

Sygn. akt XXI Pa 568/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 października 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Kluziak
Sędziowie:	SO Dorota Czyżewska (spr.) SO Grzegorz Kochan
Protokolant:	st.sekr.sądowy Agata Szymańska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 października 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa P. L.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie, wydanie świadectwa pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy – Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 29 czerwca 2016 roku sygn. akt VIII P 240/15

1. oddała apelację;
2. zasądza od P. L. na rzecz (...) Spółce Akcyjnej w W. kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

Dorota Czyżewska Małgorzata Kluziak Grzegorz Kochan

Sygn. akt XXI Pa 568/16

UZASADNIENIE

I Stanowiska stron

P. L. pozwem z 18 marca 2015 r. skierowanym przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W. wniósł o zasądzenie od pozwanego 6864 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty oraz o zobowiązanie pozwanego do wydania powodowi świadectwa pracy. Jednocześnie powód złożył wnioski o przywrócenie terminu do złożenia odwołania. W uzasadnieniu wskazał, że łączył go z pozwanym stosunek prawny oparty o umowę nazwaną „zlecenie” z 21 lipca 2011 r. oraz następne. W dniu 19 lutego 2015 r. powód otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy regulującej współpracę z 23 lutego

2015 r. za tygodniowym okresem wypowiedzenia. Zdaniem powoda stosunek prawny łączący go z pozwanym był stosunkiem pracy na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, od 21 lipca 2011 r. ze średnim miesięcznym wynagrodzeniem wynoszącym 2288 zł, a pozwany w sposób niezgodny z prawem rozwiązał z nim stosunek pracy, bez podania przyczyny. Zdaniem powoda, pozwany nie poinformował go o terminie wniesienia odwołania, co uzasadnia przywrócenie terminu.

(...) S.A. z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwany podniósł, że łączący strony stosunek zobowiązaniowy nie nosił przeważających cech stosunku pracy. Pozwany wskazał, że harmonogram świadczenia usług w cyklu tygodniowym opracowywany był przez powoda, a każda zmiana mogłaby być wprowadzona w porozumieniu z pozwanym, przy czym nie stanowiło to zmiany umowy zlecenia, a także, iż wynagrodzenie stanowiło wielokrotność stawki godzinowej ustalonej w umowie zlecenia oraz mogło być zmienione bez konieczności zmiany umowy. Pozwany twierdził również, że kryterium wywiązania się przez powoda wobec pozwanego z postanowień umowy była wyłącznie należyta staranność, z sankcją w postaci dodatkowego terminu wykonania umowy pod rygorem jej wypowiedzenia albo zmniejszenie wynagrodzenia, zaś powoda nie obciążał rezultat wykonywanych w ramach zlecenia usług. Ponadto, pozwany nadmienił, że nie było bezwzględnego zakazu powierzania przez powoda wykonania umowy lub jej części innej osobie, a powód nie podlegał bezpośredniemu kierownictwu ze strony pozwanego, zaś arbitralność pozwanego ograniczała się jedynie do wskazania lokalizacji świadczenia usług.

II Wyrok Sądu pierwszej instancji

Wyrokiem z 29 czerwca 2016 r., sygn. akt VIII P 240/15, Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie – VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo i zasądził od P. L. na rzecz (...) SA w W. koszty procesu w kwocie 120 zł.

III Ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji

Sąd ustalił, że P. L. był zatrudniony przez (...) S.A. z siedzibą w W. w ramach umowy o świadczenie usług telefonicznej obsługi klienta. Umowa z 21 lipca 2011 r. została zawarta na okres od 21 lipca 2011 r. do 31 października 2012 r., następnie umowa z 29 października 2012 r. na okres od 1 listopada 2012 r. do 31 stycznia 2013 r., zaś umowa z dnia 28 stycznia 2013 r. na okres od 1 lutego 2013 r. do 31 stycznia 2014 r. Następnie zawarte zostały umowy świadczenia usług contact center z 1 lutego 2014 r. na okres od 1 lutego 2014 r. do 31 lipca 2014 r. oraz z 1 sierpnia 2014 r. na okres od 1 sierpnia 2014 r. do 31 lipca 2015 r. Zgodnie z tą umową P. L. jako zleceniobiorca zobowiązał się do wykonania czynności („usług”) określonych w załączniku nr 1, które to usługi wykonywać miał z najwyższą starannością, zgodnie ze swoją najlepszą wiedzą i posiadanymi kwalifikacjami oraz procedurami (...) S.A. Zakres świadczonych usług obejmował obsługę zgłoszeń i zapytań klientów (...) w ramach zawartych przez nich ubezpieczeń za pośrednictwem kanałów telefonicznych i teleinformatycznych, realizacja wskazanych czynności w procesie zawierania polis we współpracy z agentami (...), rekomendowanie ubezpieczeń oferowanych przez Grupę (...), realizacja akcji wychodzących, przeprowadzanie kampanii outboundowych w ramach obsługi klientów grupy (...), windykacja należności klientów Grupy (...), obsługa korespondencji przychodzącej i wychodzącej, przeprowadzanie ankiet telefonicznych/badań sondażowych, aktualizacja baz danych oraz obsługa serwisowa użytkowników systemów informatycznych w Grupie (...) (H. D.). Usługi miały być świadczone we wskazanych przez (...) S.A. lokalizacjach w W., według tygodniowego harmonogramu świadczenia usług, sporządzonego przez zleceniobiorcę (P. L.) i zatwierdzonego przez zleceniodawcę ((...) S.A.). W umowie zawarto zastrzeżenie, że P. L. nie może bez pisemnej zgody (...) SA powierzyć wykonania umowy w części lub w całości innej osobie, ani też przelewać na nią swoich praw wynikających z umowy. Wynagrodzenie z tytułu wykonania usług, przysługujące P. L., stanowiło iloczyn ilości godzin, w których była świadczona usługa oraz uzgodnionej przez strony stawki. Rozliczenie miało być dokonywane na podstawie obustronnie podpisanego protokołu przyjęcia usług, stwierdzającego zgodność wykonania zleconych usług z umową oraz z harmonogramem świadczenia usług. P. L. decydując się na podpisanie pierwszej umowy w 2011 r. wiedział, że jest to umowa zlecenia. Infolinia, której obsługą jako konsultant zajmował się także P. L., była czynna w określonych godzinach. W ramach tych godzin konsultanci podawali w systemie godziny, w jakich są dyspozycyjni,

