

Sygn. akt VI P 262/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 marca 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący:	SSR Iwona Dziegielewska
Ławnicy:	Danuta Ptaszyńska, Alicja Szumańska
Protokolant:	Iwona Wołyniec

po rozpoznaniu w dniu 26 lutego 2018 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa B. B. (1), A. S. (1)

przeciwko

pozwanemu (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Zakład Produkcyjny w C.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wydanie świadectwa pracy, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odszkodowanie, zadośćuczynienie z tytułu naruszenia dóbr osobistych

orzeka:

1. W zakresie roszczenia o zadośćuczynienie z tytułu naruszenia dóbr osobistych uznać się za niewłaściwy i sprawę przekazać do I Wydziału Cywilnego Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi Północ w W.;

2. w pozostałym zakresie powództwo oddać;

3. zasądza od powódek B. B. (1) i A. S. (1) na rzecz pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Zakład Produkcyjny w C. kwoty po 1800,00 (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie.

Sygn. akt: VI P 262/16

## UZASADNIENIE

W dniu 24 sierpnia 2016 roku (data prezentaty) powódki A. S. (1) oraz B. B. (1) reprezentowane przez profesjonalnego pełnomocnika wniosły pozew przeciwko pozwanej (...) sp. z o. o. z siedzibą w W. Zakład Produkcyjny w (...)) o ustalenie że pomiędzy Powódką A. S. (1), a (...) Sp. z o.o. w dniu 05.11.2012 r. zawarta została umowa o pracę na czas nieokreślony, za wynagrodzeniem miesięcznym w wys. 2.057,00 zł w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku (...)i miejscem wykonywania pracy w Zakładzie Produkcyjnym w C. przy ul. (...), o zobowiązanie pozwanej do wydania

świadczenia pracy; o zasądzenie na rzecz Powódki 1) kwoty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 8.095,44 zł (sł.: osiem tysięcy dziewięćdziesiąt pięć 44/100 zł) wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty; o zasądzenie na rzecz Powódki 1) odszkodowania tytułem niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w wysokości 6.171,00 zł (sł.: sześć tysięcy dziewięćset czterdzieści pięć zł) wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty, o zasądzenie na rzecz Powódki 1) kwoty 4000 zł (sł.: cztery tysiące) tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych, tj. zdrowia, godności oraz prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy; a ponadto o ustalenie że pomiędzy Panią B. B. (1), a (...) Sp. z o.o. w dniu

01.12.2014 r. zawarta została umowa o pracę na czas nieokreślony, za wynagrodzeniem miesięcznym 2.315 zł w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku (...) i miejscem wykonywania pracy w Zakładzie Produkcyjnym w C. przy ul. (...), o zobowiązanie Pozwanej do wydania świadectwa pracy, o zasądzenie na rzecz powódki B. B. (1) kwoty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 4.183,05 zł (sł.: cztery tysiące sto osiemdziesiąt trzy 05/100 zł); wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty; o zasądzenie na rzecz Powódki odszkodowania tytułem niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w wysokości 6.945,00 zł (sł.: sześć tysięcy dziewięćset czterdzieści pięć zł); o zasądzenie na rzecz Powódki 2) kwoty 4.000,00 zł (sł.: cztery tysiące) tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych, tj. zdrowia, godności oraz prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,

W odpowiedzi na pozwy w piśmie procesowym pełnomocnik powódek zmodyfikował roszczenia pozwu, wnosząc o 1) sprostowanie pomyłki pisarskiej w petitum pozwu w sposób następujący: zamiast kwoty wynagrodzenia miesięcznego w wysokości 2.057,00 zł powinno być 2.315,00 zł, w pkt I. 4) w ten sposób, że wniósł o zasądzenie na rzecz Powódki 1) A. S. (1) kwoty 6.945,00 zł (sześć tysięcy dziewięćset czterdzieści pięć zł) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy (w pozwie błędnie podano 6.171,00 zł), a dodatkowo w przypadku ustalenia braku podstaw do zasądzenia na rzecz Powódki odszkodowania tytułem niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy wniósł o zasądzenie na rzecz Powódki 1), na podstawie art. 49 Kp wynagrodzenia za okres wypowiedzenia w wysokości 6.945,00 zł wraz z odsetkami od kwoty 2.315,00 zł od dnia 11 lipca 2016 r. do dn. zapłaty, od kwoty 2.315,00 zł od dnia 11 sierpnia 2016 r. do dn. zapłaty oraz od kwoty 2.315,00 zł od dn. 11 września 2016 r. do dnia zapłaty; w pkt II. 1) zamiast kwoty wynagrodzenia miesięcznego w wysokości 2.315,00 zł powinno być 2.057,00 zł, o sprostowanie w pkt II. 4) pozwu w ten sposób, że wniósł o zasądzenie na rzecz Powódki 2) B. B. (1) kwoty 6.171,00 zł (sześć tysięcy sto siedemdziesiąt jeden zł) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy (w pozwie błędnie podano 6.945,00 zł), a dodatkowo w przypadku ustalenia braku podstaw do zasądzenia na rzecz Powódki odszkodowania tytułem niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy wnoszę o zasądzenie na rzecz Powódki 1), na podstawie art. 49 Kp wynagrodzenia za okres wypowiedzenia w wysokości 2057,00 zł wraz z odsetkami od dnia 11 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powódek wskazywał, że Powódki zawierały z (...) Sp. z o.o. umowy nazywane umowami zlecenia dotyczące wykonywania pracy odpowiednio pracownika (...) w zakładzie produkcyjnym znajdującym się w C. przy ul. (...). Powódka 1) zawierała takie umowy za okres od 05.11.2012 r. do 04.06.2016 r., a Powódka 2) za okres od 01.12.2014 r. do 31.05.2016 r.

Zgodnie z postanowieniami art. 22 Kodeksu pracy, do nawiązania stosunku pracy dochodzi bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, zawsze wtedy, 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.

Okoliczności wykonywania czynności przez Powódki na rzecz (...) Sp. z o.o. jednoznacznie wskazywały, że pomimo wielokrotnego zawierania umów zlecenia, pomiędzy stronami, na podstawie przywołanego powyżej przepisu Kodeksu pracy, zawiązał się stosunek pracy. Praca Powódek wykonywana była bowiem w określonym czasie i miejscu pod

kierownictwem pracodawcy, za wynagrodzeniem. Zawierane umowy zlecenia miały charakter fikcyjny i służyły jedynie obejściu przepisów prawa pracy. Za pracowniczym stosunkiem pracy w okolicznościach sprawy niniejszej przemawia też to, że Pozwany stosował normy czasu pracy (8 godzin dziennie), a ich przekroczenie skutkowało wypłatą, powiększonego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

W dalszym ciągu pisma pełnomocnik powołując się na poglądy doktryny wskazywał, że o tym, czy w okolicznościach danej sprawy doszło do powstania stosunku pracy, czy też świadczenia wykonywane były na podstawie umowy cywilnoprawnej decyduje przede wszystkim stan faktyczny. Powołując się na orzeczenia Sądu Najwyższego wskazywał jednocześnie, że „Zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego faktycznie ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. Z art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. wynika bowiem, że sąd w pierwszej kolejności bada, czy dana praca jest zatrudnieniem w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., a art. 22 § 1<sup>2</sup> k.p. stanowi dla pełnej jasności, że w razie wykonywania pracy w warunkach określonych w § 1 tego artykułu nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną. Istotnym sensem regulacji zawartej w § 1<sup>1</sup> i § 1<sup>2</sup> k.p. jest zatem przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w którego ramach świadczona jest praca, z ustalania i wykładni treści umowy zawartej przez strony na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. Gdy umowa faktycznie jest wykonywana w warunkach wskazujących na stosunek pracy, to ustalenie to, a nie treść oświadczeń woli złożonych przy jej zawieraniu, decyduje o charakterze łączącego strony stosunku prawnego.” [wyrok SN z 17.05.2016 r., sygn.: I Pk 139/15, LEX nr 2057610]

Niezależnie od powyższego, należy zauważyć, że zgodnie z art. 58 Kc czynność prawna mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy.

