

Sygn. akt VII Pa 124/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 stycznia 2016 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Jacek Chaciński (spr.)

Sędziowie: SO Teresa Ogrodnik, Maria Kaczmarek

Protokolant: st. sekr. sądowy Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu w dniu 13 stycznia 2016 roku w Lublinie

sprawy z powództwa P. M.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w Z.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

od wyroku Sądu Rejonowego w Białej Podlaskiej

z dnia 29 września 2015 r., sygn. akt IV P 55/15

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I w ten sposób, że ustala, iż powód P. M. pozostawał z pozwanym (...) Spółką Akcyjną w Z. w stosunku pracy na podstawie umowy o pracę w okresie od 11 lipca 2013 roku do 15 maja 2015 roku; w pozostałej części powództwo oddala;

II. w pozostałym zakresie apelację oddala;

III. koszty postępowania apelacyjnego wzajemnie znosi.

Sygn. akt VII Pa 124/15

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 29 września 2015 r. Sąd Rejonowy w Białej Podlaskiej ustalił, że P. M. pozostawał z (...) S.A. w Z. w stosunku pracy na podstawie umowy o pracę w okresie od dnia 6 września 2012 r. do dnia 15 maja 2015 r. Zasadził od pozwanej na rzecz powoda 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Oddalił wniosek pozwanego o zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych.

Powód P. M. ukończył szkołę zawodową na kierunku mechanika pojazdowa. W 2012 r. pozwana spółka podpisała kontrakt na demontaż samochodów, który miał być realizowany w jej oddziale mieszczącym się w M.. W związku z tym rozpoczęła rekrutację pracowników. Powód złożył swoje CV w oddziale spółki w M.. Wstępną rozmowę kwalifikacyjną przeprowadziła z nim E. J., zatrudniona wówczas jako referent. Po tym P. M. został skierowany do siedziby spółki. Tam odbył rozmowę z M. K. (2) – dyrektorem departamentu kadr, która wskazała mu podstawy zatrudnienia. Po rozmowie otrzymał skierowanie na badania lekarskie, które wykonał w B.. Tego samego dnia, tj. 6 czerwca 2012 r. strony zawarły umowę zlecenia na czas nieokreślony/kopia umowy.

Powód podjął pracę następnego dnia, czyli 7 czerwca 2012 r. Zgodnie z umową, wynagrodzenie powoda miało wynosić 2.060 zł brutto miesięcznie. W rzeczywistości miesięczna wysokość jego wynagrodzenia była uzależniona od ilości przepracowanych godzin oraz dni nieobecności w pracy. Wskazana w umowie kwota odpowiadała 160 godzinom pracy, przy stawce godzinowej 12,50 zł – brutto. Powód otrzymał ubrania robocze, tj. kombinezon, kask, buty robocze, kurtkę przeciwdeszczową oraz kamizelkę z logo firmy.

Kierownikiem komórki zajmującej się demontażem samochodów był E. S. – główny technolog. To on decydował jaką pracę danego dnia mają świadczyć pracownicy tego działu. Początkowo powód został skierowany do demontażu samochodów, pracował przy jednym z trzech podnośników. Przy każdym z podnośników pracowało 5 osób. Do jednego z pracowników, zwanego liderem grupy, pozostali zgłaszali ewentualne problemy, które ten przekazywał E. S.. Po 2-3 miesiącach pracy brygadziwą powoda został T. S..

Powód na stacji demontażu pracował do około 10 lipca 2013 r. Świadczył pracę od poniedziałku do piątku w systemie trzymianowym. Pierwsza trwała od godziny 6:00 do 14:00, druga od 14:00 do 22:00, a trzecia od 22:00 do 6:00 rano następnego dnia.

Po zakończeniu pracy przy demontażu został oddelegowany na szkolenie do siedziby spółki, które trwało do końca października 2013 r. Po powrocie ze szkolenia pracował na lakierni w systemie dwuzmianowym, pierwsza zmiana: od 8:00 do 16:00, druga od 12:00 do 20:00. Przełożonym powoda był wówczas S. T.. To on wydawał powodowi polecenia. Pod nieobecność S. T. polecenia wydawał mu T. W.. Zmiana miejsca pracy nie wiązała się z zawarciem nowej umowy zlecenia. Zdarzało się, że powód pracował również w soboty i niedziele, za co otrzymywał dodatkowe wynagrodzenie. Na lakierni świadczył pracę do dnia 23 lutego 2015 r., kiedy udał się na zwolnienie lekarskie, które trwało do końca pracy w spółce, czyli do 15 maja 2015 r.