mając wgląd do zapotrzebowania, a system dobierał im zmiany (tygodniowe grafiki). Nie było minimum ilości godzin do przepracowania, a konsultanci często zamieniali się zmianami za zgodą przełożonych. (...) S.A. wymagało od konsultantów, aby informowali o swoich nieobecnościach i je usprawiedliwiali. Pełną obsadą zajmowali się koordynatorzy. Lider projektu odsłuchiwał rozmowy konsultantów i oceniał ich jakość, zaś jeśli zauważył jakieś błędy omawiał je w czasie rozmowy z konsultantem. Jeśli P. L. chciał mieć dni wolne to nie wpisywał na ten okres dyspozycyjności. Konsultanci nie zawsze otrzymywali zmiany, o które prosili. W pewnym momencie pojawił się obowiązek przepracowania w tygodniu określonych zmian (tzw. grafiki cykliczne). Jeśli nie było ich w grafiku, były odgórnie dopisywane. Niektórzy konsultanci mieli umowę o pracę, ale osoby te miały stałe godziny pracy, a niektórzy z nich dodatkowe obowiązki. P. L. przez pewien okres świadczył wsparcie merytoryczne. Osoby ze wsparcia same ustalały sobie grafik, jednak ktoś z nich zawsze musiał być w pracy. P. L. usprawiedliwiał część swoich nieobecności. Gdy był nieobecny w pracy nie otrzymywał wynagrodzenia chorobowego, nie domagał się wypłaty takiego wynagrodzenia. Nigdy też podczas trwania łączącej strony umowy nie zwrócił się do pozwanego z prośbą o zawarcie z nim umowy o pracę. Nie był zainteresowany taką umową, ponieważ chciał mieć większą swobodę w ustalaniu czasu świadczonej usługi. Ze względu na liczne nieobecności, zarówno usprawiedliwione jak i nieusprawiedliwione, z P. L. została rozwiązana umowa. Pismem z 16 lutego 2015 r. (...) S.A. w W. reprezentowany przez M. M. złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy zlecenia z dnia 1 sierpnia 2014 r. za tygodniowym okresem wypowiedzenia. O wypowiedzeniu P. L. dowiedział się 18 lutego 2015 r., zaś pismo zostało wysłane pocztą 19 lutego 2015 r.

IV Rozważania prawne Sądu pierwszej instancji

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo podlegało oddaleniu w całości.

Sąd zauważył, że w stosunku do roszczeń zgłoszonych w pozwie występuje dodatkowe roszczenie o charakterze prejudycjalnym, tj. roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy. W pierwszej kolejności należało zatem rozważyć zasadność tego roszczenia, którego uwzględnienie dopiero mogło otworzyć drogę do rozpoznania właściwych roszczeń.