Za uznaniem, że umowy zlecenia łączące Powódki z Pozwaną miały charakter fikcyjny, świadczą nie tylko okoliczności faktyczne sprawy, ale też treść tych umów. W § 4 przewidziano bowiem, cyt: „Za niewykonanie zlecenia w określonym czasie ustala się karę w wysokości 10% wartości zlecenia”. Pomimo ustalenia sankcji za opóźnienia w wykonaniu rzekomego zlecenia nie określono czasu w jakim praca ma być zakończona. W paragrafie 1 omawianych umów wskazywano nawet, że zakontraktowane czynności będą wykonywane samodzielnie. W rzeczywistości, Pozwana zakładała, że umowy będą realizowane pod jej kierownictwem, a postanowienia dotyczące swobody ich wykonywania, sankcji za przekroczenie czasu wykonania, czy możliwości wskazywania przez Powódki zastępstwa służyły wyłącznie pozorowaniu powstania więzi o charakterze cywilnoprawnym.

Zgodnie z art. 25 § 1 Kodeksu pracy, przy uwzględnieniu stanu prawnego obowiązującego w czasie trwania wskazanego powyżej stosunku pracy, zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem

poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca. Nawet w obowiązującym stanie prawnym, zawarcie czwartej umowy okresowej równoważne jest w skutkach z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony. A zatem, przyjmując nawet, że wolą stron było zawieranie umów okresowych, to trzecia taka umowa ulegała przekształceniu z mocy prawa w umowę zawartą na czas nieokreślony.

Zgodnie z art. 11 Kp pracodawca zobowiązany jest szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Przepisy Kodeksu pracy nie określają dóbr osobistych i w tym zakresie, na podstawie art. 300 Kp, znajdują zastosowanie odpowiednie przepisy Kodeksu cywilnego. Dobra osobiste zostały określone przez ustawodawcę poprzez ich przykładowe wyliczenie (art. 23 Kc). Ten czyje dobro zostaje naruszone może dochodzić zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny (art. 24 i 448 Kc). Nie budzi też wątpliwości, że chronionym dobrem osobistym pracownika jest jego godność i zdrowie. W okolicznościach sprawy niniejszej Pozwana dopuściła się naruszania przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, które skutkowało powstaniem dolegliwości zdrowotnych u Powódek. W warunkach pracy charakteryzujących

się występowaniem niskich temperatur i użyciem silnych środków chemicznych do dezynfekcji nie stosowano odpowiednich środków zabezpieczających. Nawet jeżeli pracodawca dysponował takimi środkami, to nie egzekwował obowiązku ich stosowania. Zgodnie z art. 207 Kp pracodawca obowiązany jest chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a w szczególności jest obowiązany zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń. Sąd Apelacyjny w Poznaniu zauważył, że treść art. 207 Kp pozwala określić charakter odpowiedzialności pracodawcy za stan bhp jako odpowiedzialność uprzednią, bezwarunkową, niepodzielną i bezwzględną [wyrok z 21.04.2016 r., sygn.: III APa 1/16, Lex nr: 2061998]. Natomiast Sąd Najwyższy wskazał, iż „Zaniedbanie obowiązku zapewnienia pracownikom bezpiecznego stanowiska pracy uzasadnia odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie winy. **Tolerowanie przez dozór niewłaściwych, zagrażających bezpieczeństwu metod pracy uzasadnia uznanie winy zakładu pracy**, jeżeli skutek stosowania tych metod nastąpi wypadek.” [wyrok SN z 03.12.2010 r. sygn.: I PK 124/10, Lex nr 707848]. W sprawie niniejszej nie doszło do wypadków przy pracy, ale do pogorszenia stanu zdrowia Powódek.

Pozwana przyzwalała na wykonywanie przez pracowników czynności zawodowych z naruszeniem wymagań bhp. Osoby zatrudnione traktowane były przedmiotowo. Pozwana wykorzystywała trudną sytuację na rynku pracy i wszelkie uwagi dotyczące warunków pracy zbywała wskazaniem, że kolejni kandydaci do pracy już czekają na wolne miejsce. W takich okolicznościach doszło do pogorszenia stanu zdrowia Powódek.

W odpowiedzi na pozew Pozwana reprezentowana przez zarząd wniosła o oddalenie powództw, zaprzeczając wszystkim twierdzeniom zgłoszonym przez powódkę A. S. (1) oraz powódkę B. B. (1), w szczególności twierdzeniu o zawieraniu fikcyjnych umów zlecenia, mających na celu jedynie obejście przepisów prawa pracy a także twierdzeniom o naruszeniu dobra osobistego jakim jest zdrowie, godność oraz prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Odnosnie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy (w przypadku A. S. (1) od dnia 05 listopada 2012 r. do dnia 04 czerwca 2016 r., a w przypadku B. B. (1) od dnia 01 grudnia 2014 r. do dnia 31 maja 2016 r.) pozwany wskazywał, że okoliczności zawierania umów zlecenia nie przesądzają, wbrew twierdzeniom pozwu, o pracowniczym charakterze wykonywania czynności.

