

Sygn. VPa 197/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 marca 2014 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska, SSR del. Marcin Wojciechowski (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 25 lutego 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa E. O. i M. O. (1)

przeciwko (...) S.A. w K. Oddział

w T.

o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony, odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

na skutek apelacji powódek E. O. i M. O. (1) od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy z dnia 25 lipca 2013r.

sygn. IV P 70/12

zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że :

I. sprawie z powództwa E. O. przeciwko (...) S.A. w K. Oddział w T.

1. ustala, że powódka E. O. w okresie od 3 października 2011 roku do 31 stycznia 2012 roku była pracownikiem pozwanego (...) S.A. w K. Oddział w T. na podstawie umowy o pracę, zatrudnionym przy sortowaniu surowców wtórnych, w tym w okresie od 3 października 2011 roku do 31 października 2011 roku i od 1 listopada 2011 roku do 30 listopada 2011 roku była zatrudniona na podstawie umów na czas określony a w okresie od 1 grudnia 2011 roku do 31 stycznia 2012 roku na podstawie umowy na czas nieokreślony;

2. zasądza od pozwanego (...) S.A. w K. Oddział w T. na rzecz powódki E. O. kwotę 750,00 (siedemset pięćdziesiąt) złotych tytułem odszkodowania oraz kwotę 600,00 (sześćset) złotych tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy;

3. zasądza od pozwanego (...) S.A. w K. Oddział w T. na rzecz powódki E. O. kwotę 195,00 (sto dziewięćdziesiąt pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

II. w sprawie z powództwa M. O. (1) przeciwko (...) S.A. w K. Oddział w T.

1. ustala, że powódka M. O. (1) w okresie od 3 października 2011 roku do 31 stycznia 2012 roku była pracownikiem pozwanego (...) S.A. w K. Oddział w T. na podstawie umowy o pracę, zatrudnionym przy sortowaniu surowców wtórnych, w tym w okresie od 3 października 2011 roku do 31 października 2011 roku i od 1 listopada 2011 roku do 30 listopada 2011 roku była zatrudniona na podstawie umów na czas określony a w okresie od 1 grudnia 2011 roku do 31 stycznia 2012 roku na podstawie umowy na czas nieokreślony;

2. zasądza od pozwanego (...) S.A. w K. Oddział w T. na rzecz powódki M. O. (1) kwotę 750,00 (siedemset pięćdziesiąt) złotych tytułem odszkodowania oraz kwotę 600,00 (sześćset) złotych tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy;

3. zasądza od pozwanego (...) S.A. w K. Oddział w T. na rzecz powódki M. O. (1) kwotę 195,00 (sto dziewięćdziesiąt pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

III. zasądza od pozwanego (...) S.A. w K. Oddział w T. na rzecz powódek E. O. i M. O. (1) kwoty po 97,50 (dziewięćdziesiąt siedem złotych 50/100) tytułem kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sygn. akt V Pa197/13

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 3 lutego 2012 roku powódka E. O. wniosła o ustalenie istnienia stosunku pracy z pozwanym (...) S.A. w K. w okresie od 3 października 2011 roku do dnia 31 stycznia 2012 roku.

W odpowiedzi na pozew z dnia 23 lutego 2012 roku pozwana Spółka nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości.

Pismem z dnia 11 maja 2012 roku pełnomocnik powódki sprecyzował zgłoszone powództwo i wskazał, iż domaga się: ustalenia istnienia stosunku pracy między Powódką, a Pozwaną Spółką w okresie do dnia 3 października 2011 roku do dnia 31 stycznia 2012 roku

ustalenia, iż w okresie od 3 października 2010 roku do dnia 30 listopada 2011 roku powódka była zatrudniona na podstawie umów na czas określony, a w okresie od 1 grudnia 2011 roku do dnia 31 stycznia 2014 roku na podstawie umowy na czas nie określony.

zasądzenie od pozwanego kwot 600,00 PLN tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz 750,00 PLN tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Pozwem z dnia 3 lutego 2012 roku powódka M. O. (1) wniosła o ustalenie istnienia stosunku pracy z pozwanym (...) S.A. w K. w okresie od 3 października 2011 roku do dnia 31 stycznia 2012 roku.

W odpowiedzi na pozew z dnia 23 lutego 2012 roku pozwana Spółka nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości.

