

Sygn. akt: **VP 261/20**

## UZASADNIENIE

Powód – **Inspektor Pracy Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w G. Oddziału w S.** wystąpił na rzecz I. S. (1) z powództwem przeciwko pozwanemu przedsiębiorstwu - (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą we W., o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy I. S. (1) (S.) a ww. przedsiębiorstwem w okresie od dnia 01.04.2020r.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, iż pomimo zawarcia ze spółką kolejnych umów zlecenia, łączący strony stosunek był stosunkiem pracy. Podał, że I. S. (1) pracował w czasie i miejscu wskazanym przez kierownictwo zakładu pracy, a jego praca była kontrolowana, natomiast wymiar czasu pracy wynikał z bieżących potrzeb zakładu.

W trakcie rozprawy w dniu 22.04.2021r. Inspektor Pracy sprecyzował powództwo, iż wnosi o ustalenie ww. stosunku pracy w okresie od dnia 01.04.2020r. do dnia 30.09.2020r. (k. 82 akt sprawy).

Pozwane przedsiębiorstwo (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z **siedzibą we W.**, reprezentowana przez radcę prawnego, w treści odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Uzasadniając twierdzenia wskazane w odpowiedzi na pozew, Spółka w szczególności podniosła, że strony zawarły szereg umów zlecenia mając wolę oraz świadomość zawarcia cywilnoprawnych umów tego typu. Podano, że kontrakty te były realizowane w sposób odpowiadający przyjętemu przez obie strony kształtowi prawnemu. Argumentując wskazał, że sposób wykonywania kolejnych umów zlecenia odpowiadał ich konstrukcji prawnej zapisanej w Kodeksie cywilnym. Zaznaczyła, że zawierając umowy zlecenia strony przewidywały w ich treści możliwość powierzenia osobie trzeciej wykonywanie czynności będących ich przedmiotem, choć uzależniały taką sytuację od uzyskania uprzedniego zezwolenia Zleceniodawcy. Podała, że co do czasu i miejsca, I. S. (1) musiał wykonywać zlecone czynności w godzinach funkcjonowania zakładu pracy i tak też się działo, choć nie może to być wyznacznikiem ustalenia stosunku pracy.

Nadto, w treści odpowiedzi na pozew Spółka wskazała, że początkowo przy wykonywaniu zadań z użyciem wózka podnośnikowego I. S. (1) był uważnie nadzorowany, jak też że powierzano mu czynności łatwiejsze i wykonywane z użyciem mniejszych wózków.

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

W dniu 31.03.2020r. I. S. (1) zawarł z przedsiębiorstwem (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą we W., umowę nazwaną umową zlecenia, na podstawie której jako Zleceniobiorca zobowiązał się na zlecenie Zleceniodawcy do wykonania następujących czynności: uporządkowanie powierzchni magazynu M1 i (...) – Oddział R.. Umowę zawarta na czas **od 01.04.2020r.** do 30.04.2020r.

Ustalono, że Zleceniobiorca otrzyma wynagrodzenie w wysokości 3.057,60 zł brutto – płatna na rachunek bankowy.

W treści ww. Umowy I. S. (1) zobowiązał się nie powierzać osobie trzeciej wykonania czynności będących przedmiotem niniejszej umowy bez uprzedniego zezwolenia Zleceniodawcy oraz że nie może bez uprzedniej pisemnej zgody Zleceniodawcy zmienić uzgodnionego sposobu wykonywania zlecenia.

**Dowód:** Umowa Zlecenia nr (...) z dnia 31.03.2020 – k. 30.

W dniu 30.04.2020r. I. S. (1) zawarł z przedsiębiorstwem (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą we W., umowę nazwaną umową zlecenia, na podstawie której jako Zleceniobiorca zobowiązał się na zlecenie Zleceniodawcy do wykonania następujących czynności: czyszczenie i konserwacja wypalarki (...) oddział R.. Umowę zawarto na czas od 01.05.2020 do 31.05.2020r.

Ustalono, że Zleceniobiorca otrzyma wynagrodzenie w wysokości 4.143,15 zł brutto – płatna na rachunek bankowy.

W treści ww. Umowy I. S. (1) zobowiązał się nie powierzać osobie trzeciej wykonania czynności będących przedmiotem niniejszej umowy bez uprzedniego zezwolenia Zleceniodawcy oraz że nie może bez uprzedniej pisemnej zgody Zleceniodawcy zmienić uzgodnionego sposobu wykonywania zlecenia.

**Dowód:** Umowa Zlecenia nr (...) z dnia 30.04.2020 – k. 31.

W dniu 29.05.2020r. I. S. (1) zawarł z przedsiębiorstwem (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą we W., kolejną umowę nazwaną umową zlecenia, na podstawie której jako Zleceniobiorca zobowiązał się na zlecenie Zleceniodawcy do wykonania następujących czynności: mycie i wymiana filtrów lakierni oraz śrutowni - oddział R.. Umowę zawarto na czas od 01.06.2020 do 30.06.2020r.