Przywołane orzecznictwo Sądu Najwyższego wyraźnie wskazuje na konieczność niepomijania w ustaleniach faktycznych wszystkich okoliczności sprawy, także woli jaka przyświecała obu stronom od samego początku zawiązania stosunku zobowiązaniowego. Nieuprawnione jest więc przyjęcie, że świadczenie czynności w określonym miejscu, czasie i za ustalonym wynagrodzeniem przesądzać będzie o pracowniczym charakterze stosunku prawnego - szczególnie że prawo pracy nie zawiera domniemania istnienia stosunku pracy. Zauważyć należy, że zarówno w pracowniczym jak i pozapracowniczym węzle prawnym występować będą elementy związane z organizacją i porządkiem wykonywania czynności. Realizacja umów cywilnych nie będzie przecież wolna od konieczności dostosowania zasad świadczenia czynności do zasad organizacyjnych podmiotu zlecającego czynności. Szczególnie że w przypadku pozwanego mamy do czynienia ze szczególnego rodzaju branżą. Pozwany zajmuje się produkcją żywności, co oznacza że zobowiązany jest do wprowadzania szczególnego rodzaju standardów związanych z porządkiem i organizacją na terenie swojego zakładu. Wykluczone są elementy nieładu, braku higieny, lekceważenia zasad (...) te elementy wymuszają na pozwanym wprowadzanie pewnych podwyższonych standardów dotyczących zasad wewnętrznego porządku i organizacji czynności, jednak nie są one elementem ujawnienia jego woli, lecz są wyrazem konieczności spełnienia wymogów wynikających z przepisów dotyczących zasad produkcji żywności. Dlatego też obowiązek dokonywania podpisów na liście obecności (czemu pozwany nie zaprzecza) nie jest efektem jego decyzji powodowanej chęcią nadzoru nad czasem pracy lecz jest efektem konieczności pieczy nad ruchem osobowym w zakładzie. To samo będzie dotyczyło poddawania zleceńbiorców badaniom lekarskim czy też szkoleniom bhp - te elementy także nie wskazują na pracowniczy charakter stosunku prawnego, gdyż konieczność ich realizacji znajduje swoją podstawę nie w woli stron (pozwanego) lecz wynika właśnie z profilu prowadzonej przez niego produkcji. Cały więc element kierowania procesem produkcyjnym ""-sprowadza się nie do wydawania poleceń w rozumieniu prawa pracy (realizacja uprawnień władczych w zakresie zadań do wykonania) lecz do pełnienia

właściwej pieczy nad zapewnieniem bezpieczeństwa sanitarnego. Osoby świadczące czynności w ramach umowy zlecenia, w zakresie podziału czynności do wykonania, nie otrzymywały od pozwanego poleceń. Zakres czynności miał charakter powtarzalny (czyli czynności do wykonania ciągle były takie same) a o tym jak osoby dzieliły się w poszczególnych dniach realizacją zadań składających się na produkcję, zleceniobiorcy decydowali między sobą. Praktyka, jaką zaobserwował pozwany była taka, że osoby z najdłuższym okresem świadczenia czynności w ramach zlecenia wskazywały nowym osobom czynności jakie miały być przez nich wykonywane. Pozwany akceptował te sytuację gdyż nigdy nie dochodziło w tym obszarze do sporów czy też nieporozumień. Grupa osób świadczących czynności w ramach zlecenia układała realizację zadań między sobą. Oczywiście często oznaczało to że nowa osoba przypisana w grupie zleceniobiorców do danych zadań realizowała te zadania w sposób powtarzalny w okresie zlecenia, ale nie była to decyzja władcza pozwanego (w ramach zwierzchnictwa), lecz stan taki tworzył się w wyniku relacji panujących w grupie zleceniobiorców. Podkreślić należy, że osoby które zawierały z pozwanym umowy zlecenia, jeszcze przed podpisaniem umowy, informowane były o tym, że czynności będą wykonywane w ramach umowy zlecenia. Wyraźnie informowano te osoby, w tym powódki, o tym że umowa ma charakter cywilny i że w związku z tym nie mają do niej zastosowania przepisy prawa pracy. Zleceniobiorcy wiedzieli, w tym powódki, że umowy zlecenia będą podpisywane na okresy 1 miesiąca, że każda z tych umów jest oddzielną umową cywilną i nie rodzi dla zleceniobiorców przywilejów z dziedziny prawa pracy takich jak urlop wypoczynkowy czy ochronę trwałości stosunku prawnego. Każda z osób miała pełną świadomość jaka umowę podpisuje, wiedziała że ta umowa nie jest umową o pracę. Oznacza to, że każda z osób, która podpisała umowę zlecenia robiła to z własnej woli i jednocześnie przy pełnej świadomości skutków prawnych jej podpisania. Jednocześnie jak podkreślił pozwany w złożonej odpowiedzi na pozew zawieranie umów zlecenia nie było przejawem wykorzystywania przez pozwanego dominującej pozycji na rynku pracy. Jest wręcz przeciwnie. Pozyskanie osoby do zakładu pracy jest trudne. Ilość podmiotów dających pracę jest duża i osoba szukająca zatrudnienia, może je znaleźć na takich warunkach jakie jej odpowiadają. To podmiot gospodarczy ma często problem by znaleźć osoby gotowe do podjęcia zatrudnienia na warunkach jakie chce i może zaproponować. Okoliczność że pozwany poszukiwał osób gotowych do świadczenia czynności na zasadzie zlecenia, nie wynikała z chęci poszukiwania oszczędności. Zostało to przyznane przez powódki w pozwie - same potwierdziły, że jeśli ilość godzin zlecenia przekroczyła 8 godzin dziennie wypłacana była zwiększona stawka wynagrodzenia. Nie można jednak wyprowadzić z tego wniosku o tym, że przesądza to o pracowniczym charakterze czynności. Zwiększona stawka nie była wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych, lecz wynikała z tego, że zleceniobiorcy nie chcieli zostawać dłużej wtedy gdy ilość zleceń wymagała okresowo większej liczby godzin. Jeśli pozwany nie płaciłby zwiększonej stawki za dodatkowy czas to zleceniobiorcy by nie zostawali dłużej. Jednocześnie świadczy to o tym, że po stronie pozwanego nie było elementu kierownictwa w rozumieniu prawa pracy. W prawie pracy odmowa wykonania pracy nadliczbowej traktowana jest jako naruszenie obowiązku, a stosowne przepisy określają sposób rekompensaty takiej dodatkowej pracy (wynagrodzenie albo czas wolny w zamian). Natomiast pozwany aby namówić zleceniobiorców do dłuższego zaangażowania zmuszony był odwołać się do próśb i dodatkowej zachęty w postaci zwiększenia stawki za godziny dodatkowe. Zresztą stawka za te dodatkowe godziny nie była zwiększona według zasad określonych w kodeksie pracy dla godzin nadliczbowych (150% albo 200% stawki podstawowej - wynagrodzenie + dodatek) lecz oznaczała dodatkowo około 2 złotych. Pozwany nie miał także możliwości organizowania realizacji zleceń w soboty ponieważ zleceniobiorcy wyraźnie odmawiali przychodzenia w te dni, które w ich odczuciu były ustawowo wolne (uznawali za nie soboty, niedziele i święta). Mimo tego, że ilość zleceń w niektórych okresach uzasadniałaby wykonywanie czynności także w takie dni, to zleceniobiorcy odmawiali przychodzenia w takie dni. Pozwany nie miał możliwości by przymuszać zleceniobiorców, w tym powódki, do wykonywania czynności w te dni. Biorąc powyższe pod uwagę stwierdzić należy, że stosunek prawny jaki wiązał pozwanego z A. S. (1) oraz B. B. (1) zawierał elementy mieszane w przeważającej ilości charakterystyczne dla umowy zlecenia. Praktycznie jedyną cechą charakterystyczną dla umowy o pracę, która wystąpiła w stosunkach prawnych zawartych z powódkami to podpisywanie listy obecności - co jak wyjaśniano powyżej wynikało nie tyle z chęci nadzoru nad pracą lecz było wynikiem konieczności zapanowania nad łańcem organizacyjnym związanym z charakterem produkcji (produkcja żywności i szczególne wymagania z tym związane - (...)). Pozostałe elementy, które w doktrynie są przypisywane jako charakterystyczne dla umowy o pracę nie miały zastosowania w zawartych umowach tzn: 1/ podporządkowanie przełożonemu - brak tego elementu ujawnił się choćby w tym, że pozwany nie miał instrumentów przymuszenia zleceniobiorców do wykonywania pracy w dłuższym niż 8 godzin rozmiarze, a gdy miał konieczność zorganizowania takich czynności zmuszony był prosić zleceniobiorców o

dłuższe pozostanie zachęcając ich zwiększoną stawką za kolejne godziny, brak bezpośredniego nadzoru nad sposobem organizacji czynności -podział zadań dokonywany był wśród zleceniobiorców samodzielnie (bardziej doświadczeni zleceniobiorcy przypisywali nowe osoby do konkretnych czynności - podział zadań przez członków grupy a nie przez pozwanego)