Początkowo w oddziale spółki funkcjonowały listy obecności. Od 2013 r. wprowadzono elektroniczny system ewidencjonowania ilości godzin pracy, który identyfikował pracownika przez skan kciuka. Były ustalone grafiki określające dni i godzin pracy. Praca w innych godzinach mogła być świadczona tylko za zgodą przełożonego.

W sytuacji, gdy pracownik chciał uzyskać urlop, zgłaszał taki wniosek zmianowemu, który musiał na to wyrazić zgodę. Nieobecność jednodniową można było zgłosić na pół godziny przed rozpoczęciem danej zmiany. Było ustalone, iż za jeden dzień nieobecności pracodawca płacił wynagrodzenie, zaś za większą ilość nieobecności wynagrodzenie nie było wypłacane.

W sytuacji, gdy pracownik pozostawał na zwolnieniu lekarskim, miał obowiązek przedstawienia takiego zwolnienia w zakładzie pracy. Za czas zwolnienia lekarskiego pracownik otrzymywał 80 % wynagrodzenia za pracę.

W latach 2012-2013 w oddziale spółki pracowało ponad 200 osób na umowy zlecenia. W tym okresie z grupą około 30 osób, świadczących pracę na podstawie umów zlecenia, zawarto umowy o pracę. Takie umowy zawierane były też z osobami pracującymi na stanowisku mechanika. Nie były ustalone jasne kryteria doboru osób, z którymi zawarto umowy o pracę. Osoba świadcząca pracę na podstawie umowy zlecenia mogła być zastąpiona przez innego pracownika jedynie za zgodą bezpośredniego przełożonego. Zleceniobiorcy i pracownicy rozpoczynali pracę o tej samej godzinie i o tej samej kończyli. Zarówno jedni jak i drudzy byli identyfikowani za pomocą systemu elektronicznego, w ten sam sposób były ewidencjonowane ich godziny pracy. Zakres obowiązków pracowników i zleceniobiorców był taki sam bądź bardzo przybliżony. W przypadku nieobecności zleceniobiorcy, to on musiał zatroszczyć się o zastępstwo przez pracownika z innej zmiany. Wcześniejsze opuszczenie stanowiska pracy zleceniobiorcy mogło mieć miejsce za zgodą bezpośredniego przełożonego.

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie zeznań powoda P. M. przesłuchanego w trybie art. 299 k.p.c., częściowych zeznań świadków: M. K. (2) oraz E. J., zeznań świadków: P. B. (1) i Ł. M. oraz dokumentów złożonych w sprawie, których wiarygodność nie była kwestionowana.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków: M. K. (2) i E. J., co do braku konieczności usprawiedliwiania przez powoda nieobecności w pracy, a zeznaniom świadka E. J. dodatkowo w zakresie braku podległości powoda pracodawcy. W ocenie Sądu I instancji zeznania świadków w tym zakresie są odosobnione, pozostają w sprzeczności z zeznaniami powoda i pozostałych świadków, którzy jako osoby świadczące pracę na rzecz pozwanej spółki zeznali, że nie poinformowanie pracodawcy o nieobecności w pracy mogło skutkować nawet zwolnieniem z pracy.

Zdaniem Sądu zeznania świadka E. J., w zakresie braku podległości powoda pracodawcy, są niespójne. Najpierw świadek zeznała, że to główny technolog decydował o tym, jakie usługi mają być świadczone przez powoda danego dnia, następnie wskazała, że powód nie miał ustalonego przełożonego, po czym stwierdziła, iż wykonywanie usług przez powoda koordynował główny technolog. Zeznania te jako wewnętrznie sprzeczne i naruszające zasady logiki, nie zasługują na miano wiarygodnych.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

Sąd wskazał, że zgodnie z treścią art. 22 § 1, § 1<sup>1</sup> i § 1<sup>2</sup> 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 zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu wskazanych warunków wykonywania pracy.

