

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 września 2016 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSO Andrzej Marek (spr.)

Sędziowie SSO Krzysztof Głowczyński, SSO Jacek Wilga

Protokolant star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 29 września 2016 r. **w Legnicy**

na rozprawie

sprawy z powództwa B. O.

przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa w O.

o ustalenie i zapłatę

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Legnicy IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 9 maja 2016 r. **sygn. akt** IV P 35/15

I. oddala apelację,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 1080 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSO Krzysztof Głowczyński SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 9 maja 2016 r. Sąd Rejonowy w Legnicy ustalił, że powódka B. O. była zatrudniona u strony pozwanej w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej w O. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzedawcy w okresie od dnia 1 grudnia 2012 r. do dnia 2 stycznia 2015 r. oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 10.330,31 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz ekwiwalentu za urlop z ustawowymi odsetkami od kwoty 5.633,25 zł brutto od dnia 9 marca 2015 r. do dnia zapłaty i od kwoty 4.697,06 zł brutto od dnia 22 lutego 2016 r. do dnia zapłaty. Nadto, Sąd Rejonowy zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.429,06 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, a dalej idące powództwo oddalił. Orzekając o kosztach sądowych, kosztach zastępstwa procesowego i rygorze natychmiastowej wykonalności.

Przedmiotem rozpoznania i oceny Sądu I instancji były faktyczne warunki wykonywania przez powódkę na rzecz strony pozwanej czynności na stanowisku sprzedawcy począwszy od 1 grudnia 2012 r. oraz kwalifikacja tych czynności

z punktu widzenia pracowniczego bądź niepracowniczego charakteru zatrudnienia. Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego oraz po analizie wyników tego postępowania Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że w okresie od 1 grudnia 2012 r. do 2 stycznia 2015 r. strony były związane stosunkiem pracy nawiązanym na podstawie umowy o pracę, a nie umowami o charakterze cywilnoprawnym.

Na wstępie Sąd I instancji podkreślił, iż przy zawieraniu umowy powódka nie miała żadnej możliwości negocjacji warunków ani rodzaju umowy, umowa zlecenie została jej odgórnie narzucona przez zatrudniającego. Rozważając zaś elementy charakterystyczne dla umowy zlecenia i umowy o pracę i zestawiając je z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, Sąd ten ustalił, że powódka wykonywała pracę osobiście i nikt obcy nie mógł jej w wykonywaniu obowiązków zastąpić, a zapisy umowy zlecenia o dopuszczalności zastępstwa przez osobę trzecią były zapisami

w istocie fikcyjnymi, gdyż faktycznie nie było obiektywnej możliwości wykonywania pracy przez osobę trzecią. Za wykonaną pracę powódka otrzymywała wynagrodzenie uzależnione od ilości przepracowanych godzin i dodatkowo premię uzależnioną

od wysokości obrotu osiągniętego przez punkt sprzedaży, na którym pracowała. Wynagrodzenie wypłacane było w stałych odstępach czasowych w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy i co przy tym znamienne, powódka nie wystawiała -charakterystycznych dla umowy zlecenia- rachunków. Powódka

nie miała możliwości regulowania swojego czasu pracy, zaczynała i kończyła pracę

o ściśle ustalonych porach, a na opuszczenie miejsca pracy musiała mieć zgodę przełożonego. Takie warunki pracy – w ocenie Sądu Rejonowego – świadczyły

o pracowniczym charakterze stosunku łączącego powódkę i stronę pozwaną. Dodatkowo, o nawiązanym przez powódkę stosunku pracy przekonały Sąd dowody potwierdzające element w postaci nadzoru pracodawcy i podporządkowaniu powódki w procesie świadczenia pracy. Wynikało z nich, że przełożonym powódki był S. K., który kontrolował jej pracę, sprawdzał jej postępy, wydawał polecenia dotyczące pracy, wyznaczał plany sprzedażowe do zrealizowania i mobilizował powódkę do ich osiągnięcia. Powódka miała obowiązek natychmiastowego wykonywania poleceń ww. przełożonego, które były zawarte w przesłanych przez niego mailach, zaś po wykonaniu zadania – obowiązek wysłania informacji

o wykonaniu polecenia. Na zwolnienie z pracy np. z powodu choroby musiała uzyskiwać zgodę wyżej wymienionego.