W dalszej części rozważań Sąd Rejonowy wskazał, że oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający, należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2007 r., sygn. akt I PK 146/05), przede wszystkim takich jak:

- 1) wola stron, w tym także wyrażona w nazwie, jaką strony nadały umowie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 stycznia 1998 r., sygn. akt II UKN 479/97; z dnia 7 kwietnia 1999 r., sygn. akt I PKN 642/98; z dnia 9 grudnia 1999 r., sygn. akt I PKN 432/99; z dnia 5 grudnia 2000 r., sygn. akt I PKN 127/00);
- 2) obowiązek osobistego wykonywania pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 394/97; z dnia 6 października 1998 r., sygn. akt I PKN 389/98; z dnia 28 października 1998 r., sygn. akt I PKN 416/98);
- 3) bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności (por. wyrok SN z 5 grudnia 2000 r., sygn. akt I PKN 133/00);
- 4) obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 1965 r., sygn. akt III PU 28/64);
- 5) obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1975 r., sygn. akt I PRN 42/75);
- 6) wykonywanie pracy przy użyciu narzędzi należących do pracodawcy;
- 7) wykonywanie pracy skooperowanej, zespołowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 415/98; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 grudnia 1998 r., sygn. akt I PKN 517/98);
- 8) ciągłość świadczenia pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r., sygn. akt I PKN 451/99);

9) specyficzne zasady funkcjonowania podmiotu zatrudniającego, umowa cywilnoprawna z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawieniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności zleczanych na bieżąco (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1999 r., sygn. akt I PKN 307/99);

10) występowanie pewnych cech charakterystycznych dla stosunku pracy, np. wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, udzielenie urlopu wypoczynkowego, kar porządkowych, korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, albo cech obcych stosunkowi pracy, np. obowiązku "odpracowania" urlopu, lub wykonywania pracy "na wezwanie" pracodawcy w celu zastępstwa nieobecnych pracowników (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 stycznia 1999 r., sygn. akt I PKN 535/98; z dnia 28 czerwca 2001 r., sygn. akt I PKN 498/00; z dnia 4 grudnia 1998 r., sygn. akt I PKN 484/98);

11) świadczenie pracy pod kierownictwem pracodawcy.

Uwzględniając powyższe cechy stosunku pracy i analizując stan faktyczny sprawy, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że przynajmniej niektóre z nich były spełnione, jak na przykład wykonywanie pracy przy użyciu narzędzi należących do pracodawcy, czy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu.

Sąd Rejonowy wskazał również, że niewątpliwie dla oceny podstawy prawnej zatrudnienia nie ma decydującego znaczenia rodzaj wykonywanych czynności, co wynika choćby z samej możliwości ukształtowania treści stosunku prawnego na różnych podstawach. Jeżeli te same czynności mogą być wykonywane na podstawie stosunku pracy lub na podstawie stosunku cywilnoprawnego (np. umowy zlecenie), to dla oceny podstawy zatrudnienia nie ma znaczenia, że w obu tych stosunkach prawnych ich przedmiot jest taki sam (wykonywanie takich samych czynności; por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r., sygn. akt I PKN 754/99). Zatem okoliczność, że pozwany zatrudniał w ramach umowy o pracę osoby, których obowiązki były zbieżne lub podobne do obowiązków powoda, nie przesądza istnienia stosunku pracy pomiędzy powodem a pozwanym. O kwalifikacji stosunku prawnego jako stosunku pracy decyduje przede wszystkim sposób wykonywania zatrudnienia. Strony mogą więc złożyć wyraźne oświadczenia woli co do ukształtowania podstawy prawnej zatrudnienia (tak stało się w rozpatrywanej sprawie). Jednak nawet bez wyraźnego wyrażenia woli przez strony (złożenia oświadczenia woli w tym zakresie) stosunek prawny może być kwalifikowany jako stosunek pracy, jeżeli strony wykonują go w sposób charakterystyczny dla tego stosunku prawnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 1965 r., sygn. akt III PU 17/65).

Sąd podkreślił, że powód w chwili podpisywania umowy miał świadomość jakiego rodzaju umowę podpisuje. Powód jeszcze przed podpisaniem pierwszej umowy, w trakcie spotkania organizacyjnego, dowiedział się jakiego charakteru umowę proponuje pozwany. Zdaniem Sądu Rejonowego nie sposób zatem uznać, że wolą stron było nawiązanie stosunku pracy, skoro postanowienia umowy wyraźnie mówiły o świadczeniu usług. Brak było jakichkolwiek podstaw do stwierdzenia, że powód w którymkolwiek momencie – przed zawarciem umowy czy też w trakcie zatrudnienia, chciał świadczyć pracę w ramach stosunku pracy. Ponadto z zeznań powoda wynikało, że swoboda w ustalaniu dni i godzin swojej dyspozycyjności była dla niego ważna. Z zeznań świadków wynikało, że konsultanci zatrudnieni w ramach umowy o pracę mieli stałe godziny pracy oraz z góry narzucony grafik, w przeciwieństwie do pozostałych konsultantów, którzy mieli pewną swobodę w ustalaniu swoich grafików. Wprawdzie swoboda ta nie była nieograniczona, bowiem ograniczały ją potrzeby i interesy pozwanego, jednakże bez wątpienia była większa niż w przypadku zatrudnienia w ramach umowy o pracę. W ocenie Sądu pierwszej instancji argument ten dowodzi także, że nie tylko wolą stron było nawiązanie umowy na innych zasadach niż stosunek pracy, ale także realizacja tej umowy nie spełniała kryterium zatrudnienia pracowniczego. Zgodnie bowiem z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008 r. (sygn. akt I PK 182/07), umowy, z mocy których dwie osoby zostają zobowiązane do świadczenia pracy zapewniającej funkcjonowanie zakładu usługowego w wyznaczonych godzinach jego otwarcia, ale z przyznaniem im swobody co do ustalenia, która z nich i kiedy pracuje, nie mogą być uznane za umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008 r., sygn. akt I PK 182/07).