Ustalono, że Zleceniobiorca otrzyma wynagrodzenie w wysokości 4.560,00 zł brutto – płatna na rachunek bankowy.

W treści ww. Umowy I. S. (1) zobowiązał się nie powierzać osobie trzeciej wykonania czynności będących przedmiotem niniejszej umowy bez uprzedniego zezwolenia Zleceniodawcy oraz że nie może bez uprzedniej pisemnej zgody Zleceniodawcy zmienić uzgodnionego sposobu wykonywania zlecenia.

**Dowód:** Umowa Zlecenia nr (...) z dnia 29.05.2020r. – k. 32.

W dniu 30.06.2020r. I. S. (1) zawarł z przedsiębiorstwem (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą we W., kolejną umowę nazwaną umową zlecenia, na podstawie której jako Zleceniobiorca zobowiązał się na zlecenie Zleceniodawcy do wykonania następujących czynności: naprawa szczelności gilotyny, wymiana noży, prace porządkowe na terenie placu magazynowego - oddział R.. Umowę zawarto na czas od 01.07.2020 do 31.07.2020r.

Ustalono, że Zleceniobiorca otrzyma wynagrodzenie w wysokości 3.000 zł brutto – płatna na rachunek bankowy.

W treści ww. Umowy I. S. (1) zobowiązał się nie powierzać osobie trzeciej wykonania czynności będących przedmiotem niniejszej umowy bez uprzedniego zezwolenia Zleceniodawcy oraz że nie może bez uprzedniej pisemnej zgody Zleceniodawcy zmienić uzgodnionego sposobu wykonywania zlecenia.

**Dowód:** Umowa Zlecenia nr (...) z dnia 30.06.2020r. – k. 33.

W dniu 31.07.2020r. I. S. (1) zawarł z przedsiębiorstwem (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą we W., kolejną umowę nazwaną umową zlecenia, na podstawie której jako Zleceniobiorca zobowiązał się na zlecenie Zleceniodawcy do wykonania następujących czynności: porządkowanie powierzchni, prace magazynowe – Oddział W./Oddział R.. Umowę zawarto na czas od 01.08.2020 do 31.08.2020r.

Ustalono, że Zleceniobiorca otrzyma wynagrodzenie w wysokości 4.850 zł brutto – płatna na rachunek bankowy.

W treści ww. Umowy I. S. (1) zobowiązał się nie powierzać osobie trzeciej wykonania czynności będących przedmiotem niniejszej umowy bez uprzedniego zezwolenia Zleceniodawcy oraz że nie może bez uprzedniej pisemnej zgody Zleceniodawcy zmienić uzgodnionego sposobu wykonywania zlecenia.

**Dowód:** Umowa Zlecenia nr (...) z dnia 31.07.2020r. – k. 34.

W dniu 31.08.2020r. I. S. (1) zawarł z przedsiębiorstwem (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą we W., dalszą umowę nazwaną umowa zlecenia, na podstawie której jako Zleceniobiorca zobowiązał się na zlecenie Zleceniodawcy do wykonania następujących czynności: porządkowanie powierzchni, prace magazynowe – Oddział W./Oddział R.. Umowę zawarto na czas od 01.09.2020 do 30.09.2020r.

Ustalono, że Zleceniobiorca otrzyma wynagrodzenie w wysokości 3.000 zł brutto – płatna na rachunek bankowy.

Strony ustaliły, że Zleceniobiorca wykonuje zleczone mu czynności osobiście, natomiast za zgodą Zleceniodawcy może powierzyć zleczone czynności osobie trzeciej, po akceptacji Zleceniodawcy.

**Dowód:** Umowa Zlecenia nr (...) z dnia 31.08.2020r. – k. 35-36.

W dniu 01.10.2020r. I. S. (1) zawarł z przedsiębiorstwem (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. umowę o pracę na okres próbny od dnia 01.10.2020r. do 31.12.2020r., na stanowisku – ślusarz-magazynier; w pełnym wymiarze czasu pracy. W zakresie wynagrodzenia strony ustaliły w umowie stawkę godzinową w wysokości: 16,50 zł brutto.

**Dowód:** umowa o pracę na okres próbny z dnia 01.10.2020r. – k. 37 akt sprawy.

Od połowy pierwszego miesiąca pracy w ww. Spółce, I. S. (1) wykonywał czynności pracując na wózku widłowym.

Nie wykonywał na co dzień prac wskazanych w kolejnych umowach zlecenia. Początkowo wykonywał pracę w magazynie, przygotowywał skrzynki, wydawał narzędzia, tarcze.

