

Sygn. akt VIII Pa 9/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 czerwca 2019 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Anna Golec
Sędziowie:	SO Zofia Kubalska SR del. do SO Irena Grymuza (spr.)
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 czerwca 2019 roku w L.

sprawy A. W. (1)

przeciwko K. M. (1)

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego w Puławach IV Wydziału Pracy

z dnia 10 sierpnia 2017 roku sygn. akt IV P 136/16

I. zmienia zaskarżony wyrok w pkt I i ustala, że powód A. W. (1) był zatrudniony u pozwanej K. M. (1) na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony do dnia 28 kwietnia 2016 roku;

II. oddala apelację pozwanej w pozostałej części;

III. znosi wzajemnie między stronami koszty postępowania apelacyjnego.

Z. K. A. I. G.

Sygn. akt VIII Pa 9/19

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 10 sierpnia 2017 r. Sąd Rejonowy w Puławach

IV Wydział Pracy ustalił, iż powód A. W. (1) jest zatrudniony u pozwanej K. M. (1) prowadzącej firmę PPHU (...) z siedzibą w K. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 18 listopada 2014 r., zasądził od pozwanej K. M. (1) na rzecz powoda A. W. (1) kwotę 720 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Pozwana K. M. (1) prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą K. M. (1) PPHU (...) w K. i firma ta zajmuje się min. skupem surowców wtórnych i odzyskiwaniem surowców z materiałów segregowanych w sortowni śmieci w K..

Powód A. W. (1) był bezrobotnym, pracował dorywczo, sytuacja jego rodziny był trudna i wtedy powód dowiedział się o możliwości pracy u pozwanej.

Powód udał się do tej biura tej firmy, rozmawiał na temat możliwości podjęcia pracy w tej firmie z mężem pozwanej oraz A. W. (2) i mąż pozwanej poinformował powoda, że możliwe jest zawarcie umowy o dzieło z wynagrodzeniem w wysokości 7,40 zł za godzinę pracy. Mąż pozwanej oprowadził powoda po zakładzie, pokazał miejsca pracy, pokazał na czym praca powoda miałyby polegać, powiedział że powód będzie pracował na wszystkich stanowiskach, a jeżeli czegoś nie będzie wiedział, to ma pytać innych pracowników.

Powód od dnia 18 listopada 2014 r. rozpoczął wykonywanie pracy w firmie pozwanej. W grudniu 2014 r. powód otrzymał do podpisu pierwszą umowę o dzieło, potem co miesiąc, pod koniec każdego miesiąca, otrzymywał kolejne umowy o dzieło do podpisania na kolejny miesiąc, powód je podpisywał, a wszystkie te umowy były sformułowane tak samo, tylko inny był okres na jaki zawarta była kolejna umowa.

Do obowiązków powoda należało sortowanie odpadów i wykonywanie pracy przy prasie, taśmie. Powód faktycznie te prace wykonywał, podobnie jak inni pracownicy - mężczyźni, w tym J. S. zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Praca odbywała się codziennie od poniedziałku do piątku od godz. ok.7.00 do co najmniej do godz. 15.00 i powód co najmniej w tych godzinach pracował i przebywał na terenie zakładu. W trakcie dnia pracy zdarzało się, że nie wszystkie maszyny były sprawne i wtedy część osób oczekując na terenie sortowni na naprawienie maszyny, pracy nie wykonywała. Powód, podobnie jak i inni pracownicy wykonujący pracę w tym zakładzie, podpisywali codziennie na przedłożonej im liście obecności znajdującej się

w pokoju socjalnym godziny swojej pracy danego dnia, a pod koniec miesiąca ta lista była zabierana do biura i tam było naliczane wynagrodzenie liczone wg. ustalonej dla danego pracownika stawki godzinowej przemnożonej przez liczbę godzin pracy. Powód w tę listę wpisywał tylko godziny faktycznego wykonywania przez niego pracy, a nie wpisywał godzin, gdy przebywał