2/ ryzyko pracodawcy - nauka rozróżnia ryzyko socjalne, osobowe, ekonomiczne i technologiczne. Żadna z tych form ryzyka nie charakteryzowała umów jakie miały zawarte powódki. Po pierwsze powódki miały ustaloną stawkę za 1 godzinę realizacji zlecenia

otrzymywały takie wynagrodzenie które wynikało z ilości godzin przeznaczonych na realizację umowy. Jeśli nie było zleceń, albo ich liczba była mniejsza i nie wystarczyła na pokrycie 8 godzin w danym dniu to otrzymywały wynagrodzenie tylko za czas przeznaczony na wykonywanie czynności. Oznacza to, że strony nie stosowały rozwiązań związanych z gwarancją wynagrodzenia - zleceniobiorca brał na siebie ryzyko (i czynił to świadomie gdyż był o tym informowany przed podpisaniem umowy) braku zleceń, przestojów i innych sytuacji gdy zleceń nie było (wyklucza to ponoszenie ryzyka technologicznego -w razie braku pracy z powodu awarii maszyn czy braku prądu, zleceniobiorca nie otrzymywał wynagrodzenia, oraz ryzyka ekonomicznego - w razie mniejszej liczby albo braku zleceń zleceniobiorca nie otrzymywał wynagrodzenia za nie przepracowany czas) 3/ określone miejsce wykonywania czynności - jest to element charakterystyczny zarówno dla umowy o pracę i umowy zlecenia. Nie można na tej podstawie przesądzić o charakterze zawartej umowy, ponieważ w umowie zlecenia także oczekuje się od zleceniobiorcy świadczenia czynności w określonym miejscu 4/ czynności określonego rodzaju -to także element charakterystyczny zarówno dla umowy o pracę jak i umowy zlecenia. Tak jak ustalenie w umowie o pracę stanowiska (rodzaju pracy) tak i w umowie zlecenia należy określić cel i przedmiot umowy. Nie można więc tego elementu rozpatrywać w kategoriach przesądzającego o charakterze umowy. 5/ czas wykonywania czynności - ten element również nie może przesądzić o charakterze zawartej umowy. Każda umowa wykonywana jest w jakichś jednostkach czasu. Umowa o pracę charakteryzuje się normami czasu pracy narzuconymi ogólnie przez ustawodawcę z przyjęciem 8 godzin pracy jako podstawowej normy dobowej. Jednocześnie w umowie zlecenia także można przyjąć ze względów organizacyjnych ilość godzin przeznaczonych na realizację zlecenia. Samo przyjęcie 8 godzin na realizację zlecenia jeszcze w samo w sobie nie przesądza o kwalifikacji takiej umowy jako umowy prawa pracy. Szczególnie w przypadku tego powództwa, gdzie ilość 8 godzin przyjęta jako punkt odniesienia był modyfikowany czasowym skracaniem tej liczby godzin do wymiaru krótszego niż 8 godzin (gdy zleceń było mniej - wypłacając wówczas wynagrodzenie jedynie za rzeczywistą ilość godzin aktywności) bądź podnosząc ją ponad 8 godzin (gdy ilość zleceń się zwiększała - ale wówczas dłuższa praca nie polegała na wydaniu polecenia zleceniobiorcom, lecz na proszeniu ich o większą liczbę godzin przy jednoczesnym zwiększeniu stawki wynagrodzenia za te godzin

6/ wynagrodzenie - ten element jest oczywiście tożsamy zarówno w umowie o pracę jak i w umowie zlecenia. Nie można przesądzić o charakterze umowy w oparciu o argument że umowa przewidywała wynagrodzenie.

Wywód powyższy wskazuje, że w umowach zawartych z powódkami przeważały elementy charakterystyczne dla umów zlecenia i samo to powinno decydować o oddaleniu powództwa (po wyłączeniu elementów wspólnych dla obu rodzajów umów pozostaje obowiązek podpisywania listy obecności naprzeciw niewystępowania ryzyka pracodawcy oraz braku podporządkowania). Nawet jeśliby uznać, wbrew temu co powyżej, że elementy charakterystyczne dla umowy o pracę i elementy charakterystyczne dla umowy zlecenia występowały z jednakowym nasileniem w umowach zawartych z powódkami, to wówczas należałoby na podstawie wyroku Sądu Najwyższego przywołanego na początku odpowiedzi na pozew II PK 81/15 z 13 kwietnia 2016 r. stwierdzić że o rodzaju (typie) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Strony od samego początku zawierały umowy zlecenia. Przez cały okres współpracy (A. S. przez 42 miesiące, B. B. 18 miesięcy) żadna z powódek nie kwestionowała charakteru zawartej umowy oraz zasad współpracy. Dopiero po zakończeniu współpracy zdecydowały się na wytoczenie powództwa. Przez cały okres współpracy z pozwanym godziły się z warunkami zaproponowanymi w umowach i je akceptowały. Nie zgłaszały nigdy uwag do rodzaju zawartych umów, w szczególności nigdy w okresie wykonywania zlecenia nie żądały zawarcia umowy o pracę ani nie poruszały takiego tematu.

Jednakże z ostrożności procesowej, biorąc pod uwagę roszczenia zgłoszone przez powódki stwierdzić należy, że do zaprzestania współpracy nie doszło poprzez dokonanie wypowiedzenia umowy. W przypadku zarówno A. S., jak i B. B. pozwany po zakończeniu okresu zawarcia kolejnej umowy zlecenia, nie zaproponował zawarcia następnej. Umowy te rozwiązały się więc w związku z tym, że nie zaproponowano powódkom kolejnych umów( odpowiedź na pozew w aktach sprawy –k.193-204 akt).

W dalszym toku postępowania stanowiska stron pozostawały bez zmian.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka A. S. (1) od dnia 05.11.2002 roku do 05.03.2016 roku 04.06.2006 roku, zawierała z pozwanym (...) sp. z o. o. w W. umowy zlecenia piśmie przedłużane co miesiąc jednakowej treści na podstawie, których powódce A. S. (1) zlecono wykonywanie w sposób samodzielny następujących prac: produkcji kanapek i zapiekanek, utrzymywanie hali produkcyjnej w czystości. Za wykonane zlecenia powódka miała otrzymywać zgodnie z zawartą umową stawkę godzinową w wysokości 8,93 zł netto za godzinę( umowy zlecenia powódki A. S. –k. 11- w kopercie). W ramach zawartych umów zlecenia powódka podlegała obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu. Jak wynika ze złożonego zaświadczenia o wynagrodzeniu wypłaconym powódce A. S. (1) powódka za zlecenia wykonane dla pozwanego zarobiła kwotę 99.024,12 złotych brutto. Od wypłaconej kwoty wynagrodzenia powódce A. S. zostały odprowadzone składki na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne oraz zaliczka na podatek dochodowy( zaświadczenie wystawione przez pozwanego – k.24 – w kopercie).