Nie wystawiał rachunków w związku z zawartymi ww. umowami zlecenia.

W pierwszych dwóch miesiącach pracy podpisywał listę, która była dostępna u Kierownika. Po dwóch miesiącach otrzymał kartę obecności do odbijania – rejestracji czasu pracy.

Miały miejsce sytuacje, że I. S. (1) pracował w nadgodzinach. Zdarzało się to ok. 2-3 razy w tygodniu. Wówczas otrzymywał wyższe wynagrodzenie, niż wynikało to z umowy zlecenia.

**Dowód:** treść zeznań I. S. (1) – k. 80v.-81.

W trakcie pracy na rzecz ww. Spółki (...) otrzymywał od kierownika K. S. polecenia w zakresie co i kiedy ma wykonywać. Dziennie musiał przepracować minimum 8 godzin. Pracował w godzinach od 7 do 15. Czasami był proszony o pozostanie w pracy dłużej. Jego zadania były zależne od harmonogramu poszczególnych dostaw. Kiedy przyjeżdżały dostawy, wówczas przychodził do niego kierowca i wspólnie rozładowywali.

**Dowód:** treść zeznań I. S. (1) – k. 81-81v. akt sprawy; treść zeznań świadka K. S. – k. 81v.; treść zeznań świadka M. K. – k. 93v.

W sytuacjach, gdy I. S. (1) nie mógł stawić się w pracy, wówczas brał dzień wolny – zgłaszał taką sytuację dzień wcześniej lub rano telefonicznie – do K. S.. Kiedy nie stawił się w pracy, wówczas nie przysyłał do zakładu nikogo w zastępstwie za siebie.

**Dowód:** treść zeznań I. S. (1) – k. 81-81v. akt sprawy; treść zeznań świadka K. S. – k. 81v.

Czynności wskazane w umowach zlecenia zawieranych przez Spółkę różniły się od czynności faktycznie wykonywanych przez I. S. (1).

**Dowód:** treść zeznań świadka M. Z. – k. 94v.; zapis nagrania – 00:31:16-00:35:09.

I. S. (1) w rzeczywistości – tak jak wszyscy pracownicy Spółki - miał raz w miesiącu wypłacane wynagrodzenie za wykonaną pracę, jako przelew bankowy na wskazany rachunek.

Rachunki comiesięcznie w związku z zawartymi umowami zlecenia sporządzane były nie przez I. S. (1), lecz przez pracowników oddziału kadr Spółki. Pracownicy podpisywali taki rachunek. Czynił tak też I. S. (1), który traktował te dokumenty jako potwierdzenie otrzymania wynagrodzenia.

**Dowód:** treść zeznań M. Z. – k. 94v.; treść zeznań I. S. (1) – k. 95.

I. S. (1) nie otrzymał wcześniej umowy o pracę w Spółce, gdyż prokurent (Dyrektor Zarządzający) związany był takim poleceniem Zarządu Spółki, by nowych umów nie zawierać z uwagi na niepewność rynkową i sytuację dotyczącą pandemii.

W Spółce praktyka była taka, że w zakresie wynagrodzenia pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę byli traktowani tak samo jak pracownicy pracujący na podstawie umowy zlecenie. Otrzymywali bowiem dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Wyliczano stawkę ze średniej z przepracowanych godzin plus 50%.

**Dowód:** treść zeznań M. Z. – k. 94v.

I. S. (1) nie wykonywał czynności czyszczenia i konserwacji wypalarki (...). Nie wykonywał prac wskazanych w treści umowy zawartej w czerwcu 2020r. Wykonywał jedynie prace porządkowe na terenie placu magazynowego - wskazane w umowie zlecenia nr (...) z dnia 30.06.2020r., lecz nie wykonywał naprawy gilotyny.

Do pracy na wózku widłowym I. S. (1) przyuczał inny pracownik magazynu.

**Dowód:** treść zeznań I. S. (1) – k. 81-81v. akt sprawy; treść zeznań świadka M. Z. – k. 95 akt sprawy.

Po zawarciu ze Spółką umowy o pracę, I. S. (1) nadal pracuje w tych samych godzinach i wykonuje polecenia Kierownika. Pod koniec trwania umowy zlecenia wykonywał te same zadania, które wykonuje pracując na podstawie zawartej umowy o pracę na czas określony.

**Dowód:** treść zeznań M. Z. – k. 94v.; treść zeznań I. S. (1) – k. 81-81v. akt sprawy.

Prace wykonywane przez I. S. (1) były nadzorowane przez K. S. (aktualnie zatrudniony jako kierownik magazynu). I. S. (1) otrzymywał polecenia zadań do wykonania na konkretny dzień – w szczególności: wydawanie materiałów, operowanie wózkiem widłowym, układanie blachy, porządkowanie, w zależności w którym dziale wykonywał obowiązki. Obowiązki te w większości wykonywał przy użyciu wózka widłowego. Ww. prace – polecenia czynności do wykonania, wynikały z bieżących potrzeb zakładu pracy.