Nie bez znaczenia dla oceny charakteru stosunku łączącego strony pozostawała też motywacja, z jaką strona pozwana zawierała umowy zlecenia z powódką, a którą potwierdzili w swoich zeznaniach świadkowie S. K. i P. K., a mianowicie chęć uniknięcia konieczności płacenia pracownikom za godziny nadliczbowe. W tych okolicznościach Sąd Rejonowy uznał, że powódka począwszy od dnia 1 grudnia 2012 r. – mimo podpisania czterech umów zlecenia – w istocie świadczyła na rzecz strony pozwanej pracę w warunkach określonych w art. 22 k.p., tj. w oparciu o umowę o pracę. Przesądzenie sporu co do powyższej okoliczności pozwoliło Sądowi I instancji

na rozpoznanie dalszych zgłoszonych przez powódkę roszczeń, tj. o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. W tym zakresie Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne czynił m.in. w oparciu o sporządzoną na potrzeby postępowania opinię biegłego sądowego, uznając ją za rzetelne i wiarygodne źródło dowodowe.

Wyrok powyższy w części, tj. w zakresie punktów I, II, III, V, VI, VII i VIII, apelacją zaskarżyła strona pozwana, która zarzuciła:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. i art. 65 § 1 i § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich błędną wykładnię skutkującą niewłaściwym zastosowaniem i bezzasadnym przyjęciem, że powódka zatrudniona była w ramach stosunku pracy pomimo, iż:

a) strony zawierając kolejne umowy zlecenia miały pełną świadomość łączącego ich stosunku prawnego (umowy zlecenia) oraz miały zamiar zawarcia umowy cywilnoprawnej;

b) wiele cech łączącego strony stosunku prawnego było charakterystycznych dla umowy zlecenia (w szczególności: dopuszczalność zastępstwa przez inną osobę, po uzyskaniu zgody zleceniodawcy lub brak podporządkowania w wykonywaniu świadczonych usług),

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 734 § 1 k.c. w zw. z art. 65 § 1 i § 2 k.c. polegające na odmowie ich zastosowania, pomimo zgodnego zamiaru i celu stron stosunku prawnego co do zawarcia umowy zlecenia,

2. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego w celu ustalenia faktów mających znaczenie dla sprawy,

tj. odmówienia przyznania mocy dowodowej zeznaniom świadków: P. K., S. K., R. G., M. K.

i J. S. i oparcie wyroku wyłącznie na zeznaniach świadków zawnioskowanego przez stronę powodową – A. P. i D. P., K. T. i Ł. K., które to zeznania Sąd uznał za wiarygodne i znajdujące pokrycie w pozostałym materiale dowodowym zaoferowanym przez strony pomimo, iż świadkowie: A. P.

i D. P. prowadzą przeciwko stronie pozwanej przed tutejszym Sądem postępowanie o ustalenie istnienia stosunku pracy i o zapłatę pod sygn. akt

IV P 32/15, a zatem byli oni zainteresowani konkretnym rozstrzygnięciem niniejszego postępowania,

3. naruszenie przepisu postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów i w konsekwencji wyprowadzenie

ze zgromadzonego materiału dowodowego wniosków niewłaściwych – a zatem z niego niewynikających, a także niekorespondujących w sposób tworzący logiczną całość ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, nierozważenie go w sposób wszechstronny, a w konsekwencji nieustalenie faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie, a ujawniające się:

a) pominięciem faktu, iż strony przy zawieraniu umów zlecenia dobrowolnie uzgadniały, iż pozwana będzie świadczyła usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej,

b) pominięciem faktu, iż powódka nie miała bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy, a jedynie musiała w tym zakresie uzyskać zgodę strony pozwanej,

c) błędnym ustaleniem, iż powódka była podporządkowana poleceniom Managera Regionalnego - S. K., w takim zakresie, w jakim pracownik podlega kierownictwu pracodawcy lub swojego przełożonego w ramach danego zakładu pracy,

1. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 207 § 6 k.p.c. w zw. z art. 217 § 3 k.p.c., art. 227 k.p.c. poprzez niezasadnione oddalenie wniosku dowodowego strony pozwanej o przeprowadzenie dowodu z dokumentów w postaci umów najmu zawartych z hipermarketem (...) w L..

Wskazując na powyższe, strona apelująca wniosła o zmianę wyroku

w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa w całości, jak również zasądzenie od strony powodowej na jej rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych za obie instancje, ewentualnie

o zmianę postanowienia dowodowego Sądu Rejonowego z dnia 9 maja 2015 r.

o oddaleniu wniosku dowodowego z dokumentów w postaci umów najmu zawartych z hipermarketem (...) w L. poprzez dopuszczenie tego dowodu, uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji oraz pozostawienie temu Sądowi rozstrzygnięcia

o kosztach postępowania apelacyjnego, w tym kosztach zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

W ocenie Sądu Okręgowego, rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest trafne, a przy jego wydawaniu Sąd ten nie dopuścił się żadnych uchybień ani w zakresie prawa materialnego ani procesowego.