Podobnie powódka B. B. (1) zawierała z pozwanym umowy zlecenia w okresie od 01.12.2014 roku do 31.05.2016 roku, na podstawie których zlecano jej wykonywanie prac obejmujących utrzymanie w czystości hali produkcyjnej oraz powierzchni biurowej. Za wykonanie prac określonych w umowie powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 10,00 zł netto za 1 h. płatne na podstawie rachunku w terminie do 10 dnia następnego miesiąca. W miesiącach styczniu, lutym i marcu 2015 roku określona stawka za godzinę zlecenia wynosiła w przypadku powódki B. B. 8,93 zł neto za 1h. Za niewykonanie zlecenia strony przewidziana była kara w wysokości 10 % wartości zlecenia. Zleceniobiorca mógł powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej tylko za zgodą zleceniodawcy, Paragraf 8 przewidywał, iż z tytułu zawartej umowy zlecenia zleceniobiorca nie nabywa żadnych uprawnień pracowniczych.( umowy zlecenia powódki B. B.– k. 12-koperta). Powódka w ramach umowy zlecenia podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu oraz zdrowotnemu oraz zaliczki na podatek dochodowy. Jak wynika z zaświadczenia wystawionego powódce B. B. (1) w dniu 06.06.2016 roku w okresie od 01.12.2014 roku do 31.05.2016 r. powódka B. B. (1) otrzymała wynagrodzenie w wysokości łącznie 41.146,21 złotych brutto( zaświadczenie pozwanego –k. 24 akt –koperta).

Pozwana spółka w zakładzie produkcyjnym w C. prowadzi działalność w zakresie produkcji artykułów spożywczych m.in. zapiekanek produkowanych ze składników zimnych przechowywanych w temperaturze -4 do -6 stopni. Zakład produkcyjny w C. posiada halę produkcyjną, na której składane są produkty żywnościowe. Praca na produkcji rozpoczynała się o godzinie 5-tej bądź 7-ej , kończyła o 16-tej. Co 2,3 godziny były przerwy w pracy.

Powódka B. B. (1) najęła się do pracy u pozwanego początkowo jako sprzątająca, jednakże ze względu na niskie stawki wynagrodzenia jakie otrzymywałyby pracując jedynie przy czynnościach sprzątania za zgodą powódki oraz pozwanego pomagała również przy składaniu zamówień. „Wyrabiała w ten sposób normę” wymaganą do osiągnięcia wyższego wynagrodzenia. Praca wykonywana przez powódki była pracą o nieskomplikowanym charakterze, do której nie były wymagane wysokie kwalifikacje i polegała na naturalnej czynności składania zamówień.

W tym samym pomieszczeniu co hala znajdowały się lodówki, w których przechowywane były komponenty do zapiekanek, pizzy. Produkty były składane, a następnie odbierane przez dostawców dystrybuujących gotowe produkty do punktów odbioru, w tym na stacje benzynowe, częściowo zamrożone. Praca wykonywana była nie zawsze przez stałą ilość godzin dziennie. Z uwagi na większą ilość zamówień proponowano zleceniobiorcom pozostanie w pracy za wyższą stawkę wynagrodzenia. Zleceniobiorcy nie zawsze godzili się na parce po przepracowaniu 8 godzin. Podobna sytuacja była w soboty, kiedy również zdarzały się zamówienia. Wówczas pytano zleceniobiorców o możliwość przyścia do

pracy i pracę za wyższą stawkę wynagrodzenia. Zleceniobiorcy nie zawsze wyrażali na to zgodę, odmowy pracy w soboty oraz wolnienia lekarskie były zmartwieniem zarządu spółki.

Na hali produkcyjnej obowiązywały określone zasady dotyczące temperatury otoczenia oraz zasad narzuconych przez system (...) dotyczące warunków przechowywania i przetwarzania żywności, zasad czystości wynikających z przepisów bhp. U pozwanego były prowadzone cyklicznie kontrole sanepidu, a także inspekcji pracy zakończone co najwyżej zaleceniami, które były realizowane na bieżąco.

W większości praca była świadczona przez zleceniobiorców. W okresie, którego dotyczyło niniejsze postępowanie kilka osób zaledwie było zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, w tym osoba zatrudniona na stanowisku kierownika produkcji. Osoby świadczące prace na podstawie umowy zlecenia posiadające większe doświadczenie szkoliły nowych zleceniobiorców, dzieliły się pracą, a kierownik nie wydawał im poleceń dotyczących zadań do wykonania danego dnia. Zdarzały się przerwy w dostawie prądu, przestoje, spowodowane zbyt małą ilością dostarczonych składników, których ryzyko w całości ponosił pozwany. Zleceniobiorcy mogli wówczas opuścić zakład produkcyjny. Przypadki wcześniejszego opuszczenia pracy należały do rzadkości, ale pozwany nie potrącał z wynagrodzenia za godziny nieprzepracowane. W zakładzie produkcyjnym prowadzona była lista obecności, na którą powódki miały obowiązek wpisywania się i każdorazowego potwierdzania obecności. Od zleceniobiorców świadczących pracę bezpośrednio w kontakcie z żywnością wymagane były badania sanepidowskie. Zleceniobiorcy przechodzili szkolenia. Wynikało to z przyjętych w zakładzie procedur (...). Osoby wykonujące prace przy składaniu produktów spożywczych pracowali w odzieży roboczej, która po zakończonym dniu pracy była wrzucana do brudownika. Z uwagi na panujące w zakładzie temperatury otoczenia (obniżane do 16 stopni latem, zimą utrzymywane na poziomie 18 stopni) praca była świadczona w rękawiczkach lateksowych, które były nietrwałe, czasami się rwały, i chroniły przed zimnem. Wymagane były nakrycia głowy w trakcie wykonywania zleceń. Temperatura otoczenia panująca na hali oceniana była przez świadczących pracę zleceniobiorców jako zbyt niska. Twierdzili oni, że marzli, a zbyt niskie temperatury narażały ich na liczne schorzenia, choroby stawów, stawy zapalne kręgosłupa, astmę oskrzelową. Powódka A. S. (1) znalazła się w szpitalu, na Oddziale neurologicznym w styczniu 2016 roku z rozpoznaniem (...)10(168.8) Zaburzenia neurologiczne, niesklasyfikowane gdzie indziej, następstwa innych i nieokreślonych chorób naczyń mózgowych, objawy tych dolegliwości powódka łączy z pracą u pozwanego oraz zimnem w pracy. Powódka B. B. (1) cierpi na astmę oskrzelową. Twierdzi, że zaostrzyły ją warunki panujące w zakładzie produkcyjnym w C. należącym do pozwanej spółki. Twierdzi, że narażona była na wdychania chloru wydobywającego się ze środków chemicznych używanych w zakładzie. Umowy zlecenia z obiema powódkami nie były kontynuowane po powrocie powódek ze zwolnień lekarskich do pracy., o co powódki mają żąd do firmy.

