

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 stycznia 2013 r.

Sąd Okręgowy we Wrocławiu VII Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSO Krystyna Dereń-Szydłowska

Sędziowie: SSO Bożenna Kaczorowska (ref.)

SSO Anna Nowińska

Protokolant : Małgorzata Miodońska

po rozpoznaniu w dniu 17 stycznia 2013 r. we Wrocławiu - na rozprawie

sprawy z powództwa P. P.

przeciwko J. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) J. S. w O.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wydanie świadectwa pracy

na skutek apelacji powoda P. P.

od wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia X Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 listopada 2012 r. sygn. akt X P 123/12

I. oddala apelację,

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu odwoławczym.

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z 12.11.2012r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa P. P. przeciwko stronie pozwanej J. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) J. S. w O. o ustalenie istnienia stosunku pracy, wydanie świadectwa pracy oddalił powództwo (pkt. I), zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania (pkt. II), koszty sądowe zaliczył na rachunek Skarbu Państwa(pkt .III)

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd I instancji wydał w oparciu o następująco ustalony stan faktyczny :

Pozwana J. S. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) z siedzibą w O., której przedmiotem działalności jest produkcja wyrobów z tworzyw sztucznych.

Powód w okresie od maja 2009 r. do 30 listopada 2011r. zawierał z pozwaną J. S. kolejno następujące po sobie umowy zlecenia.

Następnie powód zawierał z pozwaną umowy „o świadczenie usług” w okresie od: 1 grudnia 2010 r. do 30 września 2011 r.

We wszystkich w/w umowach powód został określony jako „zleceniobiorca”, a pozwana jako „zleceniodawca”.

Przedmiotem każdej z tych umów, z wyjątkiem umowy z dnia 1 kwietnia 2011 r., było przygotowanie przez powoda jako zleceniobiorcę materiałów do składania filtrów oraz składanie różnego rodzaju filtrów (...) w różnych ilościach w zależności od miesiąca i długości trwania umowy.

Przedmiotem umowy z dnia 1 kwietnia 2011 r. było wykonywanie przez powoda pokrywek filtrów z blachy ocynowanej w ilości 350.000 sztuk w każdym poszczególnym miesiącu.

Za wykonane przez powoda czynności zlecenia, pozwana w każdej z łączących strony umów zlecenia zobowiązała się zapłacić powodowi określoną kwotę brutto na podstawie każdorazowo wystawianego rachunku do kolejnych umów.

Jako miejsce wykonywania czynności zlecenia przez powoda, strony w umowach zlecenia wskazały wynajmowane przez powoda pomieszczenia w O..

Powód zawarł jednocześnie z mężem pozwanej, D. S., umowę najmu części hali produkcyjnej wraz z urządzeniami tam się znajdującymi.

W ostatniej z łączących strony umów tj. w umowie „o świadczenie usług”, z dnia 1 kwietnia 2011r. strony ustaliły w § 1 ust. 2, iż pozwana jako zleceniodawca, nie dostarczy zleceniobiorcy maszyn i urządzeń potrzebnych do wykonania czynności będących przedmiotem zlecenia.

W § 4 ust.6 tej umowy strony oświadczyły, że: „wołą ich nie jest nawiązanie stosunku pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy”.

Przed rozpoczęciem świadczenia usług na rzecz pozwanej powód rozmawiał z pozwaną, która powiedziała mu, że będzie to umowa – zlecenie. Nigdy powód nie rozmawiał z pozwaną o zawarciu umowy o pracę. Pozwana zaproponowała powodowi umowę zlecenia i powód się na to zgodził. Powód nigdy nie prosił pozwanej o zawarcie umowy o pracę.

Oprócz tego, że powód dokonywał czynności przygotowania materiałów, a także składania filtrów, również sporadycznie brał udział w odśnieżaniu podwórka, kiedy był śnieg, czasem pomagał przy naprawie maszyn, palił w piecu. Do obowiązków powoda należało również sprzątanie stanowiska. Był również grafik w zakresie sprzątania hali.