Polecenia służbowe I. S. (1) wydawał K. S. osobiście lub za pośrednictwem brygadzysty.

**Dowód:** treść zeznań świadka K. S. – k. 81v.; treść zeznań świadka M. K. – k. 93v.

I. S. (1) posiadał zaświadczenie kwalifikacyjne do obsługi urządzeń transportu bliskiego – z zakresem uprawnień: wózki jezdniowe podnośnikowe z wyłączeniem specjalizowanych.

Po zdarzeniu wypadkowym z dnia 14.07.2020r. decyzja UDT utracił uprawnienia do obsługi wózka podnośnikowego.

Od czasu ww. wypadku przy pracy w Spółce (...) został przeniesiony do innego działu i od tego czasu wykonuje prace porządkowe na magazynie, przyjmuje i wydaje towar. Po przeniesieniu wykonuje on tożsame czynności, jak poprzednie - przed wypadkiem z dnia 14.07.2020r.

**Dowód:** wydruk zaświadczenia kwalifikacyjnego – k. 25 akt sprawy; protokół kontroli PIP – k. 43-51 akt sprawy; częściowo również treść zeznań świadka K. S. – k. 82; treść zeznań świadka M. K. – k. 93v.

I. S. (1) pracując na podstawie umowy o pracę wykonywał te same obowiązki i w ten sam sposób, jak po wypadku przy pracy (ale jeszcze pracując na podstawie pisemnej umowy nazwanej Umową zlecenia).

Bezsporne, a nadto: treść zeznań świadka M. Z. – k. 94v.

W terminie: 17, 23, 24, lipca, 25 sierpnia, 4,9 września 2020r. Nadinspektor Pracy działający w ramach Okręgowego Inspektoratu Pracy w G. przeprowadził kontrolę w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R.. Kontrolę przeprowadzono w związku

z wypadkiem przy pracy z dnia 14.07.2020r. w rejonie bezpośrednio przylegającym do terenu zakładu – parking przyzakładowy.

**Dowód:** protokół kontroli PIP – k. 43-51 akt sprawy.

W treści załącznika nr 3 do protokołu kontroli wskazano, iż bezspornym jest, że czynności związane z pracą w charakterze operatora wózka podnośnikowego z napędem silnikowym nie były wymienione w treści umowy zlecenia I. S. (1). Zaznaczono, że w trakcie postępowania kontrolnego I. S. (1) jednoznacznie wskazał, że w pierwszym miesiącu pracy został zatrudniony przy pracach placowych i przez pierwszy miesiąc pracował przy pracach związanych z ręcznymi pracami transportowymi, a po tym okresie rozpoczął pracę jako operator wózka podnośnikowego; nie wskazał na wykonywanie innych prac, co nie wyklucza, że takie prace mógł wykonywać.

**Dowód:** protokół kontroli PIP – k. 56-57 akt sprawy.

Nadinspektor Pracy Państwowej Inspekcji Pracy pismem z dnia 18.09.2020r. wystąpił do przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. o uznanie zatrudnienia I. S. (2) od 01.04.2020 jako zatrudnienie w ramach stosunku pracy.

W odpowiedzi na ww. wystąpienie, Spółka poinformowała Państwową Inspekcję Pracy Oddział w S., że forma prawna umowy łączącej I. S. (1) i Spółkę, była prawidłowa.

**Dowód:** wystąpienie z dnia 18.09.2020r. – k. 26 akt sprawy.

#### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo wywiedzione przez Inspektora Pracy Państwowej Inspekcji Pracy na rzecz I. S. (1) było zasadne, a zatem zasługiwało na uwzględnienie.

Przedmiotowym powództwem Inspektor Pracy wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy I. S. (1) a ww. przedsiębiorstwem (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W., w okresie od dnia 01.04.2020r. do 30.09.2020r. Uzasadniając powyższe żądanie wskazał, iż pomimo zawarcia ze Spółką kolejnych umów zlecenia, łączący strony stosunek był stosunkiem pracy. Argumentował, że I. S. (1) pracował w czasie i miejscu wskazanym przez kierownictwo zakładu pracy, a jego praca była kontrolowana, natomiast wymiar czasu pracy wynikał z bieżących potrzeb zakładu.

Ustosunkowując się do żądania pozwu, tj. ustalenia istnienia stosunku pracy, Sąd w pierwszej kolejności musiał zbadać, czy powód ma interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c.

W sprawach z zakresu prawa pracy dopuszczalne jest powództwo o ustalenie, a w szczególności I. S. (1) może żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku pracy, gdy ma w tym interes prawny.