Pismem z dnia 11 maja 2012 roku pełnomocnik powódki sprecyzował zgłoszone powództwo i wskazał, iż domaga się: ustalenia istnienia stosunku pracy między Powódką, a Pozwaną Spółką w okresie do dnia 3 października 2011 roku do dnia 31 stycznia 2012 roku

ustalenia, iż w okresie od 3 października 2010 roku do dnia 30 listopada 2011 roku powódka była zatrudniona na podstawie umów na czas określony, a w okresie od 1 grudnia 2011 roku do dnia 31 stycznia 2014 roku na podstawie umowy na czas nie określony.

zasądzenie od pozwanego kwot 600,00 PLN tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz 750,00 PLN tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Postanowieniem z dnia 21 czerwca 2013 roku Sąd Rejonowy połączył powyższe sprawy do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Wyrokiem z dnia 25 lipca 2013 roku w sprawie IV P 70/12 Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim oddalił powództwa E. O. i M. O. (1) zwalniając powódki od obowiązku zwrotu stronie pozwanej kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawą rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne.

Powódki E. O. i M. O. (2) w okresie od 11 stycznia 2010 roku do dnia 30 września 2010 roku były zatrudnione na podstawie umów o pracę tymczasową przez Agencję Pracy (...) w T.. Pracodawcą użytkownikiem była pozwana Spółka. Powódki pracowały na stanowisku pracownika gospodarczego.

Od czerwca 2011 roku obowiązki dyrektora Oddziału pozwanej Spółki w T. pełniła T. W., której od dnia 7 września 2011 roku powierzono obowiązki dyrektora – prokurenta. W oddziale Spółki w T. trwała reorganizacja i restrukturyzacja, opracowywano nową strukturę i plany zatrudnienia, przygotowywano się do wdrożenia nowego systemu czasu pracy pracowników fizycznych. Zmiany miały obowiązywać od nowego roku i miały na celu wyeliminowanie zjawiska nadgodzin i redukcję kosztów zatrudnienia. Dyrektor Oddziału została zobowiązana przez Zarząd pozwanej Spółki do optymalizacji kosztów zatrudnienia i w okresie restrukturyzacji bez pozwolenia centrali nie mogła zatrudnić nowych pracowników na podstawie umowy o pracę. Na jesieni 2011 roku agencje pracy tymczasowej wypowiedziały umowy z pozwaną Spółką. Wszystkim pracownikom zatrudnionym dotychczas przez agencję pracy tymczasową zaproponowano umowy zlecenia z perspektywą zatrudnienia na umowę o pracę w 2012 r. Zostało zatrudnionych także kilka osób w ramach prac interwencyjnych, co nie obciążało kosztami pracodawcy.

Dyrektor W. zawarła z powódkami 4 umowy zlecenia na okres od 3 października 2011 roku do 31 stycznia 2012 roku. Powódki zostały uprzedzone, że po zakończeniu restrukturyzacji będą mogły być zatrudnione na umowę o pracę. Powódki w okresie zatrudnienia na umowę zlecenia domagały się zawarcia z nimi umów o pracę, a dyrektor odmawiała im, bo nie miała na to zgody zarządu i ostatecznie powódki zawierały umowy zlecenia na kolejne 4 miesiące. Po przepracowaniu 4 miesięcy na podstawie umowy zlecenia powódki nie były zainteresowane kontynuowaniem pracy, o czym poinformowały dyrektor w końcu stycznia 2012 roku. Wszystkie osoby poza powódkami zatrudnione dotychczas na podstawie umowy zlecenia, od lutego 2012 roku zostały zatrudnione na podstawie umowy o pracę.

W sortowni pracowały 4 osoby na dwie zmiany. Wszyscy byli zatrudnieni na podstawie umowy zlecenia od października 2011 roku. (...) sortowni od jesieni 2011 roku nadzorował kierownik logistyki M. M. (2), choć nie był ich bezpośrednim przełożonym. Czasem zaglądał na sortownię i zlecał jakieś czynności, na przykład, aby posprzątać. Dyspozytor i magazynier sprawdzali pracę osób zajmujących się sortowaniem, pracowali na placu i przy okazji sprawdzali jak pracują sortowacze. Zapisywali ilość przesortowanych bagów na kiec zmiany, wskazywali co na zmianie jest do zrobienia. Dyspozytorzy przez monitoring zainstalowany już w 2008 roku obserwowali prace sortowaczy i sprawdzali przyczynę opuszczenia stanowiska pracy lub zatrzymania maszyny do sortowania. Robili to ze względów bezpieczeństwa oraz kontrolowali wykorzystanie czasu pracy przez sortowaczy, gdyż zdarzały się przypadki wynoszenia materiałów z odzysku – puszek po piwie, palenia papierosów. Dyspozytorzy kontrolowali także prace innych osób zatrudnionych przez pozwaną na całym placu poza warsztatem i na bramie. Pracownicy sortowni podpisywali listy obecności zarówno gdy pracowali na umowę o pracę jak i na umowę zlecenia.