Sąd zwrócił uwagę, że istotne cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych to: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia. Wymienione elementy powinny wystąpić łącznie. Art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. znajduje zastosowanie wtedy, gdy przyjęta przez strony nazwa umowy różni się z zawartym przez strony stosunkiem prawnym, którego cechy wskazują na stosunek pracy. Decydujące znaczenie mają tu cechy stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p., a także sformułowane przez doktrynę i orzecznictwo. Zasada osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik winien wykonywać pracę na rzecz pracodawcy osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Pracownik nie może samowolnie – zamiast osobistego wykonywania pracy – powierzyć jej wykonania innej osobie, nie będącej pracownikiem tego pracodawcy. Brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę.

W niniejszej sprawie – zdaniem Sądu Rejonowego - możliwe było zastąpienie powoda inną osobą, jednak mogło to mieć miejsce jedynie za zgodą pracodawcy i jedynie przez pracownika zatrudnianego przez pozwaną spółkę. Potwierdzeniem konieczności osobistego świadczenia pracy przez powoda było to, iż przed zmianą stanowiska pracy z demontażu samochodów na lakiernię, musiał przejść odpowiednie szkolenie. Oznacza to, że w praktyce nie było możliwości zastąpienia powoda przez osobę „z zewnątrz”, a jedynie przez innych pracowników pozwanej spółki posiadających odpowiednie przeszkolenie i kwalifikacje zawodowe do wykonywania powierzonych zadań.

Sąd Rejonowy wskazał, że zasadą stanowiącą istotę stosunku pracy jest odpłatny charakter pracy. Oznacza to, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie godziwe, odpowiadające m.in. rodzajowi wykonywanej pracy i posiadanym kwalifikacjom. W sytuacji, gdy strony nie określiły wysokości ani sposobu wynagradzania pracownika, należy mu się wynagrodzenie wynikające z obowiązujących przepisów prawa dla określonego rodzaju pracy, a w braku takiego określenia – wynagrodzenie uznane za odpowiednie do rodzaju rzeczywiście wykonywanej przez pracownika pracy. Wysokość wynagrodzenia powoda w rzeczywistości była uzależniona od ilości przepracowanych godzin. Sąd uznał, że system wynagradzania w pozwanej spółce, w praktyce, był godzinowy, którego podstawę stanowiła ilość godzin przepracowanych w danym miesiącu. Podkreślił przy tym, że okoliczność, iż wynagrodzenie powoda w poszczególnych miesiącach było zróżnicowane, nie przemawia za cywilnoprawnym charakterem umowy łączącej strony, skoro to przełożeni powoda decydowali o ilości dni i godzin pracy.

Zdaniem Sądu najistotniejszym elementem stosunku pracy, odróżniającym go od innych stosunków prawnych, jest podporządkowanie pracownika pracodawcy. Cechy takiej nie posiadają bowiem stosunki cywilnoprawne oparte na podstawie umowy o dzieło, czy umowy zlecenia

W ocenie Sądu I instancji fakt podlegania pracodawcy przez powoda nie budzi wątpliwości. Potwierdzają go nie tylko zeznania powoda, ale również zeznania świadków, będących pracownikami pozwanej spółki. Świadczenie pracy pod kierownictwem pracodawcy oznacza powinność stosowania się pracownika do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy oraz pozostawanie do dyspozycji pracodawcy w miejscu i czasie wyznaczonym do wykonywania pracy. Sąd zwrócił uwagę, że powód świadczył pracę w ośrodku załadunkowo – przeładunkowym w M., czyli w miejscu wskazanym przez pracodawcę w umowie zlecenia. Powód nie ustalał sam miejsca pracy, co istotne, nie mógł dowolnie wybierać godzin świadczenia pracy, ani też dni, w których pracę tę wykonywał. Świadczył pracę w godzinach i dniach wskazanych w grafiku przygotowywanym przez przełożonych. Każde wcześniejsze bądź późniejsze wyjście z pracy, musiał uzgadniać z przełożonymi. Potwierdzeniem podległości powoda była również konieczność dokumentowania swojej obecności w pracy w systemie elektronicznym poprzez skan kciuka, a wcześniej przez podpisywanie list obecności.