w zakładzie, ale pracy nie wykonywał, z uwagi na awarie. Powód w każdym miesiącu swojej pracy przepracował średnio 150-160 godzin, ale także był miesiąc gdy tych godzin faktycznie wykonywanej pracy było 211. Wynagrodzenia dla osób, które pracowały w ramach umów cywilnoprawnych wypłacane było w biurze w K., wynagrodzenia te wyliczane i wypłacane było przez A. W. (2) i D. W. a osoba otrzymująca wynagrodzenie kwitowała fakt odbioru pieniędzy. Powód otrzymywał wynagrodzenie co miesiąc w wysokości ok. 1000 zł netto liczone wg. stawki 7,40 zł za przepracowaną godzinę. Powód swoją pracę na rzecz pozwanej świadczył zawsze osobiście.

W miesiącach lipiec i sierpień 2015 r. powód nie wykonywał pracy

w firmie pozwanej z powodu wyjazdu za granicę, przy czym poinformował o tym pracowników biura i zapytał czy po powrocie może dalej pracować, a A. W. powiedziała, że nie ma problemu. Od dnia 1 września 2015 r. powód ponownie przystąpił do wykonywania pracy na dotychczasowych ustalonych warunkach, zawarł na piśmie przedstawioną mu umowę o dzieło. Powód pracował na niezmienionych zasadach w kolejnych miesiącach, na kolejno co miesiąc zawierane były na piśmie umowy o dzieło, w szczególności ostatnia umowa o dzieło została zawarta na okres od 1 kwietnia do 30 kwietnia 2016 r. W dniu 28 kwietnia 2016 r. w trakcie wykonywania przez powoda jego obowiązków pracowniczych uległ on wypadkowi przy pracy, wskutek którego doszło do amputacji dłoni lewej ręki. Pozwana nie rozwiązała stosunku prawnego łączącego strony do dnia dzisiejszego.

W świetle tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie powoda o ustalenie, że od dnia 18 listopada 2015 r. między nim a pozwaną istnieje stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, zasługuje na uwzględnienie i znajduje oparcie w treści przepisu art. 189 k.p.c. i art. 22 § 1 k.c.

Powołując się na przepis art. 3 k.p.c. Sąd I instancji wskazał, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika – w ocenie sądu, iż stan faktyczny przedstawiany przez powoda, co do okresu jego pracy na rzecz pozwanej, był taki, jaki on przedstawia, czyli iż wykonywał on pracę u pozwanej codziennie tj. od poniedziałku do piątku w okresie od dnia 18 listopada 2014 r. do dnia 28 kwietnia 2016 r., za wyjątkiem lipca i sierpnia 2015 r. Sąd Rejonowy podkreślił, że żadna ze stron nie przedstawiła w toku procesu kompletu zawartych na piśmie przez strony umów o dzieło, poza jedną umową zawartą od 1 września 2015 r., złożoną przez powoda, choć z pewnością pozwana winna dysponować tymi umowami i w ogóle kompletem dokumentów, związanych z wykonywaniem przez powoda pracy na jej rzecz, ale tego nie uczyniła. Wobec tego Sąd I instancji oparł się na dowodach przedstawionych przez strony i uznał że zeznania powoda co do okresu wykonywania przez niego pracy znajdują potwierdzenie w przedstawionym przez strony materiale dowodowym, a w szczególności wprost w zeznaniach świadka A. W. oraz świadka A. W..

W ocenie Sądu Rejonowego, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika iż powód w okresie wykonywania przez niego pracy na rzecz pozwanej, w należącej do pozwanej sortowni śmieci w K., wykonywał tę pracę w ramach nie umowy o dzieło ale w ramach umowy o pracę. Sąd I instancji podniósł, iż stosunek pracy wykazuje wiele podobieństw do stosunków cywilnoprawnych, lecz różni się takimi właściwościami jak: dobrowolność zobowiązania, zarobkowy charakter, osobisty charakter świadczenia pracy, podporządkowanie pracownika wyrażające się przede wszystkim w możliwości wydawania pracownikom poleceń dotyczących pracy, stałe godziny pracy, określone miejsce wykonywania pracy, podpisywanie list obecności. Ustawodawca nie wprowadził zakazu nawiązywania stosunków cywilnoprawnych, których przedmiotem byłoby świadczenie pracy ani nie wprowadził w art. 22§1¹ k.p. 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. Przepis ten tylko potwierdza przekonanie, że o rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego świadczona jest praca, decyduje nie jej formalna nazwa, lecz rzeczywista wola stron. Powołując się na liczne orzecznictwa Sądu Najwyższego Sąd Rejonowy wskazał, że w myśl art. 65 § 2 k.c. w umowach należy badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Zasada swobody umów art. (...) k.c.) polega w pierwszej kolejności na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył.