Zdarzało się, że powód wykonywał usługi z umowy zlecenia w domu.

O to, aby powód mógł wykonać część zlecenia w domu albo prosił sam powód, albo też prosiła o to pozwana.

R. M. pokazywał powodowi, jak się wykonuje niektóre czynności w celu wykonania umowy zlecenia. Następnie, gdy powód nauczył się tych czynności, pokazywał on te czynności innym zleceniobiorcom.

Powód nie miał ściśle ustalonych godzin pracy. Nie podpisywał listy obecności.

Powód przeważnie przyjeżdżał do hali do pozwanej, gdzie świadczył usługi rano na godzinę 8.00, albo na godzinę 15.00 i pracował wówczas do wieczora do 23.00.

Zleceniobiorcy wraz z pozwaną ustalili takie godziny świadczenia usług. Nie było wyznaczonej przez pozwaną osoby, która sprawowałaby stały i bezpośredni nadzór nad czynnościami powoda. Pozwana nie sprawowała takiego i rzadko przebywała na hali produkcyjnej.

Odbiór przedmiotu zlecenia następował w ten sposób, że jeden ze zleceniobiorców, R. M., zajmujący się kontrolą jakości, sprawdzał jakość wykonanych filtrów.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Treścią umowy o pracę jest więc zobowiązanie się pracownika do wykonywania określonej pracy za wynagrodzeniem. Umowa o pracę posiada cechy stosunku zobowiązaniowego – jest dwustronnie zobowiązująca, odpłatna i konsensualna. Posiada jednak cechy różniące ją od innych umów o świadczeniu usług, w szczególności od umowy o dzieło (art. 627 i następne kodeksu cywilnego) oraz umowy zlecenia (art. 734 i następne kodeksu cywilnego). Decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów jest świadczenie pracy określonego rodzaju - przez którą należy rozumieć zasadnicze obowiązki pracownika oraz miejsce i czas wykonywania pracy - pod kierownictwem pracodawcy. Pracownik obowiązany jest więc świadczyć pracę w zorganizowanym zespole pracowniczym, podporządkowanym pracodawcy w granicach wynikających z charakteru pracy i potrzeb pracodawcy oraz zastrzeżonych ustawowo praw pracownika. Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie dzieła lub zlecenia.

Do pozostałych cech charakterystycznych, odróżniających stosunek pracy należy: osobiste, w sposób ciągły, świadczenie przez pracownika pracy, a ponadto świadczenie jej pod kierownictwem pracodawcy i na jego ryzyko.

Podkreślenia wymaga to, iż wykonywanie takich samych czynności może występować zarówno w ramach umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej. Przy czym cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy porządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej, stała dyspozycyjność czy dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (por. wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 roku, I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26). Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie dzieła lub zlecenia. Sąd I instancji wskazał, że należy podkreślić, że właściwa dla stosunku pracy cecha podporządkowania (kierownictwa pracodawcy) w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. interpretowana jest odpowiednio szeroko (vide: Komentarz Prawa Pracy – J. Iwulski i W. Sanetra) i są to pojęcia w zasadzie tożsame.

W odróżnieniu od umów o charakterze cywilnoprawnym, charakterystyczną cechą umowy o pracę jest również to, że ryzyko przedsięwzięcia ciąży na podmiocie zatrudniającym, dlatego też w konsekwencji – niemożność wykonywania pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nie pozbawia pracownika roszczenia o zapłatę wynagrodzenia. W umowie o pracę więź między pracownikiem a pracodawcą jest znacznie ściślejsza, znacznie szerszy jest również zakres obowiązków i praw.

Gdyby te same zadania (czynności) mogły być wykonywane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenia, czy umowy o dzieło), to w takiej sytuacji kwalifikacji prawnej umowy (umów) łączącej strony należy dokonać za pomocą metody typologicznej, tj. przez rozpoznanie i wskazanie jej cech dominujących. Ustalenie, że przeważały elementy umowy o pracę prowadzi do oceny – nawet wbrew nazwie umowy zawartej przez strony i wbrew treści jej poszczególnych postanowień, że strony łączył stosunek pracy. Z kolei w razie ustalenia, że zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygający o jej typie powinien być zgodny zamiar stron i cel umowy (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.), który może być także wyrażony w nazwie umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 14, poz. 449).