Zdaniem Sądu Rejonowego powód miał pewną swobodę w ustalaniu swojej dyspozycyjności, co było bezsporne, zaś okoliczność, iż w pewnym momencie z powodu niskiej frekwencji rozwiązano z nim umowę, nie przesądza, że pozwany wymagał od niego pracy w ilości godzin typowej dla pracowników. Powód przedłożył bowiem wykaz swoich nieobecności, z którego wynikało, że wiele razy korzystał z dni wolnych, a jednak nie został zwolniony. Ponadto już sama treść umowy nie określała minimum ilości przepracowanych godzin, zaś z ustalonego stanu faktycznego wynikało, że powód nie miał narzuconych w całości przez pozwanego tygodniowych grafików, mógł też mieć wolne dni, jeśli w zestawieniu swojej dyspozycyjności takowe umieścił. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na fakt, że powód nie miał pełnej swobody decydowania kiedy i w jakim wymiarze będzie pracował, trudno bowiem było oczekiwać, że powód będzie wykonywał czynności objęte umową w dowolnie przez siebie wybranym zakresie. Świadczenie usług przez powoda na rzecz pozwanego miało określony cel gospodarczy, zaś pozwany zatrudniał także innych konsultantów, wobec czego nie wszyscy mogli pracować w tym samym czasie i wybierać sobie dowolne godziny w oderwaniu od zapotrzebowania pozwanego na ich usługi w danym momencie. Niemniej jednak swoboda jaką miał powód, była obca dla typowych zasad zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

Sąd pierwszej instancji zauważył nadto, że warunki zatrudnienia powoda nie spełniały także kolejnej cechy stosunku pracy, mianowicie powód nie miał obowiązku osobistego wykonywania pracy. Wprawdzie wymagana była zgoda pozwanego na zastąpienie powoda przez kogoś innego, jednakże powyższe było realizowane w praktyce. Jak zostało to ustalone, konsultanci wymieniali się zmianami, zaś jeśli ktoś nie mógł przyjść do pracy szukał w miarę możliwości zastępstwa. W ocenie Sądu Rejonowego powyższe okoliczności jednoznacznie wskazywały, że obowiązek osobistego wykonywania pracy nie występował w stosunku zatrudnienia łączącym strony niniejszego postępowania.

Sąd pokreślił również, że nie występowały cechy charakterystyczne dla stosunku pracy takie jak wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, udzielenie urlopu wypoczynkowego, kar porządkowych. Jeśli powód chciał mieć dzień wolny ustalał go w swoim zestawieniu dyspozycyjności, natomiast nie było żadnych limitów takich dni i nie pobierał wynagrodzenia za ten czas, wobec czego nie sposób uznać, że miały one charakter urlopu wypoczynkowego.

Odnosząc się do zarzutu powoda, że podlegał on kierownictwu pozwanego, Sąd Rejonowy stwierdził, że zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego, w umowie zlecenia (oraz umowach o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami – art. 750 k.c.) mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same, jak w zależności właściwej dla stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2013 r., sygn. akt II PK 372/12). Ponadto ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia, dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczemu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2011 r., II PK 9/11, Lex nr 1044012). Sąd zauważył, że rzeczywiście czynności wykonywane przez powoda były kontrolowane przez inne osoby, które były zatrudnione przez pozwanego, co nie dowodziło jednak faktu podlegania przez powoda kierownictwu typowemu dla stosunku pracy. Sam fakt, że powód miał wpływ na ustalanie swojego grafiku wyklucza stwierdzenie, że w zakresie tym podlegał typowemu kierownictwu pozwanego jako pracodawcy. Jednocześnie zaś okoliczność, że lider zespołu odsłuchiwał rozmowy konsultantów, nie przesądza o istnieniu podporządkowania powoda wobec lidera. Sąd wskazał, że zadaniem lidera było dbanie o jakość świadczonych przez konsultantów usług, zaś kontrola taka sama w sobie nie powoduje powstania zależności typowej dla stosunków pracy, powód nie wykonywał bowiem bezpośrednich poleceń innych osób.

Podsumowując Sąd pierwszej instancji stwierdził, że wolą stron było nawiązanie zatrudnienia na innej podstawie niż stosunek pracy, zaś dla ustalenia, że strony nie łączył stosunek pracy nie jest konieczne precyzyjne nazwanie zawartej umowy cywilnoprawnej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2001 r., sygn. akt I PKN 256/00).