Sąd I instancji podkreślił, jednakże, że w przedmiotowej sprawie trudno mówić o woli wyrażanej przez powoda, bowiem – jak wynika z jego zeznań, nikt z przedstawicieli pozwanej nie pytał powoda czy ma wolę wykonywania pracy na rzecz pozwanej w ramach umowy o pracę czy umowy cywilnoprawnej. Powód nie zaprzecza, iż od samego początku tj. od rozmowy z mężem pozwanej wiedział, że będzie pracował w tej firmie na podstawie umowy o dzieło i godził się na to, bo znajdował się w takiej sytuacji życiowej, że musiał przyjąć każdą propozycję, aby utrzymać rodzinę. Powód zeznał zdecydowanie, że to mąż pozwanej w czasie wstępnej rozmowy mówił mu o warunkach wykonywania pracy i to on poinformował powoda, że zawarta zostanie umowa o dzieło. Powód zaś, jak zdecydowanie twierdzi, nie miał żadnego interesu, aby wystąpić

z inicjatywą, aby praca przez niego wykonywana była wykonywana w ramach nie umowy o pracę, a umowy o dzieło; natomiast pozwana w toku trwania procesu, mimo możliwości, nie przedstawiła żadnych dowodów, iżby to powód wystąpił z wolą zawarcia umowy o dzieło. Pamiętać też należy, że powód nie jest człowiekiem wykształconym, pracuje od lat fizycznie, a więc jego świadomość prawna nie jest wysoka i pozwana, czy też jej przedstawiciele, powinni w momencie zawierania umowy jasno i konkretnie przedstawić powodowi warunki na jakich proponuje wykonywanie przez niego pracy. Trudno więc mówić o swobodnej woli powoda co do rodzaju umowy mającej go łączyć z pozwaną, bo jak już wyżej podniesiono, powód był wtedy absolutnie zdeterminowany, aby pracę natychmiast podjąć i zarabiać; natomiast obowiązkiem pozwanej, jako prowadzącej firmę, było zawarcie z powodem wykonującym na jej rzecz pracę w sortowni w takiej formie, jak to przewiduje prawo, a więc skoro rodzaj obowiązków przypisanych powodowi, charakterystyka wykonywania pracy nosiła ewidentne cechy charakterystyczne dla umowy o pracę, to obowiązkiem

pozwanej było zaproponowanie powodowi pracy na podstawie umowy o pracę, a nie umowy o dzieło w sytuacji, gdy powód niejako wtedy „stał pod ścianą”, bo musiał pracować.

W ocenie Sądu Rejonowego, sposób oraz charakter wykonywania pracy przez powoda w okresie od 18 listopada 2014 r. rzecz pozwanej nosił ewidentne cechy charakterystyczne dla umowy o pracę. Powód bowiem przychodził do pracy codziennie na ustalone i obowiązujące wszystkich pracowników w sortowni w K. godziny pracy, pracował w godzinach pracy Zakładu, a więc co najmniej 8 godzin dziennie, osobiście wykonywał pracę, nie mógł zdecydować aby za niego wykonywała pracę dowolna osoba, był podporządkowany regułom i zasadom obowiązującym wszystkich pracowników sortowni, a nadzór nad jego pracą jak i pozostałych pracowników wykonujących pracę na placu pełnił K. K. (1). Sąd Rejonowy zauważył, iż skoro charakter, rodzaj, zasady wykonywania pracy przez cały czas były dla powoda wykonującego pracę na podstawie umowy o dzieło i pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę takie same, to stwierdzić należy, że zaistniała wprost sytuacja, o której mówi art. 22 §1¹ k.p., który stanowi, iż zatrudnienie w warunkach określonych w § 1, czyli gdy 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, jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nazwa zawartej na piśmie umowy łączącej strony brzmi „umowa o dzieło”, ale charakter stosunku łączącego strony był taki jaki jest przewidziany dla umowy o pracę. Zapis § 1² w/w przepisu stanowi, iż nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