Istota sporu sprowadzała się do ustalenia, jaki stosunek prawny łączył strony w okresie od 1 grudnia 2012 r. do 2 stycznia 2015 r. Przypomnieć trzeba, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się

do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę,

a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie

w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (§ 1¹). Jednakże jeżeli zawarta przez strony umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy cywilnoprawnej, to dla oceny uzgodnionego przez jej strony rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. Gdy jednak w zawartej umowie występują z równym nasileniem cechy umowy

o pracę i innej umowy (np. umowy zlecenia), wówczas rozstrzygająca o typie umowy jest wola stron. W świetle art. 22 § 1 k.p. oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć

na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania (por. wyrok SN z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10).

O ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może też przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych (por. wyrok

SN z dnia 7 października 2009 r., III PK 38/09, OSP 2010/11/115). Warto przy tym podkreślić, że orzeczenia sądowe dotyczące ustalenia istnienia stosunku pracy zawsze zapadają na kanwie indywidualnych stanów faktycznych i sąd wnioski w orzecznictwie stanowią jedynie wskazówkę do oceny innych stosunków prawnych – zależnie od ich specyficznych uwarunkowań i elementów.

Wbrew zarzutom Sąd I instancji prawidłowo ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy i słusznie uznał, że strony łączył stosunek pracy. O takim uznaniu zadecydowały nie tylko zeznania świadków zawnioskowanych przez powódkę,

ale także zeznania świadków strony pozwanej, w tym przełożonego powódki, a nadto dowody z dokumentów, w tym m.in. z korespondencji e-mail, które Sąd Rejonowy poddał trafnej ocenie, wskazując przy tym dlaczego niektórym dowodom dał w pełni wiarę, a innym waloru wiarygodność w części odmówił. Wywody te są przekonujące

i świadczą o wszechstronnym (a nie wybiórczym) potraktowaniu materiału dowodowego i jego rozważeniu. Skarżąca spółka nie zdołała wykazać, że Sąd Rejonowy – dokonując powyższej oceny – naruszył jakichkolwiek zasady logicznego rozumowania czy zasady doświadczenia życiowego, które świadczyłyby

o naruszeniu normy art. 233 § 1 k.p.c.

W apelacji strona pozwana podkreślała znaczenie zgodnego zamiaru stron zawierających umowę danego rodzaju, wskazując przy tym na istnienie świadomości stron co do rodzaju umowy wyrażającej się m.in. także w nazwie tej umowy. Podnosiła, iż materiał dowodowy sprawy wskazuje, iż strony w niniejszej sprawie zdawały sobie sprawę z faktu, że łączy je umowa zlecenia, a nie umowa

o pracę, o czym świadczyć miał – zdaniem strony pozwanej – zapis w umowach zlecenia, że „zleceniobiorca oświadcza, że z uwagi na swoją dyspozycyjność preferuje i akceptuje formę niniejszej umowy jako formę umowy cywilnoprawnej – umowy zlecenia”. Wprawdzie wola stron w wyborze podstawy zatrudnienia nie jest bez znaczenia i nie może być pomijana w sporze o kwalifikację zatrudnienia, jednak w niniejszej sprawie należy w tym zakresie uwzględnić to, iż wola powódki

od początku zatrudnienia było zawarcie umowy o pracę, a umowa zlecenia została jej narzucona odgórnie przez podmiot silniejszy ekonomicznie, powódka nie miała możliwości negocjacji nie tylko rodzaju tej umowy, ale i

jakichkolwiek jej postanowień, w tym także postanowienia cytowanego wyżej. Umowę zlecenia podpisała, mając zapewnienie, że w niedalekiej przyszłości zostanie z nią zawarta umowa o pracę. Należy zatem odróżnić samą świadomość powódki co do rodzaju podpisywanej umowy w momencie jej podpisywania (powódka wiedziała bowiem jakiego rodzaju umowę podpisuje) od faktycznej woli zawarcia takiej umowy (w niniejszej sprawie bowiem powódka nie miała woli zawarcia umowy zlecenia, lecz wolę zawarcia umowy o pracę). Nie można przy tym w prosty sposób przełożyć na okoliczności niniejszej sprawy poglądów wyrażanych w judykaturze - w szczególności w powołanych w apelacji orzeczeniach. Stany faktyczne tych spraw różnią się bowiem w sposób istotny od stanu faktycznego niniejszej sprawy, a różnice

te dotyczą m.in. momentu powstania świadomości u uprawnionego dotyczącej woli zawarcia innej umowy niż rzeczywiście zawarta. U powódki wola taka nie zrodziła się w czasie trwania stosunku cywilnoprawnego, lecz istniała od początku zatrudnienia,

z tym że jako podmiot słabszy ekonomicznie nie miała możliwości przeforsowania tej woli, co zresztą nawet wynika z faktu, iż przez pierwsze dni pracowała bez jakiegokolwiek pisemnej umowy.

