Sygn. akt V Pa 91/18

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2018 r.

Sąd Okręgowy w Legnicy V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Krzysztof Główczyński

Sędziowie: SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz (spr.)

SSO Jacek Wilga

Protokolant: star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 29 listopada 2018 r. w Legnicy

na rozprawie

sprawy z powództwa Inspektora Pracy Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we W. Oddział w W. działającego na rzecz B. J.

przeciwko (...) Spółka Akcyjna w J.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji strony pozwanej

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

z dnia 29 czerwca 2018 r.

sygn. akt IV P 176/17

oddala apelację.

SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz SSO Krzysztof Główczyński SSO Jacek Wilga

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 29 czerwca 2018r., wydanym w sprawie IVP 176/17, Sąd Rejonowy w Legnicy ustalił, że pomiędzy B. J. a stroną pozwaną - (...) Spółką Akcyjną w J.- istniał stosunek pracy od dnia 4 listopada 2013 r. do dnia 30 czerwca 2015 r., od dnia 22 lipca 2015 r. do dnia 30 września 2015 r. oraz od dnia 29 marca 2016 r. do dnia 17 października 2016 r., na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W pkt. II wyroku zasądza od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Legnicy kwotę 1.110 zł. tytułem kosztów sądowych

Sąd Rejonowy ustalił , że w listopadzie 2013r. B. J. pozostawała bez pracy. Zwróciła się do strony pozwanej (...)Spółka Akcyjna w J. o zawarcie umowy o pracę. W odpowiedzi usłyszała jednak od kadrowej, że nie ma takiej możliwości. O formie zatrudnienia danej osoby decydował bowiem zarząd spółki. W tamtym czasie strona pozwana mogła

zaoferować jej wyłącznie umowę zlecenia. Jednocześnie B. J. została poinformowana, że jeśli się sprawdzi, to w przyszłości ma szansę na otrzymanie umowy o pracę.

(...) Spółka Akcyjna w J. (następca prawny (...)SA w J.) była producentem produktów chemii gospodarczej.
W ramach swojego przedsiębiorstwa produkowała i magazynowała produkty chemii gospodarczej. W komórkach organizacyjnych związanych z produkcją i magazynowaniem produktów strona pozwana zatrudniała zarówno pracowników na umowę o pracę, jak i zleceniobiorców.

B. J. zdecydowała się na zawarcie ze stroną pozwaną umowy zlecenia.

Łącznie w/w strony podpisały 31 umów, zatytułowanych jako umowy zlecenia. Umowy te zawierane były przeważnie na następujące po sobie okresy 1 miesiąca, lub krótsze i obejmowały łącznie okresy od dnia 4 listopada 2013 r. do dnia 30 czerwca 2015 r., od dnia 22 lipca 2015 r. do dnia 30 września 2015 r. oraz od dnia 29 marca 2016 r. do dnia 17 października 2016 r.

Umowy te opierały się na szablonach o identycznym brzmieniu. Na podstawie w/w umów zleceniodawca(...) S.A. w J. (poprzednik prawny strony pozwanej), a od lipca 2014 r. (...)S.A. w J.- powierzał, a zleceniobiorca B. J. zobowiązywała się do wykonania następujących czynności: pakowanie wyrobów gotowych, we wskazanym w danej umowie okresie. Za wykonanie wymienionych w punkcie I czynności zleceniobiorca miał otrzymać wynagrodzenie brutto w wysokości zgodnej z taryfikatorem stawek za prace zlecone, obowiązującym u zleceniodawcy. Wypłata wynagrodzenia miała nastąpić w ciągu 10 dni od złożenia rachunku przez zleceniobiorcę i po stwierdzeniu przez zleceniodawcę terminowego i prawidłowego wykonania zleconych czynności będących przedmiotem umowy. W sprawach nie unormowanych umową zastosowanie miały znaleźć przepisy kodeksu cywilnego. W przypadku nie wykonania zlecenia w terminie, wykonania go wadliwie lub w sposób nienależyty, zleceniodawca miał prawo do pomniejszenia wynagrodzenia lub anulowania zlecenia bez odszkodowania. Jakiekolwiek zmiany w umowie miały być dokonywane tylko za pisemną zgodą stron. Strony nie mogły powoływać się na ustalenia pozaumowne.