Jak stanowi przepis art. 63<sup>1</sup> k.p.c., w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy inspektorzy pracy mogą wytaczać powództwa na rzecz obywateli, a także wstępować, za zgodą powoda, do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium. W sprawach wymienionych w artykule poprzedzającym do inspektorów pracy stosuje się odpowiednio przepisy o prokuratorze (art. 63<sup>2</sup> k.p.c.).

Zgodnie natomiast z treścią przepisu art. 56 § 1 k.p.c., osobę, na rzecz której prokurator wytoczył powództwo, sąd zawiadamia o tym, doręczając jej odpis pozwu. Osoba ta może wstąpić do sprawy w każdym jej stanie w charakterze powoda; w tym wypadku do udziału prokuratora w sprawie stosuje się odpowiednio przepisy o współuczestnictwie jednolitym. I tak, na mocy zarządzenia z dnia 04.12.2020r. doręczono I. S. (1) odpis pozwu poucając, że może wstąpić do sprawy w każdym jej stanie w charakterze powoda.

Interes prawny w rozumieniu art. 189 jest kategorią obiektywną. 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

sferę 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 (wyroki SN: z dnia 4 października 2001 r., I CKN 425/00, LEX nr 52719; z dnia 8 maja 2000 r., V CKN 29/00, LEX nr 52427; z dnia 9 lutego 2012 r., III CSK 181/11, OSNC 2012, nr 7-8, poz. 101; z dnia 14 marca 2012 r., II CSK 252/11, OSNC 2012, nr 10, poz. 120; z dnia 19 września 2013 r., I CSK 727/12, LEX nr 1523363; wyrok SA w Poznaniu z dnia 5 kwietnia 2007 r., III AUa 1518/05, OSA 2008, z. 9, poz. 30; postanowienie SA w Poznaniu z dnia 28 września 2012 r., I ACz 1611/12, LEX nr 1220598).

Sąd orzekający w niniejszej sprawie uważa, że interes prawny pracownika w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy należy rozumieć szeroko, przy uwzględnieniu oddziaływania stosunku zatrudnienia nie tylko na sferę prawa pracy, ale również ubezpieczeń społecznych.

Należy zwrócić uwagę, że pozwana Spółka kwestionuje istnienie pomiędzy stronami stosunku pracy w spornym okresie i nie istnieje pisemne potwierdzenie zawarcia przez strony umowy o pracę w tymże czasookresie. Wobec powyższego Sąd uznał, że istnieje niepewność stosunku prawnego stron. Z uwagi na zachodzący pomiędzy stronami spór, Sąd nie miał wątpliwości co do wystąpienia interesu prawnego w niniejszej sprawie oraz uprawnienia w tym zakresie przysługującego Inspektorowi Pracy. Co istotne, I. S. (1) aktualnie pozostaje w stosunku pracy z pozwanym pracodawcą - Spółką (...), a powództwo nie dotyczy stosunku pracy, który ustał czy ustalenia wysokości wynagrodzenia i daty ustania stosunku pracy (vide: Uchwała Sądu Najwyższego - sygn. akt III PZP 1/20 z dnia 24.09.2020r.)

Sąd w dalszej kolejności podjął się oceny, czy strony ww. umów w rzeczywistości łączył stosunek pracy.

Stosunek pracy jest zatem dobrowolnym stosunkiem prawnym o charakterze zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami (por. wyrok Sądu Najwyższego z 07.10.2009 r., sygn. akt III PK 38/2009, LexPolonica nr 2243199). Do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. O tym bowiem, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy, stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 6 marca 2014 r., III AUa 997/13, LEX nr 1461092, wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 27 marca 2014 r., III AUa 923/13, LEX nr 1454453, wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 13 listopada 2013 r., III AUa 358/13, LEX nr 1394157).

Konstytutywne cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych to: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie prezentuje stanowisko, że nazwa umowy wskazana (sformułowana) przez strony nie ma decydującego znaczenia dla ustalenia jej rzeczywistego charakteru prawnego.

Zgodnie z treścią art. 281 pkt 1 kp kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę, podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.

Przepis art. 281 pkt 1 k.p. chroni prawa osoby, która świadcząc pracę na warunkach umowy o pracę, została pozbawiona pisemnej gwarancji pracowniczego statusu. **W warunkach gospodarki rynkowej swoboda kształtowania przez strony treści umowy nie jest więc nieograniczona, a wola stron w świetle art. 22 § 1<sup>1</sup> i § 1<sup>2</sup> k.p. nie ma decydującego znaczenia.**

Pamiętać należy, że art. 22 § 1 k.p. definiuje stosunek pracy jako relację dwustronną, w której 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. Jednocześnie ustawodawca zastrzegł w art. 22 § 11 k.p., że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, **bez względu na nazwę** zawartej przez strony umowy.