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy ustalił, że pomiędzy stronami nie został nawiązany stosunek pracy. Z uwagi zaś na fakt, że sformułowane przez powoda powództwo opiera się wyłącznie o roszczenia typowe dla stosunku pracy, tj. roszczenia o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy oraz o nakazanie wydania świadectwa pracy, Sąd uznał, iż powództwo podlegało oddaleniu w całości.

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł biorąc pod uwagę zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Sąd uwzględnił koszty zastępstwa procesowego obejmujące wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości stawki minimalnej określonej w § 11 ust. 1 pkt 1 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 ustanowionego z urzędu (t.j. - Dz.U. z 2013 r. poz. 490) z uwagi na zgłoszone roszczenie o odszkodowanie oraz stawki określonej w § 11 ust. 1 pkt 3 ww. Rozporządzenia z uwagi na zgłoszone roszczenie o wydanie świadectwa pracy.

V Apelacja powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji

Apelację od powyższego orzeczenia wywiódł powód, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając Sądowi Rejonowemu:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez niewłaściwe niezastosowanie w sprawie art. 22 § 1 i § 11 k.p. w sytuacji, gdy z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, że powód podlegał zwierzchnictwu służbowemu pracodawcy (Sąd nie utożsamiał liderów z pracodawcą), świadczył pracę w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, czas pracy był przez pracodawcę wyznaczany, powód korzystał z udostępnionych przez pracodawcę narzędzi pracy, pracę świadczył z zachowaniem należytej staranności, zaś ryzyko związane z jej wykonywaniem ponosił w całości pracodawca; a także poprzez błędną wykładnię sprowadzającą się do kwalifikowania stosunku prawnego określonego w art. 22 § 1 k.p. po przesłankach, które nie zostały wymienione w przepisie, a które stanowią wynik zawarcia umowy o pracę;

2. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów, skutkujące dowolną oceną zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i brakiem korespondencji pomiędzy stanem faktycznym ustalonym przez Sąd pierwszej instancji, a zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, sprowadzające się do nieuprawnionego uznania, że:

- powód nigdy nie wyrażał wobec pracodawcy woli zawarcia stosunku pracy, pomimo że z zeznań powoda wpływa wniosek przeciwny, zaś ustalenie Sądu Rejonowego zostało zbudowane w oparciu o wskazanie, że zatrudnienie na podstawie umowy o charakterze cywilnoprawnym było dla powoda bardziej atrakcyjne, ponieważ miał wówczas bardziej elastyczną możliwość kształtowania czasu pracy;
- ustalenie, że charakter pracy konsultantów różnił się w zależności od podstawy prawnej zatrudnienia pomimo, że z zeznań świadka A. B. złożonych podczas rozprawy 6 czerwca 2016 r. wynika, że pomimo posiadania przez świadka różnych podstaw zatrudnienia na stanowisku konsultanta charakter pracy pozostawał bez zmian, brak jest jednocześnie podstaw, by odmówić zeznaniom świadka waloru wiarygodności; powyższe znajduje potwierdzenie w zeznaniach świadka T. K. złożonych podczas rozprawy 23 marca 2016 r.;
- powód miał możliwość swobodnego kształtowania czasu pracy, mimo że z zeznań świadka M. J. złożonych podczas rozprawy 23 marca 2016 r., wynika, że konsultanci raz w tygodniu musieli być na 7.00 rano, raz w tygodniu pracować do godziny 19.00, raz do 22.00, zaś raz w piątek, co oznacza, że czas pracy był ściśle określony;
- powód mógł swobodnie dobierać dni nieobecności, pomimo że z zeznań świadka A. O. wynika, że w przypadku, gdy konsultant nie mógł stawić się na dyżur, przełożeni byli niezadowoleni, co skutkowało odbieraniem prawa do wyboru innego dnia dyżuru; każda niedyspozycja musiała być stwierdzona zaświadczeniem lekarskim.

Wskazując na powyższe zarzuty powód wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa, tj. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda 6864 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty, w tym zasądzenie pod pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych;

2. zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję według norm przepisanych.

VI Odpowiedź pozwanego na apelację powoda

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

VII Ustalenia faktyczne i rozważania prawne poczynione przez Sąd drugiej instancji

Apelacja okazała się nieuzasadniona.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił podstawę faktyczną rozstrzygnięcia, wobec czego Sąd odwoławczy podziela te ustalenia i przyjmuje za własne. Na aprobatę w pełni zasługuje także ocena prawna zaprezentowana w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W sprawie nie występują żadne przesłanki, które uzasadniałyby wzruszenie orzeczenia Sądu pierwszej instancji, a w szczególności te, które Sąd odwoławczy bierze pod uwagę z urzędu (art. 378 w zw. z art. 379 k.p.c.).