B. J. jako zleceniobiorca była zarejestrowana w ZUS. Składała również oświadczenia dla celów ustalenia obowiązku ubezpieczeń społecznych

Po zakończeniu każdego miesiąca B. J. podpisywała rachunek, którego projekt sporządzał zatrudniony u strony pozwanej specjalista ds. pracowniczych, wpisując do niego należną B. J. do wypłaty kwotę za pakowanie wyrobów gotowych.

B. J. upominała się u przełożonych o umowę o pracę, zwłaszcza, że dowiadywała się, że inni zleceniobiorcy otrzymują takie umowy, ale słyszała w odpowiedzi, że decyzja w tej mierze zależy od zarządu. We wrześniu 2015 r. strona pozwana podjęła decyzję o zatrudnieniu B. J. na podstawie umowy o pracę. Ostatecznie umowy tej nie przedstawiono B. J., gdyż uległa ona wypadkowi i przebywała na zwolnieniu lekarskim. Po powrocie B. J. ze zwolnienia lekarskiego strona pozwana już nie proponowała jej zawarcia umowy o pracę.

B. J. była związana regułami organizacyjnymi funkcjonowania zakładu prac. Wykonywała pracę w miejscu wskazanym przez stronę pozwaną - na hali produkcyjnej pozwanej spółki w J. przy ul. (...). Swoje obowiązki wykonywała według harmonogramu ustalanego przez Spółkę, w trzyzmianowym systemie pracy: I zmiana od 6:00 do 14:00, II zmiana od 14:00 do 22:00 i III zmiana od 22:00 do 6:00. Rozkład czasu pracy był narzucony przez Spółkę. B. J. nie miała możliwości swobodnego dysponowania swoim czasem pracy. Nie mogła opuścić zakładu pracy przed końcem zmiany, bez zgody przedłożonego –mistrza lub kierownika produkcji. Strona pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy B. J. jako zleceniobiorcy. Jednak mistrzowie zapisywali sobie godziny pracy zleceniobiorców dla swoich potrzeb, żeby ich później można było rozliczyć.

B. J. pracowała pod kierownictwem wyznaczonych przez Spółkę osób, które decydowały o jej miejscu pracy, rodzaju wykonywanej w danym dniu pracy, konieczności wykonywania pracy w zespole, w którego skład wchodziły osoby wyznaczone przez pracodawcę, w tym również osoby zatrudnione na umowę o pracę. Zespół pracował w danym dniu

na wskazanej przez mistrza maszynie lub linii produkcyjnej. Karta pracy, stanowiąca podstawę rozliczenia produkcji, była sporządzana dla całego zespołu. Cały zespół pracował na akord. Każdy wyrób był wyceniony inną stawką. Stawki wynagrodzenia były akordowe zarówno dla osób pracujących na umowy zlecenia, jak i umowy o pracę. Ryzyko pracy wykonywanej przez B. J. ponosił pracodawca.

Wyznaczane B. J. do wykonywania czynności nie ograniczały się do pakowania wyrobów gotowych. Na polecenie przełożonych wykonywała ona również inne prace, nieobjęte umowami zlecenia, jak obsługa maszyny W. 6, S., maszyny (...), rozlewanie płynów do butelek, nakładanie folii, zakładanie etykiet, sprzątanie hali lub podwórka, czyszczenie maszyn, sprzątanie podwórka. Uczyła też obsługi sprzętu innych pracowników. O tym, jaką maszynę powinna obsługiwać w danym dniu i jakie zadania wykonywać B. J. dowiadywała się z harmonogramu. B. J. – tak jak i inni pracownicy - mogła poprosić przełożonego o zapewnienie jej w harmonogramie dnia wolnego w wybranym przez nią terminie. Jednak jej prośby nie zawsze były uwzględniane.