Charakter pracy u pozwanego był sezonowy. Z uwagi na niskie marże latem zbyt na produkty zakładu produkcyjnego był większy, zimą mniejszy. Nie było zapotrzebowania na większy personel, gdy zamówień było mniej. Maksymalnie na umowy zlecenia pracę świadczyło 22 zleceniobiorców.

Zarząd spółki pozwanej jest dwuosobowy, prezesem pozwanej jest obywatel Norwegii P. R., Członkiem zarządu –J. T.. Obecnie oraz w trakcie trwania procesu spółka zatrudnia większą ilość pracowników. Przyczyniła się do tego wiedza zarządu na temat faktycznego zapotrzebowania na prace osób zatrudnionych za podstawie umów o pracę. Wynagrodzenie umówione zgodnie z zawartymi umowami zlecenia zostały powódkom w całości wypłacone, o co nie zgłaszały do pozwanego żadnych pretensji ani roszczeń. Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań P. H. k.396 e-protokół (...) (...) K. G. –k. 395 akt e-protokół (...) H. R. –k.396 akt e-protokół (...) zeznań R. U. przesłuchiwanego w obecności biegłego tłumacza języka angielskiego –k.241 e-protokół (...) (...)na podstawie dowodu z zeznań przesłuchiwanego w sprawie powódek A. S. (1) – k. 423 akt e-protokół(...) zeznań B. B. (1)-k.424v. e-protokół (...) (...) oraz dowodu z przesłuchania członków zarządu pozwanej w charakterze strony pozwanej- M. T. –k. 425 e-protokół (...) (...)oraz P. R. –k.466 akt e-protokół (...) Zeznania ww. świadków oraz stron były spójne, logiczne oraz korespondowały ze sobą nawzajem. Świadczenie zgodnie zeznali wg stanu swojej wiedzy na czym polegała praca powódek w zakładzie produkcyjnym (...). Jaki był podział czynności, warunki wynagradzania, jaka była rola kierownika, którego nazywali Raczem, jakie były godziny pracy, a także jak często zdarzały się przypadki potrzeby poprawienia zamówienia. Stan faktyczny Sąd ustalił również na podstawie zeznań powódek oraz zeznań



przesłuchiwanych w sprawie członków zarządu pozwanego. Na podstawie wymienionych zeznań sąd czynił większości ustaleń w sprawie, nie negując przy tym faktu iż ustalenia w zakresie warunków pracy powódek poczynione zostały w przeważającej mierze na podstawie zeznań przesłuchiwanych w sprawie członków zarządu pozwanej spółki. Zeznania przesłuchiwanych w sprawie świadków zgłoszonych przez stronę powodową były w większości chaotyczne, nie pozwoliły one właściwie sądowi na rzetelne ustalenia w zakresie przebiegu i rodzaju prac na hali produkcyjnej, warunków pracy tam panujących. W większości świadkowie Ci mieli jakieś żale i pretensje do pozwanego, nie dotyczące bezpośrednio jednak faktu zawarcia z pozwanym umowy o charakterze cywilnoprawnym i warunków tych umów. Narzekali oni, że warunki pracy w znaczeniu zimna panującego na hali były niewytrzymałe, że było zimno, że były potrącenia z wynagrodzenia, jeżeli ktoś korzystał ze zwolnień lekarskich. Świadczyli nie pracowali już w pozwanej firmie, bo albo sami zrezygnowali albo umowa nie została z nimi przedłużona. Świadczyli powódek nie kwestionowali w zasadzie warunków zleceń zawartych z pozwaną spółką (zeznania świadków B. W. – k.214 e-protokół (...) (...) A. O. - k.215 akt e-protokół (...) (...) zeznania R. S. – k.216 akt e-protokół (...) zeznania K. K. – k.216 akt e-protokół (...))

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo jako niezasadne nie zasługiwało na uwzględnienie.

Na marginesie powyższych rozważań stwierdzić należy, że powódki miały wątpliwy interes prawny w wytoczeniu niniejszych powództw. W rozpoznawanej sprawie powódki wystąpiły z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy, a więc z roszczeniem przewidzianym w art. 189 k.p.c. Zgodnie z powyższym powódki mogą żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa (analogicznie jak przy ustaleniu istnienia stosunku pracy), gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny występuje wówczas, gdy istnieje niepewność stanu prawnego lub prawa. Niepewność ta powinna być jednak obiektywna, czyli – zachodzić według rozumnej oceny sytuacji, a nie tylko subiektywna, tj. według odczucia powoda. Interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. występuje tylko wówczas, gdy zachodzi potrzeba jego ochrony prawnej (vide uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 1995 r. III CZP 179/94 OSNC 1995/5 poz. 76). Interes prawny jest materialnoprawną przesłanką powództwa o ustalenie, którą Sąd ma obowiązek badać z urzędu. W orzecznictwie podkreśla się, że interes prawny zachodzi, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości (vide wyrok SA w Poznaniu z dnia 5 kwietnia 2007 r., III AUa 1518/05, Lex, nr 257445). Interes prawny natomiast nie zachodzi, jeżeli zainteresowany może na innej drodze osiągnąć w pełni ochronę swoich praw lub jego sfera prawna nie została naruszona ani zagrożona. Przyjmuje się przy tym w orzecznictwie, o czym należy pamiętać, że uzależnienie powództwa o ustalenie od interesu prawnego należy pojmować elastycznie, z uwzględnieniem celowościowej jego wykładni, konkretnych okoliczności danej sprawy i od tego, czy w drodze innego powództwa (powództwa o świadczenie) strona może uzyskać pełną ochronę.

Interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. jest to obiektywna (czyli rzeczywiście istniejąca), a nie tylko hipotetyczna (czyli w subiektywnym odczuciu strony) potrzeba prawna uzyskania wyroku odpowiedniej treści, występująca wówczas, gdy powstała sytuacja rzeczywistego naruszenia albo zagrożenia naruszenia określonej sfery prawnej. Praktycznie rzecz biorąc, interes prawny występuje wtedy, gdy sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości, a jednocześnie interes ten nie podlega ochronie w drodze innego środka. Z kolei brak interesu prawnego jako przesłanki powództwa z art. 189 k.p.c. zachodzi wówczas, gdy strona nie ma jakiegokolwiek potrzeby ustalenia stosunku prawnego lub prawa, gdyż jego sfera prawna nie została ani naruszona, ani zagrożona przez pozwanego (vide wyrok SA w Białymstoku z dnia 23 maja 2014 roku, I ACa 313/13, LEX nr 1477017).

Pojęcie interesu prawnego w ustaleniu w procesie istnienia lub nieistnienia prawa, lub stosunku prawnego powinno być pojmowane elastycznie z uwzględnieniem celowościowej wykładni pojęcia interesu prawnego, konkretnych

okoliczności danej sprawy i od tego, czy w drodze powództwa o świadczenie strona może uzyskać pełną ochronę swoich praw (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2005 roku, V CK 704/04, LEX nr 180875).