Sąd I instancji wskazał nadto, że poza sporem jest, że ostatnim dniem, w którym powód wykonywał pracę na rzecz pozwanej w zakładzie w K. był dzień, w którym doszło do tragicznego wypadku, jakiemu uległ powód w czasie wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych, a w wyniku tego wypadku powód utracił lewą dłoń. Wtedy tj. w dniu wypadku, pomiędzy stronami na piśmie zawarta była umowa o dzieło na okres od 1 kwietnia do 30 kwietnia 2016 r. Powód w toku niniejszego procesu wnosił o ustalenie, że pozostaje on w zatrudnieniu u pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i w ocenie Sądu I instancji, jego żądanie jest uzasadnione. Jak bowiem ustalono, powód swoją pracę na rzecz pozwanej wykonywał od dnia 18 listopada 2014 r. codziennie, tak jak inni pracownicy w godzinach im przypisanych, a w okresie od 1 lipca do 31 sierpnia 2015 r. nie było go w pracy za wiedzą i zgodą pozwanej. Zatem skoro powód wykonywał pracę na rzecz pozwanej, zawierając począwszy od 18 listopada 2014 r., co miesiąc, na kolejny miesiąc, nowe terminowe umowy o dzieło, które w istocie - jak wyżej podniesiono, były umowami o pracę zawartymi na okres miesiąca, czyli na czas określony, to stwierdzić należy, mając na uwadze treść art. 25¹ §1 i 3 k.p., że już taka czwarta umowa terminowa stała się umową na czas nieokreślony. Okres faktycznego niewykonywania przez powoda pracy na rzecz pozwanej tj. okres od 1 lipca do 31 sierpnia 2015r. nie powodował, że ta umowa pomiędzy stronami się rozwiązała; w sytuacji, gdy powód faktycznie pracował do 30 czerwca 2015 r., a potem za wiedzą i zgodą przedstawicieli pozwanej przez dwa miesiące nie pracował w tej firmie i wrócił do pracy w dniu 1 września 2015 r., to uznać można, iż w tym czasie przebywał na urlopie bezpłatnym, udzielonym na jego wniosek. Stosunek pracy wykreowany w dniu 18 listopada 2014 r. trwał bowiem, przekształcił się w roku 2015 w stosunek pracy na czas nieokreślony i wobec tego, że nie został dotąd rozwiązany, to trwa nadal. Poza sporem jest, że powód wobec zaistniałego wypadku w dniu 28 kwietnia 2016 r. nie mógł przez jakiś okres pracy wykonywać z uwagi na uraz, ale potem, przedmiotowym pozwem z dnia 4 lipca 2016r., zwrócił się do tut. Sądu o ustalenie, że łączy go z pozwaną stosunek pracy.

Wobec tego Sąd Rejonowy ustalił, że powoda z pozwaną od dnia 18 listopada 2014 r. łączy umowa o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., przy uwzględnieniu § 9 ust 1 pkt. 3 oraz § 15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany zaskarżając go w całości.

Na podstawie art. 368 § 1 pkt 2 k.p.c. zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