Odnosząc się do zarzutów apelacji w pierwszej kolejności należy wskazać na pewną niekonsekwencję w ich sformułowaniu. Podniesienie zarzutu naruszenia art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. jako pierwszego, mogłoby bowiem sugerować, że skarżący w pełni akceptuje stan faktyczny ustalony przez Sąd pierwszej instancji, zaś kwestionuje jedynie prawidłowość zastosowania do tych ustaleń przepisów prawa materialnego. Jednakże w dalszej części apelacji postawiono także zarzuty odnoszące się do oceny dowodów i ustalenia faktów. W pierwszym rzędzie należało więc rozważyć zasadność zarzutów naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., gdyż ocena czy Sąd pierwszej instancji prawidłowo zastosował prawo materialne możliwa jest dopiero po stwierdzeniu, że stan faktyczny sprawy ustalony został przy właściwym zastosowaniu przepisów procedury cywilnej.

Zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. były nieuzasadnione. Jak podnosi się w judykaturze granice swobodnej oceny dowodów wyznacza w pierwszej kolejności obowiązek wyprowadzenia przez sąd z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków logicznie poprawnych, zgodnych z zasadami racjonalnego rozumowania. Swobodna ocena dowodów dokonywana jest zatem przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, ale powinna także uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność – odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, nr 17, poz. 655; wyrok Sądu Najwyższego z 2 sierpnia 2000 r., I PKN 756/99, OSNP 2002, nr 4, poz. 89).

Wykazanie przez stronę, że sąd naruszył art. 233 § 1 k.p.c., oraz że fakt ten mógł mieć istotny wpływ na wynik sprawy, nie może być zastąpione odmienną interpretacją dowodów zebranych w sprawie, chyba że strona jednocześnie wykaże, iż ocena dowodów przyjęta przez sąd za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granice swobodnej oceny dowodów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/00, OSNC 2000, nr 10, poz. 189). Postawienie zarzutu naruszenia tego przepisu nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego przyjętego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów; skarżący może tylko wykazywać, posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi, że sąd rażąco naruszył ustanowione w wymienionym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów i że naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000, nr 7-8, poz. 139, oraz wyrok Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2005 r., IV CK 387/04, niepubl.).

Dopuszczenie się obrazy art. 233 § 1 k.p.c. przez sąd może więc polegać albo na przekroczeniu granic swobodnej oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże sąd czyni je w oparciu o część materiału

dowodowego, a pozostałą część tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków – pomija. Swobodna ocena dowodów rozumiana jak wyżej jest prawem sądu orzekającego stąd kontrola jej prawidłowości dokonywana przez sąd odwoławczy musi być z reguły ostrożna, pamiętać bowiem należy o tym, że sąd odwoławczy bada w tym zakresie prawidłowość oceny dowodów, których sam nie przeprowadził (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 3 października 2012 r., sygn. akt I ACa 435/12, niepubl.).

W ocenie Sądu odwoławczego Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania nie dopuścił się naruszenia wskazanych reguł. Sąd ten nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów, nie popełnił błędów w logicznym rozumowaniu, jak również nie można mu zarzucić braku wszechstronności. Zarzuty skarżącego sprowadzają się do polemiki ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji i poczynionymi przez ten Sąd ustaleniami faktycznymi.