W ocenie Sądu zawierane z powódkami umowy zlecenia nie naruszyły sfery praw powódek związanych z ochroną ich interesu prawnego. Od zawieranych z powódkami umów o charakterze cywilnoprawnym były odprowadzane składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe oraz chorobowe w pełnej wysokości. Tym samym sfera uprawnień obu powódek do emerytury nie została w żaden sposób zagrożona. Okres świadczenia pracy u pozwanego jest okresem składkowym oraz podlega zaliczeniu do emerytury, a podstawą określenia wysokości świadczeń emerytalnych będzie wypłacane powódkom wynagrodzenie w wyższej wysokości niż gdyby zatrudnione były na podstawie umowy o pracę i otrzymywały takie samo wynagrodzenie miesięczne.

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 zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Do konstytutywnych cech stosunku pracy odróżniających go od innych stosunków pracy należą zatem:

- dobrowolność,
- osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły,
- podporządkowanie,
- wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem,
- odpłatny charakter zatrudnienia (vide wyrok SN z dnia 23 października 2006 roku, I PK 113/06, LEX nr 208407).

Stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 26 czerwca 1996 roku, III APr 10/96, LEX nr 29672). „Przepis art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. nie ma zastosowania, gdy w łączącym strony stosunku prawnym brak podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, takich jak osobiste wykonywanie czynności oraz podporządkowanie organizacyjne i służbowe pracodawcy” (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997, I PKN 394/97, OSNP 1998/20/595). Problem odróżnienia umowy o pracę od umów cywilnoprawnych, czyli przede wszystkim problem wykładni art. 22 kodeksu pracy, był przedmiotem wielu wypowiedzi orzeczniczych Sądu Najwyższego, które w sumie tworzą jednolite i utrwalone orzecznictwo. W wyroku z dnia 25 listopada 2005 roku (sygn. akt I UK 68/05, Wokanda rok 2006, Nr 4, str. 26) Sąd Najwyższy wskazał, że „cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, **lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej)**. Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności; podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy; obowiązek wykonywania poleceń przełożonych; wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność; dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. Obowiązek osobistego wykonywania pracy, w tym zwłaszcza zakaz wyręczania się osobami trzecimi, jest również cechą konstrukcyjną umowy o pracę”. Z kolei dla stosunku cywilnoprawnego w postaci umowy o dzieło charakterystyczna jest równorzędność stron stosunku (brak nadrzędności którejkolwiek ze stron).

Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, iż powódki, na której spoczywał ciężar dowodu zgodnie z ogólną zasadą jego rozkładu wynikającą z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., nie wykazały, iż łączącą pracą wykonywaną przez nie na rzecz pozwanych w okresie objętym niniejszym sporem spełnia cechy stosunku pracy.

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie charakter czynności wykonywanych przez powódki na rzecz pozwanych w zakładzie produkcyjnym w C. sprowadzał się do wykonywania prostych czynności, nie wymagających posiadania wysokich kwalifikacji i nie wymagających w związku z tym stałego nadzoru ze strony pozwanego bądź przez wydelegowanych do tego osób.

Należy też wskazać, że Sąd, oceniając sprawę na podstawie art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> k.p. bada, czy faktycznie wykonywana praca (zatrudnienie), co do której powódka twierdzi, że była wykonywana na warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, odpowiada wskazanym w art. 22 § 1 k.p. cechom stosunku pracy. Z punktu widzenia art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> k.p. istotne jest bowiem jedynie to, czy faktycznie była ona świadczona w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. Kwestią wtórną i nieobjętą art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> k.p. jest natomiast ocena skutków prawnych określenia umowy, na podstawie której była wykonywana praca, inną nazwą niż „umowa o pracę” lub formalnego jej ukształtowania jako umowy cywilnoprawnej.

Immanentną cechą stosunku pracy jest przede wszystkim występowanie kierownictwa, czyli pracowniczego podporządkowania. W doktrynie prawa pracy oraz orzecznictwie panuje zgodność poglądów co do tego, że podporządkowanie pracownika, a wraz z nim osobiste świadczenie pracy, jest cechą wyróżniającą stosunek pracy spośród innych kategorii stosunków prawnych, jak chociażby stosunków cywilnoprawnych (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2004 roku, I PK 488/03, OSNP 2005, nr 10, poz. 145). Dla stwierdzenia, że występuje podporządkowanie w treści (sposobie wykonywania) stosunku prawnego, jak stwierdza Sąd Najwyższy m.in. wyroku z dnia 11 stycznia 2008 r. (I PK 182/07), z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności; podpisywanie listy obecności; podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy; obowiązek wykonywania poleceń przełożonych; wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność; dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika; obowiązek osobistego wykonywania pracy, w tym zwłaszcza zakaz wyręczania się osobami trzecimi.

Stosunek pracy jest częścią szerszego pojęcia zatrudnienia (pracy za wynagrodzeniem) i z art. 22 § 1 i 1<sup>1</sup> nie wynika domniemanie stosunku pracy w każdej sytuacji, gdy zatrudniony wykonuje osobiście pracę zorganizowaną przez zatrudniającego, a nawet przy jego kontroli i kierownictwie (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2013 roku, II PK 372/12, LEX nr 1474905).

Zatrudnienie nie musi w każdych warunkach nosić znamion zatrudnienia pracowniczego. Korzystając z zasady swobody umów (art. 353<sup>1</sup> k.c.), strony mogą bowiem dowolnie, według swego uznania, ukształtować treść i cel stosunku prawnego, byleby nie sprzeciwiały się one właściwości (naturze) tego stosunku, bezwzględnie obowiązującym przepisom prawa lub zasadom współżycia społecznego. Jednakże kwalifikacja danej umowy jako umowy o pracę lub jako umowy prawa cywilnego zależy od okoliczności konkretnego przypadku (vide wyrok SN z dnia 18 listopada 2011 r., I PK 63/11, LEX nr 1229541). Powstanie stosunku pracy bez względu na podstawę prawną wymaga zgodnych oświadczeń woli pracodawcy i pracownika (art. 11 k.p.). Zawsze należy zatem badać zgodny zamiar i wolę stron przy zawarciu umowy. Dla prawidłowej oceny charakteru prawnego łączącego strony stosunku prawnego (czy doszło do nawiązania stosunku pracy, innego stosunku cywilnoprawnego, czy też w ogóle nie doszło do ważnego złożenia oświadczenia woli z powodu jego pozorności) decydujące znaczenie mają zatem ustalenia faktyczne dotyczące okoliczności zawarcia umowy, jej celu i zamiaru stron. **W wyroku z dnia 18 czerwca 1998 r. I PKN 191/98 OSNP 1999/14/449 Sąd Najwyższy wskazał, że jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawierania.** Charakter stosunku prawnego ustala się zatem na podstawie treści oświadczeń woli stron, dokonując ich wykładni w oparciu o całokształt okoliczności towarzyszących realizacji umowy. Trzeba zatem mieć na uwadze okoliczność, jak faktycznie umowa była realizowana. Oceniając charakter umów należy bowiem brać pod uwagę nie tylko postanowienia przyjęte przez strony (mogące celowo stwarzać pozór zawarcia innej umowy), lecz także faktyczne

warunki ich wykonywania (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 14 maja 2015r. III AUa 706/14 LEX nr 1785913).