I. naruszenie przepisów postępowania w postaci art. 328 § 2 k.p.c. poprzez:

a) nie wskazanie przez Sąd w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przyczyn, dla których odmówił on wiarygodności i mocy dowodowej zeznaniom pozwanej w całości oraz zeznaniom świadka A. W. w części, ograniczając się jedynie do stwierdzenia, iż pozwana nie przedłożyła żadnych dowodów na okoliczności będące przedmiotem dowodów z tychże zeznań, co nie może być uznane za kryterium oceny ich wiarygodności i mocy dowodowej, podczas gdy zgodnie z treścią tegoż przepisu Sąd jest zobligowany do wskazania tych przyczyn w sposób umożliwiający przeprowadzenie kontroli prawidłowości swojego rozumowania;

b) skonstruowanie uzasadnienia zaskarżonego wyroku w sposób nieprawidłowy, brak prawidłowego wyodrębnienia części dotyczącej ustalonego przez Sąd stanu faktycznego oraz części dotyczącej wyjaśnienia podstawy prawnej orzeczenia, a pozorne jedynie wyodrębnienie części „Sąd Rejonowy ustalił co następuje” oraz „Sąd Rejonowy zważył co następuje” nie pokrywa się z treścią tych części, co w konsekwencji spowodowało, iż w przeważającej części jest ono niezrozumiałe i niejasne, a zatem niemożliwe jest przeprowadzenie kontroli instancyjnej zaskarżonego orzeczenia.

II. naruszenie przepisów postępowania w postaci art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę zeznań powoda oraz świadka A. W. i przyznanie im waloru wiarygodności w całości, podczas gdy zeznania te pozostawały w sprzeczności z zeznaniami innych świadków, w zakresie którym Sąd dał im wiarę, a jako zeznania osób bezpośrednio zainteresowanych korzystnym rozstrzygnięciem sprawy, Sąd winien ocenić je ze szczególną ostrożnością, w szczególności wziąć pod uwagę to, że nie zostały one podparte żadnymi dokumentami, które bez wątpienia powód posiadał i winien Sądowi przedstawić;

III. sprzeczność istotnych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, a mianowicie, iż:

a) powód był zobowiązany do codziennej pracy w godzinach od 7 co najmniej do 15 oraz podpisywania listy obecności, podczas gdy z samych już zeznań powoda wynika, iż nie musiał codziennie stawiać się w przedsiębiorstwie pozwanej, nigdy nie miał z tego tytułu żadnych problemów, nie podpisywał on listy obecności, a jedynie spisywał liczbę przepracowanych danego dnia godzin - celem wyliczenia należnego mu wynagrodzenia;

b) mąż pozwanej zaproponował powodowi zawarcie umowy o dzieło, podczas gdy to z inicjatywy powoda umowa taka została zawarta i zawierane były kolejne, co potwierdza również praktyka w firmie pozwanej, jaką jest zawieranie umów o pracę, a umów cywilnoprawnych jedynie na życzenie drugiej strony;

c) powód nie wykonywał prac na rzecz pozwanej jedynie w lipcu i sierpniu 2015 r., podczas gdy w roku 2015 powód zwrócił się do pozwanej o podpisanie kolejnej umowy o dzieło dopiero 31 sierpnia, a potem 31 grudnia, 1 lutego 2016 r., 1 marca i 1 kwietnia;

IV. naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci art. 6 k.c. w zw. z art. 189 k.p.c. poprzez niewłaściwy rozkład ciężaru dowodu polegający na wyciągnięciu negatywnych skutków procesowych w stosunku do pozwanej, z tego względu że żadna ze stron nie przedłożyła dokumentów (m. in. umów o dzieło z 2015 r.) i uznaniu za udowodnione twierdzeń powoda, iż pozostawał on w stosunku pracy z pozwaną od 18 listopada 2014 r., w sytuacji gdy to powód winien złożyć powoływane przez Sąd dokumenty dla udowodnienia faktów, z których wywodził skutki prawne, a umowami takimi (jeśli jego zdaniem były zawierane) z pewnością dysponował;

V. naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 22 § 1-1² k.p. poprzez błędną wykładnię umów o dzieło każdorazowo zawieranych między stronami i uznanie, iż celem stron było zawarcie umowy o pracę, a przedmiotowe umowy o dzieło w swojej treści zachowywały warunki wykonywania pracy, podczas gdy zamiarem stron było zawieranie umów o dzieło na okres miesięczny, a zatrudnienie powoda nie następowało w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

Wobec powyższych zarzutów pozwany wnosił o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Puławach do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

Ewentualnie, w przypadku nie uznania przez Sąd zarzutów z punktu I za usprawiedliwione, wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez:

1. oddalenie powództwa w całości;
2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu według norm prawem przepisanych.