Oznacza to, że artykuł 22 **nie wyklucza** możliwości zawierania umów cywilnoprawnych (np. zlecenia) w tych wszystkich przypadkach, gdy zgodne to jest z charakterem i celem świadczonej pracy. Nie stwarza również domniemania prawnego umowy o pracę (wyr. SN z 23.9.1998 r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999, Nr 19, poz. 627). Natomiast zadaniem jego jest przeciwstawienie się pojawieniu się praktyki zawierania pozornych umów prawa cywilnego w celu obejścia przepisów, w szczególności ochronnego ustawodawstwa pracy oraz opłacania składek na ubezpieczenie społeczne. **Stosownie do funkcji ochronnej prawa pracy cywilistyczna zasada wolności umów w tym zakresie zostaje ograniczona i podporządkowana bezwzględnie obowiązującemu przepisowi ochronnemu prawa pracy i ogólnie obowiązującemu porządkowi prawnemu.** Niezależnie od tego należy stwierdzić, że stosownie do art. 58 k.c. czynność prawna mająca na celu obejście ustawy jest nieważna. Dlatego też w razie stwierdzenia, że umowa w istocie swej jest umową o pracę, **wola stron nadania jej innego charakteru pozostaje bez znaczenia.** Dlatego też stosownie do ochronnej funkcji prawa pracy umowa spełniająca warunki umowy o pracę musi być uznana za taką, **nawet wbrew woli stron.** W świetle art. 22 § 1 i 11 sąd może ustalić istnienie stosunku pracy także wówczas, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, **lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy** (wyr. SN z 3.6.2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009, Nr 19-20, poz. 258). Dobra wiara stron nie ma znaczenia i ogólna zasada wolności umów w tym względzie również doznaje ograniczenia.

**Nazwanie umowy przez strony „umową zlecenia” nie stanowi przeszkody do jej zakwalifikowania jako umowy o pracę** (wyr. SN z 25.4.1997 r., II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, Nr 2, poz. 57). Nazwa umowy bowiem nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 § 1 (wyr. SN z 7.4.1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, Nr 11, poz. 417). O tym, że zatrudnienie odbywało się w ramach stosunku pracy, a nie umowy cywilnoprawnej, świadczy wykonywanie pracy zmianowej, dyspozycyjność i podporządkowanie pracodawcy (wyr. SN z 11.9.1997 r., II UKN 232/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 407). Brak obowiązku wykonywania poleceń przemawia przeciwko możliwości uznania stosunku prawnego za stosunek pracy (wyr. SN z 11.4.1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998, Nr 2, poz. 35). Przepis art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. nie ma zastosowania, gdy w łączącym strony stosunku prawnym brak jest podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, takich jak osobiste wykonywanie czynności oraz podporządkowanie organizacyjne i służbowe (wyr. SN z 4.12.1997 r., I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998, Nr 20, poz. 595).

Należy również wskazać, że pojęcie podporządkowania pracownika pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonania tych zadań. W nowym systemie podporządkowania pracodawca określa godziny pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi. Ten nowy system podporządkowania autonomicznego jest widoczny w przypadku wielu zawodów np. kierowców. Jest on nierozdzielnie związany z inną formą nadzoru, który obejmuje sprawdzenie czasu pracy, realizację zadań, ale nie ingeruje ściśle w sposób ich wykonania.

Analizując stan faktyczny i okoliczności ustalone w sprawie, Sąd uznał, że za bezsporne należy przyjąć, iż strony zawarły umowę o wykonywanie odpłatnie ustalonych w sprawie czynności. Ocena prawnego charakteru tej umowy nie zależy od jej nazwy przyjętej przez strony.

Biorąc pod uwagę, że zgodnie z przepisem art. 734 § 1 k.c. przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie, a umówione obowiązki powoda dotyczyły prac związanych z ochroną osób, obiektów i mienia wskazanego przez pozwaną Spółkę (a nie wykonywania czynności prawnych), nie można uznać umowy stron za umowę zlecenia. Wskazać nadto należy jednak na aspekt samego wykonywania przedmiotowych umów, ich realizację.