Sąd Rejonowy podkreślił, że postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie wykazało, brak zarówno zgodnej woli stron, co do faktu zawarcia samej umowy o pracę, jak i zebrany w sprawie materiał dowody nie pozwolił na ustalenie, że

powód świadczył pracę w sposób ciągły, podporządkowany, a tym samym, że łączył go ze stroną pozwaną stosunek pracy.

Jak wynika z zeznań samego powoda, powód ani przed przystąpieniem do świadczenia usług na rzecz strony pozwanej, ani też w trakcie umowy zlecenia nie wnosił do strony pozwanej o zawarcie umowy o pracę. Zatem zgodnym zamiarem stron i celem umowy (zgodnie z jej nazwą i pisemnymi postanowieniami) było zawarcie umowy zlecenia, na mocy której powód miał świadczyć usługi samodzielnie, w ramach umowy cywilnoprawnej, a nie umowy o pracę.

Powód od początku wiedział, że zawiera umowę zlecenia, godził się na to i mając tego świadomość wykonywał usługi według zasad wskazanych w pisemnych umowach zlecenia i o świadczenie usług.

Oprócz tego, czynności podejmowane przez powoda nie podlegały bezpośredniemu kierownictwu pozwanej, a czas pracy powód ustalał samodzielnie w określonych wprowadzone przez pozwaną godzinach, lecz z pewną swobodą przyjętą u strony pozwanej.

Zgodnie z art. 740 kc, przyjmujący zlecenie powinien udzielać dającemu zlecenie potrzebnych wiadomości o przebiegu sprawy, a po wykonaniu zlecenia lub po wcześniejszym rozwiązaniu umowy złożyć mu sprawozdanie.

Obowiązek udzielania potrzebnych wiadomości o przebiegu sprawy wynika z istoty zlecenia, która wyraża się w tym, że przyjmujący zlecenie działa w interesie dającego zlecenie: w jego imieniu bądź we własnym imieniu, ale na jego rachunek. Ponieważ realizacja zlecenia ma na celu doprowadzenie bezpośrednio (gdy zleceniobiorca działa jako pełnomocnik) bądź pośrednio (gdy działa jako zastępca pośredni) do zmian w sferze prawnej dającego zlecenie, powinien on mieć zagwarantowaną możliwość uzyskania informacji o realizacji umowy. Na podstawie takich informacji może udzielać przyjmującemu zlecenie wskazówek dotyczących sposobu wykonania umowy (por. K. Kołakowski (w:) G. Bieniek, Komentarz, t. II, 2006, s. 392; L. Ogieńko (w:) K. Pietrzykowski, Komentarz, t. II, 2003, s. 370; J. Szczerski (w:) Komentarz, t. II, 1972, s. 1548). Obowiązek ten dotyczy wszelkich wiadomości, które spełniają dwie przesłanki: są potrzebne oraz dotyczą przebiegu sprawy. Chodzi więc o takie informacje, na podstawie których dający zlecenie może ocenić w szczególności stopień oraz sposób realizacji zlecenia, podjąć decyzje dotyczące ewentualnej zmiany sposobu jego wykonania, wydać stosowne wskazówki, czy wreszcie wypowiedzieć umowę.

Mając na uwadze powyższe uprawnienie strony pozwanej jako zleceniodawcy do kontroli przebiegu wykonania świadczenia przez powoda, strona pozwana mogła nawet wyznaczyć osobę, która sprawdzała przebieg wykonywania zlecenia przez poszczególnych zleceniobiorców.