O planowanej nieobecności w pracy w okresie zatrudnienia na umowę zlecenia informowany był dzień wcześniej magazynier M. P.. W przypadku nieobecności w pracy przy zatrudnieniu na umowę o pracę należało dostarczyć zwolnienie lekarskie, celem usprawiedliwienia nieobecności.

Powódka E. O. wraz z córką powódka M. O. (1) pracowała przy sortowaniu butelek według kolorów. Obie pracowały na jednej zmianie, w systemie dwuzmianowym po 8 godzin dziennie w godzinach 6.00 – 14.00 lub. 14.00 – 22.00 przy czym przez dwa dni w tygodniu na pierwszej zmianie w godzinach 7.00 – 15.00 na polecenie dyrektora T. W.. Powódki codziennie podpisywały listy obecności. Do wykonania miały normę 40 bagów butelek. Taką samą rodzajowo pracę wykonywały zarówno na podstawie umów o pracę z agencją tymczasową i na podstawie umów zlecenia z pozwaną. W przypadku nieobecności w pracy nie miały płacone za dni nieobecności.

Powódki w okresie zatrudnienia na umowę zlecenia początkowo otrzymywały wynagrodzenie według stawki miesięcznej 1.386 PLN brutto, a zgodnie z ostatnią z umów przysługiwało im wynagrodzenie określone stawką godzinową – 8,00 PLN brutto. Podpisywana przez nie lista obecności potwierdzała obecność w pracy. Na tej liście dyspozytor odnotowywał spóźnienia czy przepracowaną mniejszą liczbę godzin. Na podstawie listy obecności z adnotacjami pracownik administracyjny wyliczał wynagrodzenie. Powódki po miesiącu pracy wystawiały rachunek. Powódki otrzymywały odzież roboczą od pozwanej w czasie kiedy pracowały na podstawie umów o pracę tymczasową i wykorzystywały je w okresie pracy na umowę zlecenia.

Dokonując oceny zasadności roszczeń powódek Sąd Rejonowy wskazał, iż roszczenia przez nie zgłoszone mają charakter pracowniczy – podstawą ich dochodzenia są przepisy prawa pracy. Merytoryczna ocena ich zasadności uwarunkowana jest rozstrzygnięciem kwestii wstępnej, a mianowicie ustalenie, czy łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie zlecenia na cechy stosunku pracy.

Sąd I Instancji po zdefiniowaniu umowy o pracę i umowy zlecenia wskazał, iż sposób wykonywania przez powódki pracy nie wskazuje jednoznacznie na to by świadczyły pracę jako pracownik bowiem brakuje przesłanki organizacyjnego podporządkowania pracy powódek pozwanej. Zdaniem Sądu Rejonowego praca powódek polegała bowiem na doraźnej kontroli dokonywanej przez pozwaną, wynikającą z dbałości o bezpieczeństwo pracy i kontroli ogólnej w zakresie rezultatów wykonywanych zadań. Powódki miały do wykonania każdego dnia zadanie przesortowania surowców wtórnych do około 40 bagów. Powódki nie miały bezpośredniego przełożonego, ich pracę doraźnie nadzorował zarówno kierownik logistyki, magazynier i dyspozytorzy. Powódki wykonywały pracę przy maszynie w ruchu i niezbędna była kontrola wykonywana przez dyspozytorów za pośrednictwem monitoringu w zakresie opuszczenia stanowiska pracy czy zatrzymania maszyny. Dyspozytorzy nie będąc przełożonymi powódek nie wydawali im poleceń dotyczących samej pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego na podkreślenie zasługuje także, że na nocnej zmianie tylko dyspozytorzy mieli ogólny wgląd w pracę powódek przez monitoring. W ocenie Sądu I Instancji znaczenie ma także fakt, iż powódki zgodziły się na umowę zlecenia zaproponowaną przez pozwaną mając obietnicę zawarcia po kilku miesiącach umowy o pracę. Podjęły decyzję świadomie, godząc się na przejściowe zatrudnienie na podstawie umowy cywilnej, bo zależało im na tej pracy. Powódki wiedziały zawierając kolejne umowy zlecenia, że pozwana nie może zawrzeć z nimi umowy o pracę, bo zaprawiły tego decyzje zarządu. Wiedziały także, że w zakładzie trwa restrukturyzacja i po jej zakończeniu pozwana zatrudni je na umowie o pracę i jak wynika z sekwencji zdarzeń pozwana takie umowy zawierała od miesiąca lutego 2012 roku, ale powódki nie były już zainteresowane kontynuowaniem zatrudnienia.