Nadto apelujący wnosił o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania odwoławczego według norm prawem przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy, po przeprowadzeniu dodatkowego postępowania dowodowego w sprawie, w postaci zeznań świadka K. M. (2) oraz uzupełniających zeznań powoda A. W. (1) w trybie art. 299 kpc zasadniczo podzieliła ustalenia faktyczne i ocenę prawną dokonaną przez Sąd I instancji.

Ustalenia te należy jednak uzupełnić o stwierdzenie, iż doszło między stronami do dorozumianego (per facta concludentia) rozwiązania stosunku pracy w drodze porozumienia stron z dniem 28 kwietnia 2016 r. tj. z dniem w jakim doszło do wypadku powoda, w trakcie wykonywania obowiązków pracowniczych.

Powyższe ustalenia Sąd Okręgowy oparł częściowo na zeznaniach świadka K. M. (2), przesłuchanego w postępowaniu apelacyjnym, oraz przede wszystkim na uzupełniających zeznaniach powoda A. W. (1).

Sąd Okręgowy w całości obdarzył wiarą zeznania A. W. (1) gdyż są one stanowcze, logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego. Logicznym jest bowiem i znajdującym oparcie w doświadczeniu życiowym twierdzenie, że osoba w tak trudnej sytuacji życiowej jak powód (niepracująca żona, pięcioro dzieci na utrzymaniu oraz znaczne zaległości w składkach KRUS), była zainteresowana znalezieniem stałej pracy, pozwalającej uzyskać dochód niezbędny dla utrzymania rodziny. Skoro w spornym okresie czasu A. W. (1) nie posiadał innej pracy zarobkowej, a jego gospodarstwo rolne było bardzo małe (ok. 5 ha), to jego twierdzenia, że do pracy u pozwanej stawiał się regularnie i chciał ją wykonywać stale, jest wiarygodne. Przede wszystkim jednak fakt codziennego wykonywania pracy w wymiarze co najmniej 8 godzin dziennie został w sprawie potwierdzony zeznaniami świadków A. W. (5), I. S. i J. S.. Sąd Okręgowy, podobnie jak Sąd I instancji, zeznania te w całości obdarzył wiarą, gdyż są stanowcze, zgodne i konsekwentne. To samo dotyczy zeznań powoda A. W. (1), tak złożonych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym jak i przed Sądem Okręgowym. Ze spójnej relacji wymienionych osób wynika, iż A. W. (1) w okresie od 18 listopada 2014 r. do dnia 28 kwietnia 2016 r., tj. do dnia wypadku, wykonywał pracę codziennie w godzinach od 7.00 do 15.00 a czasami dłużej. Wynagrodzenie miał płacone za godzinę pracy, a nie za wykonanie bliżej nieokreślonego dzieła, przerwy w pracy dotyczyły tylko awarii, kiedy praca taka nie mogła być wykonywana. Gdy powód do pracy nie przychodził, to informował o tym A. W. (2) i były to sytuacje wyjątkowe np. gdy musiał załatwić jakąś sprawę w urzędzie. Sąd Okręgowy akceptuje również ustalenia Sądu I instancji, że w okresie od 1 lipca do 31 sierpnia 2015 r. A. W. (1) korzystał z urlopu bezpłatnego, gdyż na jego nieobecność i ponowny powrót do pracy zgodę wyraziła A. W. (2), działająca w imieniu pozwanej. A. W. (1) pracował w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (Zakład w K.), w czasie wyznaczonym przez pracodawcę (co już wykazano) oraz pod kierownictwem A. W. (2), która chodziła po zakładzie pracy i sprawdzała, co kto robi oraz wydawała polecenia, jaką pracę kto ma wykonać. Co istotne, wykonujący taką samą pracę jak powód, I. S. i J. S. mieli zawarte z pozwaną umowy o pracę, co najdobitniej świadczy o pracowniczym charakterze wykonywania takich czynności.