Praca była świadczona przez B. J. w sposób ciągły. Wykonywania przez nią praca nie różniła się od pracy, którą wykonywali pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę. Produkt strony pozwanej musiał wyglądać tak samo, niezależnie od tego, czy przy jego produkcji pracował zleceniobiorca, czy pracownik na podstawie umowy o pracę. Sposób organizacji pracy u strony pozwanej wykluczał możliwość korzystania przez nią z zastępstw. B. J. mogła być zastępowana wyłącznie przez osobę zatrudnioną przez stronę pozwaną lub połączoną ze stroną pozwaną umową zlecenia. B. J. pracowała także na nocnych zmianach, na których nie było mistrzów. Wówczas kontrolowała ją brakarka. Na nocnej zmianie pracowały również osoby zatrudnione na umowy o pracę.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym sąd uznał, że B. J. i stronę pozwaną we wskazanych w pozwie okresach łączyła w istocie umowa o pracę, pomimo nazwania podpisanych przez strony oświadczeń woli umowami zlecenia. Przedmiot umowy, którą faktycznie wykonywała powódka, nie był przy tym tożsamy z przedmiotem umów zlecenia, obowiązki powódki nie ograniczały się bowiem do pakowania wyrobów gotowych. Powódka wykonywała też inne zadania powierzone jej przez przełożonych, związane z pracą na produkcji, obsługą maszyn (chociażby tych prostych) i linii produkcyjnych.

Fakt, że B. J. osobiście świadczyła pracę na rzecz strony pozwanej, a za świadczoną pracę otrzymywała wynagrodzenie, nie były przez żadną ze stron kwestionowane. Nie był też kwestionowany fakt, że B. J. miała obowiązek świadczenia pracy w miejscu określonym przez stronę pozwaną, a mianowicie na hali produkcyjnej pozwanej spółki w J. przy ul. (...).

Powyższe okoliczności - w ocenie Sądu - stanowią cechy stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej, stosunek prawny łączący strony cechowały również inne elementy właściwe dla umowy o pracę. Elementem tym był np. obowiązek świadczenia pracy w czasie wskazanym przez pracodawcę. B. J. pracowała w systemie zmianowym, na trzy zmiany, według harmonogramu ustalanego przez przedstawiciela pracodawcy, w takich samych godzinach, co pracownicy, zatrudnieni na podstawie umów o pracę. Swoje obowiązki B. J. wykonywała bowiem w zespołach pracowników, najczęściej trzyosobowych, których członkowie wykonywali przydzielone im przez pracodawcę, powiązane ze sobą zadania, w systemie akordowym. Zarówno zadania B. J., jak i czas jej pracy musiały być zatem dostosowane do zadań i godzin pracy pozostałych pracowników, wchodzących w skład zespołu, do którego i ona należała. Określone były one w harmonogramie sporządzonym przez pracodawcę, do którego również B. J. obowiązana była się stosować i nie mogła dowolnie kształtować czasu swojej pracy, ani samodzielnie decydować o opuszczeniu zakładu pracy. Podlegała przy tym nadzorowi pracodawcy, którego poleceniami była związana. Sąd uznał, że B. J. była pracownikiem dyspozycyjnym, podporządkowanym i wykonującym pracę pod kierownictwem mistrzów i kierownika produkcji, którzy ze strony pozwanej byli uprawnieni do wydawania B. J. poleceń oraz nadzorowali i kontrolowali jej pracę w takim samym zakresie i stopniu, jak pracę wykonywaną przez osoby, będące zatrudnione na umowy o pracę. Polecenia przełożonych były dla B. J. wiążące, odnosiły się do jej pracy, a B. J. te polecenia realizowała. Sąd uznał, że w wykonywaniu swoich obowiązków nie posiadała zatem tak dużej dowolności i samodzielności, jak to twierdziła strona pozwana, a stosunek prawny, który łączył ją ze stroną pozwaną posiadał zatem cechy stosunku pracy.

Apelację od wyroku złożyła strona pozwana zarzucając naruszenie przepisów postępowania poprzez :

- brak wszechstronnego i bezstronnego rozważenia i oceny materiału dowodowego oraz naruszenie zasady swobodne oceny dowodów, w szczególności poprzez nieuwzględnienie zeznań świadków: K. K., M. M. , B. M., M. L. i Z. N.,

- sprzeczność ustaleń sądu z treścią zabranego w sprawie materiału dowodowego i poprzez przyjęcie, że łączący strony stosunek prawny jest umową o pracę, a nie umowa zlecenia.