Zdaniem Sądu I instancji z podporządkowaniem pracownika oraz osobistym świadczeniem pracy łączy się zasada ciągłości pracy w ramach stosunku pracy. Istota ciągłości świadczenia pracy polega na tym, że zobowiązanie pracownika nie polega na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności lub na wykonaniu ich zespołu składającego się na określony rezultat, lecz wiąże się z wykonywaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą. Taki właśnie charakter miała praca wykonywana przez powoda. Zgodnie z ustaleniami stron powód miał wykonywać umówione i określone czynności, w konkretnych dniach, w przewidywanym wymiarze czasowym 8 godzin, początkowo w trójzmianowym a następnie dwuzmianowym systemie pracy, zgodnie z ustalonym grafikiem zmian, przygotowanym przez pracowników pozwanej.

Sąd wskazał także, że elementem przedmiotowo istotnym stosunku pracy jest wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem. Chodzi zatem o wykonywanie pracy „na ryzyko” pracodawcy, który z reguły dostarcza pracownikowi narzędzi, materiałów i innych środków niezbędnych do wykonywania umówionych obowiązków oraz ponosi ujemne konsekwencje niezawinionych błędów popełnianych przez pracownika (tzw. ryzyko osobowe), a ponadto w zasadzie jest obowiązany spełnić wzajemne świadczenie na rzecz pracownika w przypadku zakłóceń w funkcjonowaniu zakładu pracy. W przedmiotowej sprawie kwestią bezsporną było zapewnienie powodowi przez pracodawcę sprzętu niezbędnego do wykonywania powierzonych mu czynności. Ponadto, powód otrzymał strój służbowy, który zakładał w trakcie wykonywania przez niego swoich obowiązków. Dodatkowo, ryzyko związane z wykonywaniem przez powoda czynności leżało po stronie pracodawcy,

Zdaniem Sądu Rejonowego zatrudnienie powoda posiadało cechy istotne dla umowy o pracę, przy czym ich charakter był przeważający.

Sąd Rejonowy zwrócił również uwagę, że powód pracujący na rzecz pozwanej spółki, wykonywał takie same obowiązki jak inni pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę. Ponadto istniała możliwość zastąpienia pracownika przez zleceniobiorcę, co dodatkowo potwierdza jednakowy charakter wykonywanej przez nich pracy. Zdaniem Sądu umowy zlecenia były zawierane z uwagi na konieczność zmniejszenia kosztów zatrudnienia, nie zaś z uwagi na chęć zawarcia takiej umowy przez obydwie strony. Oznacza to, że pracodawca miał pełną świadomość, iż stosunek łączący strony, zawiera w sobie cechy stosunku pracy, jednakże z uwagi na znacznie niższe koszty związane z zatrudnieniem, zawierał umowy cywilnoprawne. Działanie takie Sąd uznał za zmierzające do obejścia prawa, w zakresie zawierania z pracownikami umów o pracę. Ponadto jako niezrozumiałe ocenił Sąd zawieranie umów o pracę z częścią osób zatrudnionych na podstawie umów zlecenia, przy jednoczesnej odmowie statusu pracownika powodowi. Jak ustalono powód wykonywał takie same zadania jak osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy. Nie było też przeszkód natury faktycznej, bądź prawnej do zawarcia z powodem umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, iż stosunek prawny łączący P. M. oraz pozwaną spółkę wypełnia znamiona stosunku pracy i z tego względu ustalił, że powód pozostawał z nią w stosunku pracy, na podstawie umowy o pracę, w okresie od 6 września 2012 r. do 15 maja 2015 r.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu uzasadnienia treść art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. 2013, poz. 490 ze zmianami).

Wniosek pozwanego o zasądzenie kosztów procesu, jako pochodzący od strony przegrywającej sprawę, został oddalony (art. 98 § 1 k.p.c. – a contrario).