Zdaniem Sądu I Instancji chociaż sposób wykonywania przez powódki umów o pracę i umów zlecenia był podobny, to nie stanowi to jeszcze podstawy do uznania, że nawiązano umowę o pracę.

Niewątpliwie korzystniejsza dla powódek byłaby umowa o pracę, jednakże brak jednej z podstawowych przesłanek decydujących o istnieniu stosunku pracy, tj. brak bieżącego organizacyjnego podporządkowania pracy powódek pozwanej oraz zgodny i świadomy zamiar zawarcia przez powódki z pozwaną umowy zlecenia, a nie umowy o pracę, dają podstawę do zakwalifikowania umowy zawartej przez strony umowy cywilnoprawnej, a nie jako umowy o pracę.

Dlatego też Sąd Rejonowy oddalił powództwa powódek.

Powyższy wyrok zaskarżyły apelacją powódki w całości zarzucając orzeczeniu:

I. naruszenie przepisów prawa procesowego polegające na naruszeniu art. 233 k.p.c. poprzez nierozważenie w sposób wszechstronny, przy zastosowaniu doświadczenia życiowego i zasad logicznego rozumowania całości zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego;

II. naruszenie przepisów prawa materialnego polegające na błędnym zastosowaniu:

- art. 22§ 1 k.p. w zw. z art., 22¹§1 k.p. poprzez ich niezastosowanie i mylne przyjęcie, iż strony łączyła umowa cywilnoprawna nie zaś umowa o pracę;

- art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez przyjęcie, iż Powódki świadomie wyraziły zgodę na umowę zlecenia zaproponowaną przez Pozwanego, co miało świadczyć o zgodnym zamiarze stron, co do zawarcia umowy cywilnoprawnej, z pełnym pominięciem okoliczności w jakich te umowy były zawarte i przy domaganiu się przez powódki zawarcia umów o pracę.

W konkluzji skargi apelacyjnej powódki wniosły o zmianę zaskarżonego orzeczenia i uwzględnienie ich roszczeń sprecyzowanych pismami z dnia z dnia 11 maja 2012 roku pełnomocnik powódek sprecyzował zgłoszone powództwa i wskazał, iż domaga się dla każdej z powódek:

ustalenia istnienia stosunku pracy między Powódką, a Pozwaną Spółką w okresie do dnia 3 października 2011 roku do dnia 31 stycznia 2012 roku

ustalenia, iż w okresie od 3 października 2010 roku do dnia 30 listopada 2011 roku powódka była zatrudniona na podstawie umów na czas określony, a w okresie od 1 listopada 2011 roku do dnia 31 stycznia 2014 roku na podstawie umowy na czas nie określony.

zasądzenia od pozwanego kwot 600,00 PLN tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz 750,00 PLN tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódek zasługuje na uwzględnienie.

Analiza zarzutów przedstawionych przez powódki wskazuje na ich zasadność.

W ocenie Sądu Okręgowego z prawidłowo ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy wysnuł błędne wnioski w zakresie oceny treści stosunku prawnego łączącego strony.

Jak wskazał w swoim uzasadnieniu Sąd Rejonowy jurydyczna ocena podłoża zawisłego między stronami sporu wymaga odwołania się do treści art. 22 § 1 kp, który wskazuje konstytutywne cechy stosunku pracy. Zgodnie z powołanym przepisem – 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Pomocne i za razem przesadzające dla ustalenia istnienia stosunku pracy między stronami jest zatem odnalezienie w łączącym strony stosunku tych komponentów, które specyfikuje powołany art. 22 § 1 k.p.