Powód w swoich zeznaniach potwierdził, że faktycznie miał on możliwość pracy w innym miejscu niż hala produkcyjna, gdyż czasem brał pracę do domu. Zatem bez znaczenia była podnoszona przez powoda okoliczność, że pozwana wyznaczała zleceniobiorcom czas przyścia i wyjścia. Określenie godzin otwarcia hali należy traktować jako ograniczenia techniczne, a nie związane z wyznaczeniem świadczenia przez stronę pozwaną zleceniobiorcom godzin pracy.

Powód nie udowodnił, aby faktycznie wykonywał pracę w rozumieniu art. 22 k.p. Na podstawie ustalonych okoliczności faktycznych w ocenie Sądu Rejonowego powód wykonywał czynności na rzecz strony pozwanej na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Sąd na podstawie art. 227 w zw. z art. 217 kpc pominął dowód z przesłuchania świadków A. K., D. Ł., D. G., K. P., S. K.. Świadczenie ci zostali powołani na te same okoliczności, jak pozostali świadkowie powołani przez powoda. Zgodne zeznania świadków powoda w osobach K. W., M. P., R. P., A. A., T. P. dostatecznie wyjaśniły wskazane przez powoda okoliczności w sprawie.

Od powyższego wyroku apelację wniósł powód zaskarżając wyrok w całości i zarzucając :

- naruszenie przepisów prawa procesowego, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy , a to : art. 233§ 1 k.p.c. poprzez doprowadzenie do sprzeczności istotnych ustaleń stanu faktycznego Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału ;

art. 233§ 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów; art. 217 § 2 k.p.c. przez niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, co mogło mieć wpływ na jej wynik;

- naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 22 § 1 k.p. i art. 22 §1¹k.p i niezastosowanie art.22 §1²k.p.

Powód wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku.

Pozwana w odpowiedzi na apelację wносиła o jej oddalenie w całości.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie, a zawarte w niej zarzuty są chybione.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie ulega wątpliwości, że właściwe zastosowanie przepisów prawa materialnego uwarunkowane jest prawidłowością ustaleń faktycznych, co powoduje konieczność rozważenia, w pierwszej kolejności, dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych.

Ocena zasadności zarzutu naruszenia prawa materialnego może być wszakże dokonana wyłącznie na podstawie konkretnego, ustalonego w sprawie stanu faktycznego, nie zaś na podstawie stanu faktycznego, który skarżący uznaje za prawidłowy. W tym sensie zarzuty naruszenia prawa procesowego, czy też dokonania błędnych ustaleń faktycznych mają pierwszeństwo przed stawianymi zarzutami naruszenia prawa materialnego.

Jednocześnie Sąd Okręgowy ocenił prawidłowość ustalonego przez Sąd I instancji stanu faktycznego wyłącznie w zakresie faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Każdy stan faktyczny może być bowiem oceniany tylko w odniesieniu do określonego przepisu prawa materialnego, który wyznacza zakres koniecznych ustaleń faktycznych, jakie powinny być w sprawie poczynione. Tym samym należy przyjąć, że treść przepisów prawa materialnego ma rozstrzygające znaczenie dla oceny, jakie fakty mają wpływ na treść orzeczenia.

Uwzględniając powyższe, Sąd Okręgowy uznał, iż ustalenia faktyczne przeprowadzone przez Sąd I instancji nie odbiegają w zakresie zgodności z obiektywnym, prawdziwym i rzeczywistym stanem. W szczególności ustalenia te nie tylko korespondują ze zgromadzonym materiałem dowodowym, ale także nie przekraczają wyznaczonych przepisem art. 233 § 1 k.p.c. granic swobodnej oceny dowodów, które wyznaczone są wymogami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia.

(por. wyrok SN 10.06.1999r. II UKN 685/98, LEX 41437)

Sąd I instancji przeprowadził stosowne postępowanie dowodowe, wszechstronnie rozważył zebrany materiał dowodowy, poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne zgodnie ze zgromadzonym materiałem dowodowym, w konsekwencji wydał wyrok odpowiadający prawu.