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych /tekst jednolity, Dz. U. z 2010r., nr 90, poz. 594, ze zmianami/, Sąd obciążył pozwanego opłatą od pozwu w kwocie 1.236 zł /24.720 zł x 5%/, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Z wyrokiem tym nie zgodziła się pozwana Spółka. Wniosła apelację. Zaskarżyła wyrok w całości zarzucając:

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy:

- art.233§ 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, dokonanej wybiórczo, jednostronnie i wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, wyrażającej się w bezkrytycznym i niezgodnym z rzeczywistością przyjęciu za w pełni prawdziwe zeznań powoda oraz świadków P. B. (1), Ł. M., przy jednoczesnym uznaniu zeznań świadków M. K. (2) i E. J. za wiarygodne tylko częściowo, co w konsekwencji doprowadziło zarówno na etapie subsumpcji, jak i wyrokowania do ustalenia, że usługi świadczone przez powoda wypełniały znamiona stosunku pracy, podczas, gdy nosiły one wszelkie cechy umowy zlecenia,

- art.322 k.p.c. poprzez przyjęcie, że powód udowodnił, iż łączył go z pozwaną stosunek pracy, podczas ,gdy powód nie wykazał, że świadczone przez niego usługi nosiły wszelkie istotne cechy stosunku pracy, w szczególności nie wykazał on, iż wykonywał pracę w sposób ciągły w narzuconych przez pracodawcę godzinach oraz, że podlegała podporządkowaniu organizacyjnemu, w sytuacji, gdy pozwana przedstawiła logiczne, wzajemnie się uzupełniające dowody w postaci zeznań świadków M. K. (2) oraz E. J. jak też wyjaśnień samego powoda oraz dokumentu w postaci zestawienia ilości świadczonych usług, z których jednoznacznie wynika, że powoda z pozwaną łączył stosunek zlecenia;

2/ naruszenie przepisów praw materialnego t.j. art.22 § w k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie do ustalonego w sprawie stanu faktycznego i bezpodstawne przyjęcie, iż usługi świadczone przez powoda spełniały wszelkie istotne cechy stosunku pracy, podczas gdy powód mógł samodzielnie decydować o ilości, czasie oraz rodzaju świadczonych usług, a tym samym jego działanie nosiło wszelkie cechy charakterystyczne dla umowy zlecenia.

Mając na względzie te zarzuty pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm prawem przepisanych.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje**

Apelacja jest częściowo uzasadniona.

Na wstępie podkreślić wypada, że praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych, takich jak umowa zlecenia, umowa agencyjna, umowa o dzieło czy też umowa o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio przepisy o umowie zlecenia(art.750 k.c.)..

Ustawodawca nie wprowadza zakazu nawiązywania stosunków cywilnoprawnych, których przedmiotem byłoby świadczenie pracy ani nie wprowadza w art. 22§11 kp domniemania zawarcia umowy o pracę. Na podstawie art.22§11 nie można bowiem przyjąć, że każde zatrudnienie jest zatrudnieniem „w warunkach” określonych w §1 tegoż przepisu.

Zatrudnienie zatem nie musi mieć charakteru pracowniczego i praca może być wykonywana na podstawie umów cywilnoprawnych a decydujące znaczenie ma zamiar ukształtowania w określony sposób treści łączącego strony stosunku prawnego, zamiar towarzyszący zawarciu i kontynuowaniu stosunku umownego. Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony ( ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jej wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22§1 kp, to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony ( OSPiKA 9/79 poz.168, OSNAPiUS 19/99 poz.582, OSNAPiUS 4/00 poz.138, OSNAPiUS 11/00 poz.417, OSNAPiUS 5-6/07 poz. 67)

W myśl art.65§2 kc w umowach należy badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Zasada swobody umów art. (3531 kc) polega w pierwszej kolejności na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył.

Ocena charakteru prawnego stosunku łączącego strony wymaga uwzględnienia całokształtu okoliczności dotyczących zarówno woli stron, treści zawartej umowy jak i sposobu jej wykonywania. Uwzględnić należy także interesy obu stron, w tym cele i motywy podmiotu zatrudniającego.