W konsekwencji strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa w postępowania według norm przepisanych za obie instancje.

Ewentualnie strona pozwana w konsekwencji zarzutów apelacyjnych wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji i orzeczenia o kosztach postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie .

Wyrok Sądu I instancji jest merytorycznie prawidłowy, zgodny z obowiązującymi przepisami, a apelacja powoda nie dostarczyła argumentów, które zdołałyby go podważyć .

Sąd Okręgowy podziela w całości ustalenia Sądu Rejonowego i argumentację prawną przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Zauważyć trzeba, że konstrukcja apelacji opiera się głównie na zarzucie naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów wyrażony w art. 233 § 1 kpc.

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy nie uchybił art. 233 § 1 k.p.c. przeprowadzając stosowne postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z tego przepisu, nie popełnił też uchybień w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, uzasadniających ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. W konsekwencji Sąd Odwoławczy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd I instancji uznał je za własne. Wskazać przy tym należy, że sytuacja, gdy określone dowody ocenione zostały niezgodnie z intencją strony skarżącej nie oznacza jeszcze, iż Sąd dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Dla należytego umotywowania swojego stanowiska strona apelująca powinna wykazać, jakich to konkretnych uchybień w ocenie dowodów dopuścił się Sąd pierwszej instancji, to jest – czy i w jakim zakresie ocena ta jest niezgodna z zasadami prawidłowego rozumowania, wiedzą lub doświadczeniem życiowym, względnie – czy jest ona niepełna. Trzeba tez podkreślić, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny przewidzianej w art. 233 § 1 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Skuteczna obrona stanowiska skarżącego w tym zakresie wymagałaby wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego oraz braku wszechstronnej oceny wszystkich istotnych dowodów (por. m. in. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 1998 r. II UKN 151/98 - OSNAPiUS 1999/15/492; z 4 lutego 1999 r. II UKN 459/98 - OSNAPiUS 2000/6/252; z 5 stycznia 1999 r., II UKN 76/99 - OSNAPiUS 2000/19/732). Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00 LEX nr 56906). Przepis art. 233 § 1 kpc reguluje ocenę dowodów pod kątem ich wiarygodności i mocy, pozostawiając przy jej czynieniu sądowi orzekającemu pełną praktycznie swobodę, ograniczoną jedynie koniecznością pozostania przy tym w zgodzie z zasadami logiki

i doświadczenia życiowego. Oznacza to, że zarzut uchybienia tej normie postawić można tylko wtedy, gdy sąd orzekający zasady te naruszy - nie jest natomiast wystarczające zaprezentowanie przez skarżącego własnej, konkurencyjnej względem tej dokonanej przez sąd, oceny dowodów, nawet jeśli i ona z zasadami logiki i doświadczenia życiowego byłaby niesprzeczna (por. m. in. wyroki SA w Katowicach z 19 kwietnia 2018r. I ACa 1098/17, z 10 kwietnia 2018r. I ACa 663/17 i wiele innych). Podkreślić należy, że naruszenie zasad swobodnej oceny dowodów nie może polegać na przedstawieniu przez stronę alternatywnego stanu faktycznego, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna - czego skarżący we wniesionej apelacji nie uczynił.

Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że po stronie powódki istniała wola zawarcia ze stroną pozwaną umowy o pracę . Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na fakt , że również strona pozwana miała wolę zawarcia z powódką umowy o pracę , gdyż dla B. J. była przygotowana umowa o pracę, ale nie została jej przedstawiona do podpisu, ponieważ w tamtym czasie B. J. uległa wypadkowi i przebywała na zwolnieniu lekarskim.

W tym stanie sprawy Sąd Okręgowy nie podzielił argumentów apelacji, że decydujące znaczenie dla oceny jaka umowa łączyła strony -w spornym okresie- ma wola stron wyrażona w pisemnych umowach zlecenia . Wola stron ma bowiem znaczenie , gdy po obu stronach umowy istnieje równowaga , z której wynikałoby , że w umowach zlecenia przedstawiony został zgodny zamiar stron , który był wynikiem uprzednim negocjacji między stronami.