Sąd Okręgowy odmówił natomiast wiarygodności twierdzeniom świadka K. M. (2), gdyż są one nielogiczne i nie znajdują oparcia w żadnych obiektywnych dowodach zaferowanych przez strony w sprawie. Niewiarygodne jest twierdzenie świadka, że to powód wybrał zatrudnienie na umowę o dzieło, gdyż nie był zainteresowany stałą pracą. Wynika to nie tylko z przytoczonych powyżej argumentów ale również z faktu, iż A. W. (1) nie jest osobą wykształconą i trudno racjonalnie uznać aby odróżniał niuanse zatrudnienia na umowę o dzieło lub też umowę o pracę. W ocenie Sądu II instancji, to pozwana zadecydowała o formalnej podstawie jego zatrudnienia, wybierając formę dogodną dla pracodawcy - umowę o dzieło, od której nie muszą być odprowadzane składki na ubezpieczenia społeczne. Z tych samych powodów Sąd Okręgowy (podobnie jak Sąd Rejonowy) nie uznał za wiarygodne zeznań A. W. (2), w zakresie w jakim są one sprzeczne z relacją powoda i świadków I. S. i J. S.. Zeznania A. W. (2), w ocenie Sądu Okręgowego mają jedynie na celu przedstawienie wersji zdarzeń korzystnej dla pozwanej, u której A. W. (2) zajmuje stanowisko kierownicze.

Podnieść też należy, że świadek K. M. (2) jak i A. W. (2) eksponowali w swoich zeznaniach, że to powód wybrał zatrudnienie na umowę o dzieło, tymczasem A. W. (1) z całą pewnością takiej umowy nigdy nie realizował. Jego czynności miały charakter powtarzalny a wynagrodzenie było płacone za godzinę pracy, co wyklucza umowę rezultatu, o jakiej mowa w art. 627 kc. Nawet jeśli zamiarem stron było zawarcie umowy o dzieło, to faktycznie była realizowana umowa o pracę.

Z podanych względów Sąd Okręgowy w całości podziela ustalenia faktyczne Sądu I instancji co do okoliczności zawarcia umowy oraz sposobu i charakteru jej wykonywania, noszącego cechy stosunku pracy. Uzupelniające postępowanie dowodowe potwierdziło trafność ustaleń Sądu Rejonowego w tym zakresie oraz prawidłową kwalifikację prawną stosunku łączącego strony, jako umowy o pracę na czas nieokreślony, zawartej od dnia 28 listopada 2014 r.

Na podstawie zeznań powoda A. W. (1), złożonych w postępowaniu apelacyjnym, z których wynika, że po dniu wypadku nie miał już woli dalszego wykonywania pracy u pozwanej ani fizycznej możliwości (stracił dłoń), Sąd Okręgowy uznał, że doszło między stronami do rozwiązania stosunku pracy z dniem 28 kwietnia 2016 r. Strony nie poczyniły w tym zakresie żadnych wyraźnych uzgodnień, bo po tej dacie nie doszło między nimi do żadnego kontaktu, nawet telefonicznego. W świetle zeznań A. W. (1) należy jednak uznać, że po dniu wypadku, nie stawiając się do pracy i nie zgłaszając nigdy gotowości do jej wykonywania, wyraził w sposób dorozumiany swoją wolę braku kontynuacji zatrudnienia, zaś pozwana milcząco zaaprobowała ten stan rzeczy.

Nie do zaakceptowania jest bowiem pogląd Sądu I instancji, że stosunek pracy stron trwa nadal, mimo że A. W. (1) nigdy nie wyraził woli powrotu do pracy, został uznany za całkowicie niezdolnego do pracy w gospodarstwie rolnym i obecnie pobiera rentę rolniczą. Powołane fakty świadczą o zakończeniu stosunku pracy stron z dniem wypadku.

W tym miejscu warto się odwołać do utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego z którego wynika, że Sąd nie może przyjmować żadnych fikcji prawnych co do ustania stosunku pracy między stronami. Może jednak, w konkretnych okolicznościach sprawy uznać, że doszło w sposób dorozumiany do rozwiązania umowy o pracę.