Wbrew temu co podniesiono w apelacji Sąd Rejonowy doszedł do prawidłowych wniosków wskazując, że powód nigdy nie wyrażał wobec pracodawcy woli zawarcia stosunku pracy. Wynika to wprost z przesłuchania powoda, który 29 czerwca 2016 r. na rozprawie wskazał, że nie wnosił na piśmie ani w inny sposób o zawarcie z nim umowy o pracę (protokół rozprawy z 29 czerwca 2016 r. wraz z zapisem obrazu i dźwięku – k. 218 i 211). Z przesłuchania nie wynika przy tym, aby powód wielokrotnie sugerował pracodawcy, że stosunek pracy jest dla niego bardziej atrakcyjny. Przedstawiona w apelacji teza nie znajduje więc odzwierciedlenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Odnosnie zaś do zeznań A. B. należy zauważyć, że stosownie do art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty istotne dla rozstrzygnięcia. Przedmiotem dowodu nie mogą być zatem prezentowane przez świadków oceny określonych stanów rzeczy. Natomiast wskazanie przez świadka B., że po zawarciu umowy o pracę nic się nie zmieniło, stanowi jedynie prezentowaną przez nią ocenę. W szczególności biorąc pod uwagę to, że świadek zeznała dalej, iż osoby mające umowę o pracę pracowały w stałych godzinach, zaś osoby pracujące na zlecenie wskazywały swoją dostępność, choć ich uwagi nie zawsze były uwzględniane. Świadek wskazała ponadto, że w przypadku, gdy zleceniodawca nie przyszedł do pracy, to nie wyciągano wobec niego specjalnych konsekwencji (protokół rozprawy z 6 czerwca 2016 r. wraz z zapisem obrazu i dźwięku – k. 207-207v i 209). Już tylko na tej podstawie można wskazać, że choć w ocenie świadka po zawarciu umowy o pracę „nic się nie zmieniło”, to jednak występowały różnice pomiędzy osobami zatrudnionymi na podstawie umów o pracę, a tymi wykonującymi czynności na podstawie umów cywilnoprawnych, co zostało trafnie dostrzeżone przez Sąd pierwszej instancji. Fakt ten znajduje potwierdzenie także w zeznaniach innych świadków, m.in. M. B. (protokół rozprawy z 2 listopada 2015 r. wraz z zapisem obrazu i dźwięku – k. 133 i 135), M. K. (protokół rozprawy z 4 listopada 2015 r. wraz z zapisem obrazu i dźwięku – k. 139 i 140), B. B. (2) (protokół rozprawy z 18 stycznia 2016 r. wraz z zapisem obrazu i dźwięku – k. 153 i 155) i M. Ł. (protokół rozprawy z 18 stycznia 2016 r. wraz z zapisem obrazu i dźwięku – k. 154 i 155). Apelujący zupełnie nie odniósł się do zeznań wskazanych świadków, co również obrazuje jedynie polemiczny charakter zarzutów naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Rejonowy nie naruszył także powyższego przepisu przyjmując, że powód miał możliwość swobodnego kształtowania czasu pracy i dobierania dni nieobecności. Wnioski te są logicznie poprawne i zgodne z materiałem dowodowym, a okoliczności wskazane w apelacji powoda w żaden sposób ich nie podważają. Fakt, że konsultanci raz w tygodniu musieli być na 7:00, raz pracować do 19:00, raz do 22:00, zaś raz w piątek, nie wykluczał swobody w kształtowaniu czasu pracy, lecz wynikał z tego, że infolinia czynna była w określonych godzinach i pozwany musiał zapewnić odpowiednią obsadę stanowisk konsultanckich. Jednak bezspornie to konsultanci w ramach określonych godzin wskazywali swoją dyspozycyjność, a system na tej podstawie dobierał im zmiany. Ponadto jak wynika z prawidłowych ustaleń Sądu pierwszej instancji konsultanci często zamieniali się zmianami. Z ustaleń Sądu wynika wprawdzie, że konsultanci nie zawsze otrzymywali zmiany, o które prosili, jednak nie wyklucza to dużego zakresu swobody w podejmowaniu decyzji. Przy czym jak już wskazano, w przypadku nieobecności konsultanta nie wyciągano wobec niego szczególnych konsekwencji.

Przechodząc do rozważenia zarzutów naruszenia prawa materialnego w pierwszej kolejności należy zauważyć, że zgodnie z art. 22 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 takich 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 warunków wykonywania pracy. W literaturze zwrócono uwagę, że art. 22 k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. Nie wyłącza też ustalenia rodzaju zawartej umowy poprzez wykładnię oświadczeń woli, wedle kryteriów podanych w art. 65 k.c. Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego, dla oceny rodzaju stosunku prawnego łączącego strony decydujące jest przede wszystkim ustalenie, które cechy odmiennych stosunków (zobowiązaniowych i pracy) mają charakter przeważający. A contrario jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony. Natomiast jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej rodzaju decydują zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 września 1998 r., I PKN 334/98; wyrok Sądu Najwyższego z 14 czerwca 1998 r., I PKN 191/98). W razie wątpliwości lub kontrowersji co do zgodnego zamiaru stron i celu umowy – w sytuacji, gdy niezbyt jednoznacznie wypada ocena cech faktycznych nawiązanego stosunku prawnego, za rozstrzygające należałoby uznać to, co znalazło wyraz w bezpośrednich oświadczeniach woli stron i kwalifikacji nazwy zawartej czynności prawnej. Wola stron może bowiem obejmować także wprowadzaną do treści kontraktu samą nazwę zawartej umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 532/97).

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji prawidłowo przyjął, że strony sporu nie łączył stosunek pracy, pomimo występowania cech takich jak wykonywanie pracy przy użyciu narzędzi pozwanego, czy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu. Przede wszystkim należy zgodzić się z Sądem Rejonowym, że wola stron niewątpliwie było zawarcie umowy cywilnoprawnej. Powód w chwili podpisania umowy miał świadomość jej charakteru i nigdy nie zwracał się do pozwanego o nawiązanie stosunku pracy. Nie sposób więc przyjąć, aby zgodny zamiar stron niniejszego postępowania obejmował zawarcie umowy o pracę.