Tymczasem jak trafnie wskazał Sąd Rejonowy B. J. podpisała aż 31 jednobrzmiących umów zlecenia, mimo, że upominała się o zawarcie umowy o pracę a nie umów zlecenia. Do podpisania tych umów doszło z uwagi na trudną sytuację finansową powódki, która nie miała innego źródła utrzymania .

W konsekwencji Sąd Okręgowy – mając na względzie dowody zgromadzone przez Sąd I instancji – dla potrzeb rozpoznania apelacji dokonał zakresowo dodatkowej oceny materiału dowodowego .

W związku z powyższym wskazać należy , że z zeznań świadka W. S. – aktualnie zatrudnionego u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę - wynika, iż – w jego przypadku - zawarcie umowy o pracę poprzedziło wykonywanie czynności polegających na pakowaniu wyrobów gotowych na podstawie umowy zlecenia . Świadek ten podał, że nie pracował wówczas w systemie zmianowym, ale zgłaszał się do miejsca realizacji umowy zlecenie w zależności od potrzeb strony pozwanej , po uprzedniej telefonicznej informacji (k. 467).

Zarówno wyżej wymieniony świadek jak też W. B. (k. 465-467) na rozprawie w dniu 14 lutego 2018r. zgodnie zeznali , że B. J. pracowała po 8 godzin dziennie, w systemie trzyzmianowym, przy pracach zleconych przez mistrzów przed rozpoczęciem każdej zmiany, a na trzeciej zmianie przy pracach zleconych przez brakarzy, którzy ze strony pozwanej pełnili funkcję nadzoru nad procesem produkcji.

Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego sprawy prawidłowo uznał , że z zeznań wyżej wymienionych świadków wynikało, że na polecenie mistrza lub brakarza B. J. obsługiwała maszynę pneumatyczną (...) do wlewaniu płynów żrących do butelek oraz S. maszynę sterowaną komputerowo, w której trzeba było ustawić parametry parametry pracy, następnie ustawić butelki i po procesie zgrzania folii wyciągnąć butelki.

Dla oceny materiału dowodowego sprawy istotne znaczenie miał fakt, że świadka W. B. wskazała, że B. J. szkoliła ją w zakresie pracy na tej maszynie.

Z zeznań tych świadków wynikało, że do zadań B. J. zleconych przez mistrzów należało także obsługa maszyny W. przy której należało najpierw ustawić butelki, napełnić je płynami i zakręcić . Ta maszyna obsługiwana była przez dwie osoby – operatora i osobę stojącą na końcówce. B. J. była operatorem (protokół rozprawy z dnia 14 lutego 2018r. zeznania świadka W. B. 01:19:40- 01:43:58) .

Przy maszynach pracowały osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę i na podstawie umowy zlecenia, a mistrzowie odnotowywali efekty pracy grupy produkcyjnej , gdyż produkcja rozliczana była akordowo, od ilości wyprodukowanych wyrobów gotowych.

Zeznania tych w/w świadków pozostają w sprzeczności z zeznaniami złożonymi przez M. L. (k. 461-463), B. M. (k. 460- 461) , którzy zeznali, że B. J. pracowała jako pakowacz wyrobów gotowych oraz obsługiwała maszynę (...), gdyż przy sporządzaniu harmonogramu produkcji kierownik produkcji brał pod uwagę umiejętności osób zatrudnionych na produkcji. Zatem w/w świadkowie potwierdzili wykonywanie przez B. J. innych prac niż tylko prace pakowacza wyrobów gotowych, które na danej zmianie były jej przydzielone przez kierownika produkcji w harmonogramie prac. Fakt ten potwierdził w swoich zeznaniach kierownik produkcji Z. N. (k. 428-428) .

Z kolei świadkowie K. K. (k. 425-426) i M. M. (k. 426) – obaj zajmujący stanowiska mistrzów produkcji zeznali, że B. J. zajmowała się w spornych okresach tylko pakowaniem wyrobów gotowych.

W sytuacji wskazanych sprzeczności zeznań wyżej wymienionych świadków Sąd Rejonowy prawidłowo nie dał im wiary w tej części w której twierdzili, że B. J. mogła samodzielnie i dowolnie kształtować swój czas pracy .