Dla przykładu w wyroku z dnia 9 marca 2017 r. I UK 94/16 Sąd Najwyższy wyjaśnił, że „sam fakt zaprzestania działalności gospodarczej przez pracodawcę nie jest zdarzeniem prawnym, z którym ustawodawca wiąże ustanie stosunku pracy w dacie zaprzestania działalności. Stosunek pracy może bowiem być rozwiązany na podstawie zdarzeń prawnych określonych w ustawie (art. 30 § 1 KP), czyli po dokonaniu wskazanych w nim czynności prawnych, w tym porozumienia stron lub wypowiedzenia, które mogą być wyrażone w sposób dorozumiany (art. 60 KC w związku z art. 300 KP).

Z kolei w wyroku z dnia 7 czerwca 2016 r. II PK 131/15 Sąd ten wskazał, że: „nie jest wykluczone przyjęcie, że strony per facta concludentia rozwiązały stosunek pracy za porozumieniem stron. Wprawdzie dorozumianej zgody pracownika (pracodawcy) na zakończenie więzi pracowniczej nie można domniemywać, jednak może ona wynikać ze sposobu zachowania zatrudnionego lub zatrudniającego”.

Mając to na uwadze, uwzględniając częściowo apelację pozwanego, w zakresie zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa procesowego - art. 233 § 1 kpc oraz biorąc pod uwagę z urzędu naruszenie prawa materialnego - art. 30§1 pkt. 1 kp w zw. z art. 60 kc, Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w zakresie ustalenia daty końcowej spornego stosunku pracy.

Ustosunkowując się do poszczególnych zarzutów apelacji należy stwierdzić, że Sąd I instancji nie naruszył art. 328§ 1 kpc gdyż uzasadnienie wyroku Sądu Rejonowego poddaje się kontroli instancyjnej zaś ewentualnie braki w ocenie dowodów zostały uzupełnione przez Sąd II instancji.

W zakresie naruszenia art. 233 § 1 kpc warto się powołać na wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 14 grudnia 2012 r. I ACa 1203/12 w którym wskazał: „skuteczne postawienie zarzutu dotyczącego popadnięcia w sprzeczność istotnych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału (art. 233 § 1 k.p.c.) wymaga wykazania uchybienia przez sąd zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Otóż to jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest bowiem wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu”. Podobnie wypowiedział się Sąd Apelacyjny w Lublinie w wyroku z dnia 12 grudnia 2013 r. I ACa 868/13 Lex nr 1416188: „Jeżeli z materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dawały się wysnuć wnioski odmienne. 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”.

Sąd Rejonowy nie naruszył także art. 189 kpc i art. 6 kpc w zakresie rozkładu ciężaru dowodu, gdyż słusznie przyjął, że ciężar dowodu co do złożenia umów o dzieło i prowadzonej dokumentacji rozliczeniowej spoczywa na pozwanej, bo to ona twierdzi, że powód realizowali umowy o dzieło i ona była zobowiązana jako zlecająca dzieło do prowadzenia w tym zakresie właściwej dokumentacji. Nie złożenie wszystkich umów o dzieło i list obejmujących przepracowane godziny oraz wypłacone wynagrodzenie, dodatkowo nakazuje przyjąć za wiarygodne twierdzenia powoda, że pracował w warunkach umowy o pracę od dnia 18 listopada 2014 r. (z dwumiesięczną przerwą) do dnia wypadku, a nie realizował kolejne dzieła.

Z podanych już wyżej względów niezasadne są także zarzuty naruszenia prawa materialnego - art. 65§2 kc w zw. z art. 353¹ kc w zw. z art. 300 kp w zw. z art. 22§1-1² kp gdyż Sąd I instancji dokonał prawidłowej wykładni tych przepisów w stanie faktycznym sprawy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na mocy art. 385 kpc oraz art. 386 § 2 kpc orzekł jak w sentencji. Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego Sąd II instancji oparł na treści art. 100 kpc w zw. z art. 391 kpc, gdyż apelacja pozwanego została częściowo uwzględniona a częściowo oddalona.

I. G. A. Z. K.