Zarówno w piśmiennictwie, jak i judykaturze jako podstawowe cechy stosunku pracy wskazuje się **zasadę podporządkowania pracownika** oraz **zasadę osobistego wykonywania** pracy. W zdecydowanej większości to właśnie wymienione wyżej cechy pozwolą in concreto odróżnić stosunek pracy od stosunków cywilnoprawnych. Pierwsza z w/w zasad oznacza, że pracownik nie ma swobody (lub posiada ją jedynie w

ograniczonym stopniu) w zakresie wyboru sposobu i formy wykonywania obowiązków pracowniczych i jest obowiązany do wykonywania poleceń pracodawcy, choćby te nie odpowiadały jego osobistym przekonaniom. Tak rozumiana dyscyplina pracy, wyrażająca się z jednej strony kierownictwem podmiotu zatrudniającego a z drugiej podległością służbową pracownika jest bodaj najbardziej reprezentatywną cechą stosunku pracy. Jej reminiscencje odnaleźć można w takich instytucjach prawa pracy jak regulaminy pracy, zakresy obowiązków służbowych, czy obowiązujące pracownika normy czasu pracy, ze wskazaniem godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, usprawiedliwiania nieobecności w pracy etc.

Wśród odrębności stosunku pracy eksponuje się także fakt **świadczenia pracy skooperowanej**, pełnionej najczęściej w zorganizowanym kolektywie, podlegającym kierownictwu podmiotu zatrudniającego, w granicach wynikających z określonego rodzaju pracy, słusznych potrzeb pracodawcy i zastrzeżonych praw pracownika.

Cechą charakterystyczną dla stosunku opartego na umowie o pracę jest wreszcie to, **że ryzyko przedsięwzięcia ciąży na zatrudniającym**, w konsekwencji czego skutki niemożności wykonywania pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika nie pozbawiają go roszczeń zarobkowych.

Wreszcie, jeśli idzie o charakterystykę samej umowy o pracę – jest ona zaliczana do kategorii tzw. **umów starannego działania**, nie zaś rezultatu, co oznacza, że pracownik nie ma obowiązku osiągnięcia określonego z góry wyniku ekonomicznego (gospodarczego, ilościowego itd.); ma jedynie świadczyć pracę rzetelnie, z uwzględnieniem wzorca zachowań wymaganych w danych warunkach oraz w sposób staranny wykonywać przydzielone mu obowiązki pracownicze.

Dokonując treści stosunku prawnego łącznego powódki z pozwanym należy stwierdzić, iż powódki wbrew stanowisku Sądu Rejonowego były podporządkowane pozwanemu. Podporządkowanie miało miejsce zarówno pod względem czasu pracy – powódki pracowały na zmiany zgodnie z grafikiem sporządzonym przez pozwanego, wszelkie zmiany czasu pracy wynikały z potrzeb pozwanego i na jego żądanie, – jak i w zakresie przedmiotu pracy – to pozwany wyznaczał pracę powódkom wskazując jaką pracę mają wykonywać – kontrolował i nadzorował ich pracę, bądź osobiście przez swoich pracowników, bądź w trakcie pracy powódek poprzez monitoring.

Powódki wykonywały pracę w sposób skooperowany, a ryzyko przedsięwzięcia spoczywało na pracodawcy.

Odnosząc ustalony w niniejszej sprawie stan faktyczny do powyższych kryteriów należy stwierdzić, iż praca powódek na rzecz pozwanego mieści się w zakresie opisanym w art. 22 k.p. co skutkuje uznaniem, iż łączący strony stosunek prawny był stosunkiem pracowniczym, a nie cywilnoprawnym.

Skutkiem powyższego jest uznanie umów zawartych przez powódki z pozwaną Spółką za umowy o pracę, a tym samym koniecznością zastosowania norm prawa pracy.

Uznanie, iż powódki łączył z pozwaną Spółką stosunek pracy, skutkuje prawem powódek E. O. i M. O. (1) do urlopu wypoczynkowego. Wobec nie wykorzystania tego prawa powstało, zgodnie z art. kodeksu pracy skuteczne roszczenie o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Kolejną konsekwencją uznania stosunku łączącego strony za stosunek pracy jest konieczność uznania umów łączących strony za umowy o pracę, a tym samym zastosowania art. 25¹ k.p.. Powyższe skutkuje uznaniem, iż po dwóch kolejnych umowach o pracę obejmujących okresy 3 – 31 października 2012 roku i 1 – 30 listopada 2012 roku następna umowa o pracę dotycząca okres 1 – 31 grudnia 2012 roku jest z mocy prawa traktowana jako umowa na czas nieokreślony.

Skutkiem powyższego za zasadny należało uznać zarzut powódek, iż rozwiązanie stosunku pracy z nim nie mieści się w granicach przewidzianych prawem pracy, a tym samym skuteczne są ich roszczenia o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy uznał, iż zaskarżony wyrok podlega zmianie i uwzględnił roszczenia powódek.

O kosztach postępowania orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.