Analiza stanu faktycznego niniejszej sprawy pozwoliła na uznanie, że w okresie od 01.04.2020r. do 30.09.2020r. strony łączył stosunek pracy.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie wnikliwe postępowanie dowodowe wykazało, że począwszy od dnia 01.04.2020r. strony zawarły sześć następujących po sobie umów zatytułowanych jako Umowa zlecenie. Mając jednak na względzie ww. rozważania oraz poglądy judykatury wspomnieć jednak potrzeba, że materiał dowodowy wskazał, iż od połowy pierwszego miesiąca pracy w ww. Spółce, I. S. (1) wykonywał czynności pracując na wózku widłowym. Co istotne, nie wykonywał na co dzień prac wskazanych w kolejnych umowach zlecenia - początkowo wykonywał pracę w magazynie, przygotowywał skrzynki, wydawał narzędzia, tarcze. W relacji przedstawionej w trakcie przesłuchania, I. S. (1) wskazał, iż w pierwszych dwóch miesiącach pracy podpisywał listę, która była dostępna u Kierownika, natomiast po upływie dwóch miesięcy, otrzymał kartę obecności do odbijania – rejestracji czasu pracy. Materiał dowodowy pozwolił także na ustalenie, że miały miejsce sytuacje, iż I. S. (1) pracował w nadgodzinach. Zdarzało się to ok. 2-3 razy w tygodniu. Wówczas otrzymywał wyższe wynagrodzenie, niż wynikało to z umowy zlecenia.

Przez pryzmat powyżej uczynionych rozważań teoretycznych oraz przywołanego stanowiska judykatury, Sąd analizował ustalone w sprawie okoliczności, z których wynika jednoznacznie, że prace wykonywane przez I. S. (1) były nadzorowane przez K. S. (aktualnie zatrudniony jest on jako kierownik magazynu). Co niezwykle istotne, materiał dowodowy wykazał, że I. S. (1) otrzymywał polecenia do wykonywania konkretnych zadań w danym dniu – w szczególności: wydawanie materiałów, operowanie wózkiem widłowym, układanie blachy, porządkowanie, w zależności w którym dziale wykonywał obowiązki. Obowiązki te w większości wykonywał przy użyciu wózka widłowego (do czasu, kiedy utracił uprawnienia). Ww. polecenia czynności do wykonania, wynikały z bieżących potrzeb zakładu pracy. Nadto, polecenia służbowe I. S. (1) wydawał K. S. osobiście lub za pośrednictwem brygadzysty. Powyższe odnajduje swe potwierdzenie w szczególności w treści zeznań świadka K. S. – k. 81v.; treści zeznań świadka M. K. – k. 93v.

Jak wynika z treści zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, w trakcie pracy na rzecz ww. Spółki (...) otrzymywał od kierownika K. S. polecenia w zakresie co i kiedy ma wykonywać. Dziennie musiał przepracować minimum 8 godzin. Pracował w godzinach od 7 do 15. Czasami jednak był proszony o pozostanie w pracy dłużej. Jego zadania były zależne od harmonogramu poszczególnych dostaw. Kiedy przyjeżdżały dostawy, wówczas przychodził do niego kierowca i wspólnie rozładowywali (vide: treść zeznań I. S. (1) – k. 81-81v. akt sprawy; treść zeznań świadka K. S. – k. 81v.; treść zeznań świadka M. K. – k. 93v.). Nadto, świadek K. S. (k. 81v.) – przełożony I. S. (1) – zeznając wskazał, że w sytuacjach, gdy I. S. (1) nie mógł stawić się w pracy, wówczas brał dzień wolny – zgłaszał taką sytuację dzień wcześniej lub rano telefonicznie – do K. S., natomiast, kiedy nie stawił się w pracy, wówczas nie przysyłał do zakładu nikogo w zastępstwie za siebie. Mając zatem na względzie charakter i zasady wykonywania pracy, w ocenie Sądu strony łączył stosunek pracy.

Nie bez znaczenia przy tym pozostaje nadto okoliczność potwierdzona przez świadka M. Z. (Dyrektora Zarządzającego oraz Prokurenta w Spółce), który wskazał, że czynności wskazane w umowach zlecenia zawieranych przez Spółkę różniły się od czynności faktycznie wykonywanych przez I. S. (1) (vide: zapis nagrania – 00:31:16-00:35:09). Co więcej ze szczerzej i spontanicznej relacji tego świadka wynika wprost, że I. S. (1) nie otrzymał wcześniej umowy o pracę w Spółce, gdyż prokurent (Dyrektor Zarządzający) **związany był takim poleceniem Zarządu Spółki, aby nowych umów nie zawierać** z uwagi na niepewność rynkową i sytuację dotyczącą pandemii. Sąd zwrócił przy tym uwagę, że materiał dowodowy potwierdził, iż I. S. (1) niezmiernie zależało na pracy w ww. Spółce, której kierownictwo nie zamierzało do jego pokrzywdzenia w żaden sposób. Został on przyjęty do pracy, przy czym nawet po wypadku przy pracy, kiedy I. S. (1) utracił istotne w jego pracy uprawnienia operatora wózka widłowego, pozwana Spółka