W świetle powyższego zwrócić należy uwagę że pozwana spółka w wyniku zawartego kontraktu zaczęła realizować projekt związany z demontażem aut fabrycznie nowych, które następnie były transportowane do nabywców. Z związku z tym oferowała na lokalnym rynku zatrudnienie związane z pracami dotyczącymi demontażu tych aut. Powód miał wykonywać proste i powtarzalne czynności z zakresu mechaniki pojazdowej. Jak wynika z ustaleń Sądu i instancji projekt ten był realizowany jedynie w określonych ramach czasowych i tylko w zakresie demontażu aut. Spółka (...) w ramach realizacji w/w projektu zaoferowała powodowi świadczenie pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej. Z samego faktu zaoferowania zatrudnienia na w/w podstawie nie można - jak to uczynił sąd rejonowy – wyciągnąć wniosku o zamierzania obchodzenia przez spółkę przepisów prawa pracy co miało być związane z redukcją kosztów zatrudnienia. Optymalizacja kosztów zatrudnienia nie jest niczym nagannym i oferowanie zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych (przy złożeniu że w istocie dany stosunek prawny nie ma cech stosunku pracy) jest prawnie dopuszczalne i mieści się w granicach wolności gospodarczej.

Przepis art.22§1(1) k.p. potwierdza przekonanie, że o rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego świadczona jest praca, decyduje nie jej formalna nazwa, lecz rzeczywista wola stron. W szczególności podnieść należy, iż o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony ( art. 3531 kc w zw. z art.300kp), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji ( OSNAPiUS 21/01,poz.637)

Jak wynika z ustaleń Sądu I instancji powód na zawarcie umowy zlecenia wyraził zgodę. Skoro bowiem powód twierdzi, że obiecywano mu w przyszłości umowy o pracę, to znaczy, że miał świadomość, że łączy go z pozwanym stosunek cywilno – prawny. Należy przy tym wskazać, że jeżeli nawet byłoby prawdziwe twierdzenie powoda, że M. K. (2) oświadczała, iż po trzech miesiącach będzie zawarta umowa zlecenia, to takie oświadczenie nie może być traktowane jako element umowy przedwstępnej, która w swej treści musi zawierać nie tylko wolę zawarcia umowy przyrzeczonej, ale także jej istotne postanowienia. Brak jest natomiast jakichkolwiek ustaleń, aby w trakcie rozmowy powoda z M. K. (2) padały jakiegokolwiek oświadczenia woli dotyczące warunków umowy o pracę, która miałaby być zawarta w przyszłości.

Wolę zawarcia umowy zlecenia miała także pozwana spółka. Należy zatem stwierdzić, że wolą obu stron stosunku prawnego było zawarcie umowy zlecenia, której przedmiotem było wykonywanie usługi w zakresie mechaniki samochodów osobowych w ośrodku załadunkowo – przeładunkowym.

Sposób wykonywania przez powoda umowy zlecenia różnił się od wykonywania umowy charakterystycznego dla stosunku pracy.

Sąd rejonowy ustalił, że możliwe było zastąpienie powoda inną osobą, jednak mogło to mieć miejsce jedynie za zgodą pracodawcy i jedynie przez pracownika zatrudnionego przez pozwaną spółkę. Sad Rejonowy wyciągnął z tego nieuprawniony wniosek, że powód był obowiązany do osobistego świadczenia pracy. Takie ustalenie pozwala na stwierdzenie, że powód mógł nie świadczyć pracy określonego dnia w sytuacji wskazania innego pracownika jako zastępcy. W stosunku cywilno prawnym wynikającym z umowy zlecenia jak to stanowi art. 738 k.c. możliwe jest powierzenie wykonania zlecenia osobie trzeciej tylko wtedy, gdy wynika to z umowy lub ze zwyczaju albo gdy jest do tego zmuszony przez okoliczności. Zleceniodawca ma prawa dookreślić zasady wykonania zlecenia przez osobę trzecią także poprzez wprowadzenie wymogu, że winna być to osoba pozostająca ze zleceniodawcą w stosunku prawnym.

Nadto – co także wynika z ustaleń Sądu I instancji – zasady wynagradzania powoda w przypadku jego nieobecności były odmienne od tych, które mają zastosowanie do pracowników. Powód bowiem miał prawo do wynagrodzenia jedynie za jeden dzień nieobecności, za większą ilość nieobecności wynagrodzenie nie było wypłacane.