W zakresie postępowania w niniejszej sprawie inicjatywę dowodową wykazały obie strony. Sąd przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe przesłuchując wszystkich zgłoszonych świadków oraz obie strony, nie wyłączając całego zarządu pozwanej spółki. W świetle poczynionych ustaleń Sąd zważył, że powódki, na której spoczywał ciężar dowodu zgodnie z ogólną zasadą jego rozkładu wynikającą z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., przede wszystkim nie wykazały, by zawarcie umowy o pracę objęte było zgodnym zamiarem obu stron procesu.

Sąd miał na uwadze, iż w przedmiotowej sprawie powódki podjęły pracę w pozwanej spółce skuszone wyższymi zarobkami niż w dotychczasowej pracy. Należało mieć na uwadze, że wynagrodzenie osoby świadczącej pracę na podstawie umowy zlecenia jest z reguły korzystniejsze z uwagi na niższe składki odprowadzane na ubezpieczenie społeczne. Nadto nie należy zapominać, że wynagrodzenie powódek określone było stawką godzinową, a ponadto powódki miały możliwość wypracowania większej ilości godzin niż ustalona w umowie. Sąd przesłuchując świadków wziął po uwagę, iż ci którzy zostali w firmie przechodząc na umowę o pracę niechętnie godzili się taką zmianą gdyby musieli otrzymywać niższą kwotę zarobków netto niż świadcząc umowę zlecenia. Nie należało również pomijać, że pozwany każdorazowo pytał zleceniobiorców zgodę na prace w soboty, pozostawiając ostatecznie ich woli fakt, czy przyjdą do pracy. Praca w pozwanej firmie pomimo że wykonywana w sposób co o zasady ciągle, nie była świadczona pod ścisłym nadzorem i w podporządkowaniu pracodawcy. Czynności były proste, a zleceniobiorcy wdrażali w praktyce się nawzajem do tej pracy, bez potrzeby szkolenia ze strony przełożonego, jak to się odbywa w przypadku umowy o pracę. Zamówienia były składane zgodnie z naturalną umiejętnością przygotowywania kanapek i nie wymagały poprawiania. Większym problemem było raczej wyrobienie się z ilością zamówień. Nikogo jednak i zmuszano do pozostania w pracy. Lista obecności i obowiązek jej podpisywania wynikały raczej ze względów organizacyjnych i potrzeby zachowania porządku oraz elementarnych informacji o obecnościach i nieobecnościach w pracy oraz przeorganizowania pracy w ten sposób by zapewnić realizację zamówień. Obowiązek przeszkolenia zleceniobiorców z zasad haccap, szkolenie z zasad bhp, wreszcie określone wymagania dotyczące pracy w fartuchach białej odzieży konieczność ożywania nakrycia głowy te narzucały wymogi dotyczące w ogóle pracy w kontakcie z żywnością.

W wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd ustalił, iż powódki i pozwany nie łączył stosunek pracy. Zdaniem Sądu powódki były świadome co do istniejącej między stronami sytuacji prawnej. Powódki przez cały okres wykonywania czynności na rzecz pozwany godzili się na taki kształt stosunku prawnego, przyznały, że początkowo nie zależało im na umowie o pracę. Później upominały się o umowy stałe o pracę, jednak były to ustne utyskiwania raczej na zimno panujące na produkcji niż konstruktywne postulaty. Powódki wystąpiły na drogę postępowania sądowego, bo nie mogły pogodzić się ze sposobem rozwiązania z nimi umów zlecenia, kiedy wróciły po okresie niezdolności do pracy, nie otrzymując de facto żadnego oświadczenia na piśmie w przedmiocie rozwiązania umowy, będąc pozbawionymi możliwości dochodzenia swoich praw przed sądem, poza tym jak wynikało z zeznań wszystkich świadków zgłoszonych przez powódki oraz z zeznań samych powódek kością niezgody między stronami oraz powodem wytoczenia powództwa było niezadowolenie powódek z warunków panujących w zakładzie, tj. zbyt niskim i temperaturami. Możliwość dochodzenia zadośćuczynień z tego powodu była uwarunkowana w ocenie powódek wystąpieniem do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunków pracy.

Tymczasem w orzecznictwie przyjmuje się, że sąd pracy nie może oddalić powództwa o wynagrodzenie za pracę faktycznie wykonaną tylko z tej przyczyny, że zawarta przez strony umowa nie była umową o pracę, lecz umową prawa cywilnego (np. umową o dzieło, umową zlecenia, umową o świadczenie usług, umową agencyjną). Zgłoszenie na drodze postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy roszczeń o charakterze cywilnoprawnym nie może prowadzić do ich oddalenia, a jedynie do przekazania sprawy do rozpoznania w „zwykłym” postępowaniu cywilnym (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67). Stwierdzenie przez sąd pracy, że roszczenia zgłoszone przez powoda nie podlegają rozpoznaniu w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy, nie uzasadnia oddalenia powództwa, lecz nakazuje przekazanie sprawy do rozpoznania w postępowaniu procesowym „zwykłym” (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 stycznia 2003 r., I PK 21/02, OSNP 2004

nr 13, poz. 226). Okoliczność, że zawarta przez strony umowa nie była umową o pracę, nie oznacza bezzasadności żądania świadczeń określonych w tej umowie, o których sąd powinien orzec z wyłączeniem stosowania przepisów o postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy. Niezależnie od tego, czy roszczenia cywilnoprawne podlegają, czy nie podlegają rozpoznaniu przez sąd pracy, oddalenie roszczeń z tej tylko przyczyny, że zostały błędnie skierowane na drogę postępowania przed sądem pracy zamiast na drogę postępowania przed „zwykłym” sądem cywilnym, jest nieprawidłowe (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 139, wyrok SN z dnia 23 lipca 2009 r. II PK 25/09, L.). Zakwalifikowanie sprawy jako niespełniającej warunków z art. 476 k.p.c., przy uznaniu cywilnoprawnego charakteru roszczenia, uzasadnia przekazanie sprawy z wydziału pracy do wydziału cywilnego (w ramach tego samego sądu), albo przekazanie sprawy do innego sądu (jeżeli wynika to z przepisów o właściwości rzeczowej lub miejscowej wyłącznej) (vide uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 14 marca 1989 r., III PZP 45/88, OSNCP 1989 nr 11, poz. 167, wyrok Sądu Najwyższego z 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 209). Wobec powyższego Sąd w punkcie 1 wyroku przekazał sprawę w części dotyczącej zapłaty do rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi-Północ w W. I Wydziałowi Cywilnemu. W związku z powyższym Sąd oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu medycyny pracy na okoliczność warunków panujących w zakładzie produkcyjnym w C., bowiem dotyczył o roszczenia o zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych w zakresie którego to roszczenia Sąd uznał się za niewłaściwy do jego rozpoznania.

O kosztach procesu Sąd orzekł stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Sąd zasądził od każdej z powódek na rzecz pozwanego kwotę po 1800 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, ustaloną w oparciu o § 9.1 pkt.2 w zw. z § 2 pkt.4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm., wg stanu na dzień wniesienia powództwa).

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji.