pismo w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę z dnia 18.01.2016r. doręczone powodowi w dniu 21.01.2016r., w aktach osobowych powoda). Nie doszło też do naruszenia art.227 k.p.c.w zw.z art.217 § 1 k.p.c.poprzez uchylenie pytania odnośnie polityki antymobbingowej obowiązującej u pozwanego. Powód nie powoływał się na to, że w trakcie zatrudnienia miał być mobbingowany, a okoliczność, że do mobbingu miało dochodzić pomiędzy innymi pracownikami pozwanego nie ma żadnego znaczenia dla sprawy powoda.

Sąd Okręgowy oddalił zgłoszony w apelacji wniosek o przeprowadzenie dowodu z dokumentów w postaci kwitariuszy Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym w Tarnowskich Górach M. Z. z okresu 1 października 2012r do 1 kwietnia 2013r. bowiem okoliczność, która miała być stwierdzona tym dowodem nie ma znaczenia dla sprawy. Nadto wniosek ten mógł być zgłoszony w toku postępowania przed sądem I instancji.

Z powyższych względów apelacja powoda jako pozbawiona uzasadnionych podstaw podlegała oddaleniu z mocy art.385 k.p.c.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu za drugą instancję Sąd oparł na art.98§1 k.p.c.i § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. § 10 pkt ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r.w sprawie opłat za czynności radców prawnych . Sąd Okręgowy zwraca uwagę, że umknęła Sądowi Rejonowemu okoliczność, iż koszty zastępstwa procesowego powinny być wliczane osobno od każdego z żądań. Strona pozwana nie zaskarżyła jednak wyroku w tym zakresie.

(-) SSR (del.) Renata Stańczak (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Grzegorz Tyrka

Sędzia (spr.) Przewodniczący Sędzia