Powód za zgodą brygadzysty mógł „wziąć dzień wolny”. Mógł także za zgodą brygadzysty zakończyć pracę wcześniej (wyjaśnienia powoda). Praca w innych godzinach niż w grafiku mogła mieć miejsce, jeśli wskazany został zastępca (zeznania świadka P. B.).

Konkludując stwierdzić należy, że powód przy wykonywaniu zlecenia( w okresie swojej choroby, potrzeby dnia wolnego lub innej niemożności wykonania przedmiotu zlecenia) mógł powierzyć wykonanie przedmiotu umowy osobie trzeciej po uzyskaniu zgody zleceniodawcy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód świadczył pracę w określonych godzinach i o tym jaką pracę( w zakresie demontażu aut) ma wykonać danego dnia decydował przełożony. Rzeczywiście powyższa organizacja pracy wykazuje podobieństwo do świadczenia pracy przez pracownika. Zgodzić się można, że opracowanie grafiku, ustalenie godzin pracy są elementami, które mogą być także treścią stosunku pracy. Zważyć jednak należy, że stosunek prawny łączący powoda z pozwanym charakteryzował się także wieloma cechami właściwymi dla stosunków cywilnoprawnych takimi jak możliwość zastępstwa w przypadkach, w których powód nie mógł świadczyć pracy z powodu choroby bądź innych względów, wpływ na kształt grafiku poprzez możliwość skrócenia czasu pracy czy „wzięcia „ dnia wolnego. Istotna jest również wyrażona przez powoda wola zawarcia umowy zlecenia i brak w tym względzie jakichkolwiek elementów wprowadzenia go w błąd.

W związku z tym uznać należy, że stosownie do woli stron i treści zawartej umowy, strony w okresie od 6 czerwca 2012 r. do 10 lipca 2013 r. łączyła umowa zlecenia zawarta.

Odmienne należy natomiast ocenić okres od 11 lipca 2013 r. do 15 maja 2015 r. Z materiału dowodowego wynika, że w okresie tym, choć strony łączyła umowa zlecenia z 6 czerwca 2012 r., której przedmiotem były świadczenie usług w zakresie mechaniki w ośrodku załadunkowo - przeładunkowym. W M., powód w/w czynności nie wykonywał. Został natomiast skierowany na szkolenie do miejscowości Z., gdzie przebywał do końca października 2013 r. Strony nie zaoferowały Sądowi dowodów pozwalających na bliższe ustalenia, jakie powód w czasie tego szkolenia wykonywał czynności. Następnie po powrocie ze szkolenia powód w dalszy ciąg nie świadczył pracy zgodnie z umową zlecenia. Skierowany został natomiast do pracy w lakierni. Wiązało się to z zakończeniem kontraktu na demontaż samochodów. Z materiału dowodowego nie wynika, dlaczego nie doszło do zawarcia nowej umowy między stronami. W kontekście powyższych ustaleń brak jest podstaw do przyjmowania, że strony w dalszym ciągu kontynuowały umowę zlecenia z dnia 6 czerwca 2012 r. Owe polecenia pozwanej Spółki: skierowania powoda na kilkumiesięczne szkolenie oraz zlecenie mu pracy w lakierni świadczą o istotnym i trwałym podporządkowaniu powoda poleceniom pozwanej spółki dotyczącym świadczenia pracy innego rodzaju, w istotny sposób wykraczającym poza przedmiot umowy zlecenia. Wskazuje to, że między stronami nawiązał się stosunek prawny, którego przedmiotem nie był już wykonywanie czynności określonych w umowie z 6 czerwca 2012 r., lecz powód wykonywał inne polecenia

stosownie do aktualnych interesów pozwanego. Więż prawna łącząca strony od dna 11 lipca 2013 r. nie może być zatem traktowana jako kontynuacja dotychczasowego stosunku prawnego. Wyżej opisane podporządkowanie powoda, aktualnym oczekiwaniom i interesom spółki pozwala na przyjęcie, że od 11 lipca 2013 r. strony nawiązały w sposób dorozumiany stosunek pracy.

Mając na względzie powyższe rozważania Sąd Okręgowy na podstawie art. 386§1 k.p.c. i art.100 k.p.c. orzekł jak w sentencji.