Prawidłowe są też wnioski Sądu odnośnie do tego, że w sprawie nie występowały wszystkie cechy charakterystyczne dla stosunku pracy. Cechy stosunku pracy nie dominowały zatem nad cywilnoprawnym charakterem zawartej między stronami umowy. Analiza elementów stosunku prawnego łączącego strony wskazuje, że przeważają elementy o charakterze cywilnoprawnym. Wbrew odmiennym poglądom apelującego w stanie faktycznym sprawy nie budzi wątpliwości, że powód miał pewną swobodę w ustalaniu czasu świadczenia usług poprzez wskazywanie swojej dyspozycyjności. Brak pełnej swobody uzasadniony był natomiast charakterem świadczonych usług i określonym celem gospodarczym pozwanego, na co trafnie zwrócił uwagę Sąd Rejonowy. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie wskazywał również na podleganie przez powoda kierownictwu pozwanego. Powód był co prawda zobowiązany do wykonywania pracy określonego rodzaju, jednakże nie występowały elementy podporządkowania pracowniczego. Jak przyjmuje się w orzecznictwie, stosunek cywilnoprawny generalnie nie kreuje stosunku kierownictwa, choć w konkretnych przypadkach nie sposób wykluczyć istnienia stosunku podległości. Ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej, dokonywana przez dającego zlecenie z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczemu. Dla stwierdzenia, że w treści stosunku prawnego występuje podporządkowanie pracownika pracodawcy 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 (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 17 października 2013 r., III AUa 195/13). Ze zgromadzonego w przedmiotowej sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby w stosunku prawnym łączącym powoda z pozwanym występował element podległości organizacyjnej i służbowej. W szczególności nie można przyjąć, aby o kierownictwie pozwanego świadczyło to, że czynności wykonywane przez powoda były kontrolowane przez inne osoby (liderów). Z prawidłowych ustaleń Sądu pierwszej instancji nie wynika, aby powód wykonywał jakiegokolwiek polecenia liderów czy kierowników. Powód nie był również obowiązany do podpisywania list obecności oraz w dużym

zakresie decydował o czasie wykonywania usług na rzecz pozwanego. Trafne jest zatem stanowisko Sądu Rejonowego, według którego powód nie podlegał kierownictwu charakterystycznemu dla stosunku pracy.

Dla ustalenia istnienia stosunku pracy nie miało rozstrzygającego znaczenia to, że pozwany wyposażył powoda w narzędzia pracy. Nie przesądza to samo w sobie o pracowniczym charakterze zatrudnienia powoda. Wskazać bowiem należy, że nie są to okoliczności stanowiące cechy istotne stosunku pracy. Fakt, że pozwany udostępnił powodowi narzędzia pracy świadczy jedynie o tym, że chciał w ten sposób ułatwić mu wykonywanie zadań i osiągnąć tym samym cel, dla którego zawierał z nim umowy cywilnoprawne. Należy więc uznać, że wykonywanie przez powoda czynności określonego rodzaju z wykorzystaniem narzędzi i urządzeń pozwanego jest charakterystyczne zarówno dla umowy cywilnoprawnej, jak i umowy o pracę.

Odnosząc się do podnoszonego w apelacji zarzutu wzięcia przez Sąd Rejonowy pod uwagę przesłanek niewymienionych w art. 22 § 1 k.p. należy zauważyć, że okoliczności takie jak nieotrzymywanie przez powoda wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych czy brak urlopów wypoczynkowych, same w sobie nie mogły rozstrzygać o nieistnieniu stosunku pracy, jednakże Sąd wymienił je pomocniczo, obok innych istotnych cech stosunku pracy, takich jak podporządkowanie pracownicze czy obowiązek osobistego świadczenia pracy. Wzięcie tych okoliczności pod uwagę nie stanowiło więc o naruszeniu przez Sąd Rejonowy art. 22 § 1 k.p. Przepis ten byłby naruszony wówczas, gdyby Sąd uznał nieistnienie tych przesłanek za rozstrzygające o braku więzi pracowniczej. Taka sytuacja nie miała jednak miejsca w niniejszej sprawie. Zdaniem Sądu pierwszej instancji o nieistnieniu stosunku pracy przesądzała bowiem w pierwszej kolejności wola stron zawarcia umowy cywilnoprawnej, jak również brak podporządkowania pracowniczego oraz swoboda powoda w ustalaniu swojej dyspozycyjności.

Reasumując, zdaniem Sądu Okręgowego w łączącym strony stosunku prawnym brak było przewagi konstytutywnych elementów, które decydują o istnieniu stosunku pracy. Pomimo spoczywającym na powodzie ciężarze dowodu, nie wykazał on, że zawarta przez niego umowa odpowiadała wymaganiom niezbędnym dla uznania jej za umowę o pracę. Wyrok Sądu pierwszej instancji jest więc w pełni prawidłowy.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy oddalił apelację powoda na podstawie art. 385 k.p.c.

VIII Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania w instancji odwoławczej

O kosztach procesu w instancji odwoławczej Sąd Okręgowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. Koszt celowej obrony pozwanego w procesie stanowiła opłata za czynności radcy prawnego (360 zł) ustalona na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).

Dorota Czyżewska Małgorzata Kluziak Grzegorz Kochan