Sąd Okręgowy oceniając zasadność apelacji zważył w szczególności, iż Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, które w konsekwencji skutkowały wyprowadzeniem logicznie prawidłowych, a przy tym trafnych i niesprzecznych wniosków, które to ustalenia faktyczne i wnioski Sąd Okręgowy w pełni zaaprobował i przyjął jako własne.

Nie doszło zatem do naruszenia przepisów prawa procesowego.

Nie jest słuszny zarzut powoda, a dotyczący sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału faktycznego bowiem takich sprzeczności nie ma.

Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że powód zawarł umowę najmu części hali produkcyjnej wraz z urządzeniami. Jest to fakt niezaprzeczalny i był jednym z elementów wskazujących, iż między stronami została zawarta umowa cywilnoprawna. Trudno tu dopatrzeć się jakichkolwiek sprzeczności.

Gołosłowne są również zarzuty o dowolnej, a nie swobodnej ocenie dowodów i tym samym naruszenia art.233 §1k.p.c.w zw. z art. 328§2 k.p.c.

Wprowadzona powołanym przepisem zasada procesowa swobodnej oceny dowodów odnosi się przy tym zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia a przy tym nie opiera się na ilościowym porównaniu przedstawionych przez świadków spostrzeżeń i wniosków, lecz na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym (por. orz. SN z 20 marca 1980r., II URN 175/79, OSNCP 1980, nr 10, poz. 200).

Sąd Rejonowy sporządził uzasadnienie zgodnie z przesłankami o jakich mowa w art.328§2 k.p.c. Podał w uzasadnieniu w sposób wszechstronny i logiczny jakim dowodom odmawia wiarygodności i z jakich powodów, a jakie dowody przyjął jako w pełni wiarygodne.

Sąd I instancji na podstawie art. 227 w zw. z art. 217 kpc podał jakie dowody pominął z przesłuchania świadków. Świadczenie ci zostali powołani na te same okoliczności, jak pozostali świadkowie powołani przez powoda. Zgodne zeznania świadków powoda w osobach K. W., M. P., R. P., A. A., T. P. dostatecznie wyjaśniły wskazane przez powoda okoliczności w sprawie.

Nie można zatem czynić zarzutu, że wnioski te zostały oddalone bezzasadnie.

Sąd Okręgowy akceptuje w całej rozciągłości wywody i motywy zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W szczególności na pełną aprobatę zasługują te fragmenty uzasadnienia, które wskazują, iż brak było zarówno zgodnej woli stron, co do faktu zawarcia samej umowy o pracę, jak i zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwolił na ustalenie, że powód świadczył pracę w sposób ciągły, podporządkowany, a tym samym, że łączył go ze stroną pozwaną stosunek pracy. Powód ani przed przystąpieniem do świadczenia usług na rzecz strony pozwanej, ani też w trakcie umowy zlecenia nie wnosił o zawarcie umowy o pracę. Zgodnym zamiarem stron i celem umowy (zgodnie z jej nazwą i pisemnymi postanowieniami) było zawarcie umowy zlecenia, na mocy której powód miał świadczyć usługi samodzielnie, w ramach umowy cywilnoprawnej, a nie umowy o pracę.

Istotą sporu pomiędzy stronami była interpretacja prawna stosunku prawnego łączącego strony poprzez ustalenie, czy stosunek ten stanowił stosunek pracy.

Zarzut naruszenia prawa materialnego poprzez niedostrzeżenie w relacjach stron sporu stosunku pracy (art. 22 § 1' kp) jest zupełnie chybiony.

Sąd I instancji w oparciu o treść art. 22 § 1' kp omówił bardzo szczegółowo wszystkie elementy stosunku pracy, przeprowadził dokładną analizę wszystkich przesłanek koniecznych do ustalenia stosunku pracy, powołując się przy tym na bogate orzecznictwo dotyczące tej kwestii i po szczegółowej analizie zeznań przesłuchanych świadków i stron doszedł do słusznego wniosku, iż nie jest możliwe przyjęcie, że między stronami doszło do zawarcia umowy o pracę. Zwrócił uwagę przede wszystkim na fakt, iż powód wykonywał pracę samodzielnie bez nadzoru kierownictwa innych osób. Rozpoczęła pracę o różnych godzinach. Jak słusznie zauważa Sąd Rejonowy pracownik jest podporządkowany pracodawcy co do czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy oraz podlega innym rygorom przewidzianym w przepisach o dyscyplinie pracy. Powód nie był podporządkowany co do czasu wykonywanej przez siebie pracy, nie miał narzuconego sposobu wykonywanej pracy i jak zaznaczano wyżej nie pracował pod nadzorem przełożonego(pod kierownictwem pracodawcy).