nadal kontynuowała współpracę z nim. W ocenie Sądu, prokurent Spółki prawdopodobnie nie dostrzegł istotnych dla pracownika różnic pomiędzy umową o pracę a umową zlecenia (co wprost wyraził w treści składanych zeznań), a zatem zaproponował I. S. (1) początkowo wyłącznie umowy zlecenia, co nie było z pewnością postępowaniem poprawnym, przy powyżej określonym charakterze i zasadach wykonywania pracy. Z relacji M. Z. (Prokurenta) wynika, że Spółka miała dobre intencje względem I. S. (1), nie zmierzała do jego pokrzywdzenia czy wyzyskania w jakikolwiek sposób jego ewentualnej niewiedzy w tym zakresie. Szczególną uwagę Sądu zwróciła nadto okoliczność wspomniana w trakcie zeznań przez M. Z., że Spółce zależało przede wszystkim, aby osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia nie czuły się gorzej traktowane, aniżeli osoby pozostające w stosunku pracy. Ze wszech miar zmierzano bowiem, aby wszystkie te osoby były traktowane w jednakowy sposób, aby nie czuły się wyróżniane czy gorzej traktowane.

Materiał dowodowy pozwolił również na ustalenie, że w pozwanej Spółce praktyka była taka, iż w zakresie wynagrodzenia pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę byli traktowani **tak samo** jak pracownicy pracujący na podstawie umowy zlecenie. Otrzymywali bowiem dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Wyliczano stawkę ze średniej z przepracowanych godzin plus 50% (vide: treść zeznań M. Z. – k. 94v.). I tak, I. S. (1) w rzeczywistości – tak jak wszyscy pracownicy Spółki - miał raz w miesiącu wypłacane wynagrodzenie za wykonaną pracę, jako przelew bankowy na wskazany rachunek. Co istotne, rachunki comiesięcznie w związku z zawartymi umowami zlecenia sporządzane były nie przez I. S. (1), lecz przez pracowników oddziału kadr Spółki. Pracownicy podpisywali taki rachunek. Czynił tak też I. S. (1), który traktował te dokumenty jako potwierdzenie otrzymania wynagrodzenia. Powyższe odnajduje swe potwierdzenie w szczególności w treści zeznań M. Z. oraz I. S. (1).

Postępowanie dowodowe wykazało również, że istniały istotne różnice, rozbieżności pomiędzy czynnościami, pracami wskazanymi w treści umów zlecenia zawieranych przez strony a faktycznie wykonywanymi przez I. S. (1) czynnościami – zgodnie z poleceniami otrzymywanymi codziennie od bezpośrednich przełożonych. I tak ustalono, że nie wykonywał czynności czyszczenia i konserwacji wypalarki (...). Nie wykonywał prac wskazanych w treści umowy zawartej w czerwcu 2020r. Wykonywał on jedynie prace porządkowe na terenie placu magazynowego - wskazane w umowie zlecenia nr (...) z dnia 30.06.2020r., lecz nie wykonywał naprawy gilotyny. Powyższe odnajduje swe potwierdzenie w szczególności w treści I. S. (1) – k. 81-81v. akt sprawy; ale również treści zeznań świadka M. Z. – k. 95 akt sprawy.

Bezsporną okolicznością jest fakt, że I. S. (1) aktualnie pracuje w Spółce na podstawie umowy - w tych samych godzinach i wykonuje polecenia kierownika, jak podczas pracy na podstawie umowy zlecenie. Pod koniec trwania umowy zlecenia wykonywał te same zadania, które wykonuje pracując na podstawie zawartej umowy o pracę na czas określony, co wprost wynika z treści zeznań świadka M. Z..

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego bezsprzecznie wynika, że I. S. (1) wykonywał pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Świadczona przez niego praca była kontrolowana przez przełożonego.

Prawdą jest, że zleceniodawca również może nadzorować wykonanie zlecenia, ale należy zauważyć, że I. S. (1) wykonywał swoje obowiązki w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę.

Sąd nie miał wątpliwości, że strony wykonywały obowiązki stron stosunku pracy. I. S. (1) poprzez wykonywanie powierzonych mu obowiązków, w określonym czasie i miejscu, pod stałą kontrolą pracodawcy. Pozwana Spółka (...) - poprzez uiszczanie comiesięcznie wynagrodzenia za świadczoną na jej rzecz pracę.

Ustalony w sprawie stan faktyczny Sąd oparł na podstawie zgromadzonych dokumentów, zeznań świadków oraz dowodu z przesłuchania I. S. (1).

Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków oraz I. S. (1), Sąd uznał za rzeczowe, spontaniczne, jasne i korespondujące z pozostałym materiałem dowodowym, a przez to przyznał im walor wiarygodności, co pozwoliło na pełne zobrazowanie stanu faktycznego.

Reasumując Sąd uznał, że strony tj. I. S. (1) jako pracownika oraz (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą we W. jako pracodawcę, w okresie od 01.04.2020r. do 30.09.2020r. łączył stosunek pracy.