Pracę wnioskodawczyni w zespołach, według harmonogramu ułożonego przez kierownika produkcji i fakt sporządzania przez mistrza dla B. J. karty pracy uwzględniającej ilość godzin przepracowanych na danej zmianie potwierdzili dodatkowo w swoich zeznaniach świadkowie: Z. N. – kierownik produkcji (k. 428-429) i G. G. (k. 428) .

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w sprawie Sąd zwrócił uwagę na ten fragment zeznań świadka M. W., w którym wskazał, że osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia nigdy nie powinna pracować jako operator maszyny (protokół rozprawy z dnia 14 lutego 2018r. 02:24:03- 02:26:52) . Fakt ten potwierdzili świadkowie E. R. – inspektor bhp (k. 463) i I. S. (k. 464-465) .

Sąd Okręgowy uznał, że wbrew takim zakazom formalnym u strony pozwanej obowiązywała przede wszystkim zasada tworzenia zespołów produkcyjnych zgodnie z umiejętnościami członków tego zespołu, przy uwzględnieniu, że w takim zespole każda z osób wykonywała inną pracę, a praca jednego była uzależniona od efektu pracy drugiego członka zespołu.

Fakt wykonywania przez B. J. równego rodzaju prac na polecenie mistrzów według harmonogramu sporządzonego przez kierownika produkcji wynika z przedstawionego materiału dowodowego sprawy.

Sąd Okręgowy uznał, że Sąd I instancji prawidłowo przyjął, iż w sprawie przedstawiono dowody na podstawie których można było uznać, że w spornym okresie wykonywaniem prac przez B. J. na rzecz strony pozwanej winny być kwalifikowane w ramach zatrudnienia pracowniczego, a nie cywilnoprawnego.

W tym miejscu wskazać należy, że na podstawie dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego można wyprowadzić ogólny wniosek, zgodnie z którym, jeśli umowa wykazuje cechy wspólne dla co najmniej dwóch różnych rodzajów (typów) umów tj. umowy o pracę lub umowy prawa cywilnego to w celu dokonania jej właściwej kwalifikacji prawnej należy posłużyć się metodą typologiczną , której istota sprowadza się do poszczególnych ustaleń w kierunku jakie cechy przeważają /dominują w umowie. Innymi słowy, w razie wątpliwości, czy dana umowa jest umową o pracę, czy też umową cywilnoprawną, należy ustalić, czy w treści i sposobie jej wykonania przeważają cechy umowy o pracę, czy też umowy cywilnoprawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2917r. IPK 358/16).

Sąd Rejonowy poddał analizie 31 umów zawartych przez B. J. ze stroną pozwaną nie tylko co do ich treści, ale przede wszystkim co do sposobu ich wykonania, czyli ocenił całokształt okoliczności związanych z wykonywanie czynności przez B. J. na rzecz strony pozwanej pozwanego .

Sąd Rejonowy trafnie przyjął, że w niniejszej sprawie strony zgodnie ustaliły, że B. J. będzie na rzecz strony pozwanej wykonywała czynności jako pracownik produkcji. Potwierdza to treść karty szkolenia bhp z dnia 05 listopada 2013r. oraz zeznania świadków wskazanych w niniejszym uzasadnieniu w tym również kierownika produkcji Z. N.. Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe stanowisko sądu I instancji , że B. J. w spornych okresach była pracownikiem dyspozycyjnym podporządkowanym, wykonującym pracę pod kierownictwem strony pozwanej. Sąd Okręgowy podziela stanowisko, że świadczą o tym ustalone okoliczności tj. wykonywanie pracy według harmonogramu

ustalonego przez kierownika produkcji, wykonywanie poleceń mistrzów w zakresie zadań produkcyjnych i porządkowych, praca w akordzie , w zespole produkcyjnym razem z pracownikami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę, praca w pełnym wymiarze czasu pracy (po 8 godzin) na każdej zmianie, ewidencjonowanie czasu pracy B. J. przez mistrzów.

Reasumując Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację.

SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz SSO Krzysztof Główczyński SSO Jacek Wilga