Przy braku podporządkowania nie jest możliwa ocena, że została zawarta umowa o pracę jak słusznie zauważa Sąd Najwyższy w/w wyroku z 14.II. 2001r. i z podgląd ten w pełni podziela i akceptuje Sąd Okręgowy. To prawidłowy ogląd sprawy nie pozwolił Sądowi Rejonowemu dojrzeć w relacjach stron cech stosunku pracy.

Nie doszło zatem do naruszenia prawa materialnego.

Naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe jego zastosowanie- to jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z 25.03.1999r. III CKN 206/98 (OSNC 1999 nr 19 poz 183)- kwestia prawidłowego odniesienia normy prawa materialnego do ustalonego stanu faktycznego.

Może ono przy tym polegać na niezastosowaniu określonej normy prawnej do konkretnego stanu faktycznego lub na zastosowaniu normy do stanu faktycznego nieodpowiadającego jej hipotezie. Nie można natomiast skutecznie dowodzić błędu w subsumpcji przez kwestionowanie prawidłowości dokonanych przez Sąd ustaleń faktycznych.

Uchybienie takie polega w istocie rzeczy na tzw. „błędzie w subsumcji”, co wyraża się tym, iż stan faktyczny ustalony w sprawie błędnie uznano za odpowiadający stanowi hipotetycznemu przewidzianemu w normie prawnej albo, że ustalonego stanu faktycznego błędnie nie "podciągnięto" pod hipotezę określonej normy prawnej" (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 października 2001r., sygn. I CKN 102/99, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 1999r., I CKN 267/99, Prok. i Pr. 1999/11-12/34).

Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Przepis art. 22 § 1' kp nie stwarza domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę, a o rodzaju umowy rozstrzyga zgodna wola stron (tak SN w wyroku z 23.IX. 1998r., II UKN 229/98)

Zgodna i wolna od nacisków wola stron ma znaczenie priorytetowe, a w przedmiotowej sprawie zostało jednoznacznie wykazane, że wolą stron było zawarcie umowy zlecenia i umowy o świadczenie usług, a nie umowy o pracę. O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353¹kc w zw. z art. 300kp) kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jej realizacji (tak SN w wyroku z 13.IV.1 2000r.,I PKN 594/99)

Odnosnie pozostałych elementów stosunku prawnego łączącego strony stwierdzić należy, że wykonywanie określonego świadczenia w określonym miejscu i czasie nie jest samo w sobie przesłanką implikującą uznanie danego stosunku prawnego za stosunek pracy, albowiem brak przeszkód, aby postanowienia takie były elementem stosunku cywilnoprawnego, w szczególności umowy zlecenia. Uznając jednak, że elementy te stanowią ważne cechy stosunku pracy, należy stwierdzić, że jeżeli umowa wykazuje wspólne cech dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym nasileniem, to o jej rodzaju decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy (tak SN w wyroku z 18.VI.1998 r., I PKN 191/98)

Należy także odnieść się do podniesionego w apelacji rzekomego przymusu ekonomicznego istniejącego po stronie powoda.

Słusznie zauważa strona pozwana, w odpowiedzi na apelację, że powód takiego przymusu nie udowodnił. Ponadto jest to określenie i bardzo szerokie i nieostre.

Apelacja strony pozwanej stanowi zatem w zasadzie polemikę z rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego i do sprawy nie wnosi nic nowego, przeto na zasadzie art. 385 k.p.c. podlegała ona oddaleniu jako bezzasadna.