W tym miejscu podkreślić nadto należy, iż nie bez znaczenia dla oceny stosunku prawnego łączącego strony pozostaje też motywacja, z jaką strona pozwana zawierała umowy zlecenia z pracownikami, w tym z powódką. Jej zamiarem było bowiem wprost uniknięcie wypłacania pracownikom wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Ta oczywista i nieukrywana motywacja rzutuje zatem na postrzeganie strony pozwanej jako kontrahenta, w szczególności w negocjacjach co do rodzaju umowy w zakresie, w którym strona pozwana twierdziła, iż powódka miała swobodę wyboru.

Wbrew zarzutom apelacji, dowody zgromadzone w postępowaniu I

–instancyjnym nie tylko nie potwierdziły zgodnej woli stron ukształtowania stosunku cywilnoprawnego, ale i istnienia takiego stosunku nie potwierdziła ocena faktycznych warunków realizacji wzajemnych zobowiązań. Słusznie Sąd Rejonowy przyjął,

iż okolicznościami, które zadecydowały o pracowniczym charakterze zatrudnienia powódki było charakterystyczne dla tego stosunku podporządkowanie pracownicze. Na wiarę nie zasługiwały przy tym twierdzenia przełożonego powódki jakoby dawała jej jedynie wskazówki co do prawidłowej realizacji zlecenia. Cała bowiem obowiązująca powódkę procedura raportowania do S. K. przy rozpoczynaniu pracy, jak i wydawane przez niego polecenia, nie tylko te typowo porządkowe, ale przede wszystkim te dotyczące kwestii prowadzenia sprzedaży, obsługi klientów, a nawet szerzej –wychodzące poza treść i zakres umowy zlecenia reklamy produktów strony pozwanej, rozdawania gadżetów, prowadzenia akcji bilbordowej, wyjścia do klienta. E-maile przełożonego powódki nie pozostawiają w zakresie charakteru poleceń S. K. żadnych wątpliwości. Do tego dodać należy obowiązujący powódkę „system żółtych kartek” nawiązujący per analogiam do systemu kar porządkowych uregulowanych w kodeksie pracy. Świadek, który był pomysłodawcą ww. systemu, wskazywał wprawdzie, iż miał on na celu zmotywować pracowników do lepszej i efektywniejszej pracy, jednakże obiektywna jego ocena (także odbiór tego systemu przez jego adresatów) był jednoznaczny - wskazywał na istnienie podporządkowania pracowniczego.

W odczuciu bowiem innych pracowników –świadków w niniejszej sprawie– przekaz płynący z ww. rozwiązania był jasny –za uchybienia w obowiązkach pracowniczych będą wyciągane konsekwencje, ze zwolnieniem z pracy łącznie.

Powyższego dopełnia brak rzeczywisty brak możliwości zastępstwa przy wykonaniu czynności wynikających z umowy, sam bowiem zapis w umowie

bez faktycznej możliwości jego realizacji pozostaje zapisem pustym. Świadczenie,

a także przedstawiciel strony pozwanej, wskazywali zaś wyraźnie, że było niedopuszczalne, aby osoba wykonująca czynności w punkcie sprzedaży mogła

w ramach zastępstwa wskazać inną osobę z zewnątrz. W takiej sytuacji zawsze poszukiwano zastępstwa wśród innych pracowników strony pozwanej. Była to zatem kwestia wewnętrznej organizacji pracy u pozwanego pracodawcy, co tylko potwierdza tezę, że powódka miała obowiązek osobistego świadczenia pracy bez możliwości wyręczenia się w tym względzie osobą trzecią, a zatem obowiązek podstawowy i typowy dla stosunku pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego prowadzi do wniosku, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego. Apelacja zaś nie zdołała ww. ocen podważyć. Stąd też - na podstawie art. 385 k.p.c. - podlegała oddaleniu.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 oraz § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 20, a wszystko to w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804), mając na uwadze, że apelacja dotyczy dwóch roszczeń, z których jedno jest roszczeniem stricte pieniężnym, a drugie rodzajowo podobnym do roszczeń określonych w § 9 ust. 1 pkt 1 cyt. rozporządzenia.

SSO Krzysztof Głowczyński SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga