

UZASADNIENIE

Starszy inspektor pracy S. P. z Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Z. Oddział w G. działając na rzecz P. R. (1) wniósł o ustalenie, że w okresie od 19 listopada 2015 r. do 31 marca 2016 r. P. R. (1) zatrudniony był w (...) sp. z o.o. w G. w ramach stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że P. R. (1) wykonywał prace osobiście, na rzecz pozwanej spółki pod jej kierownictwem, w miejscu i czasie przez pozwaną spółkę wyznaczonym za wynagrodzeniem, którego wysokość uzależniona była od liczby przepracowanych godzin.

Pozwana (...) sp. z o.o. w G. 1 w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazała, że nie kierowała pracą i nie wydawała poleceń P. R. (1). Grafik służył wyłącznie koordynacji zleceniobiorców.

Sąd rejonowy ustalił co następuje:

P. R. (1) z (...) sp. z o.o. w G. zawarł następujące umowy:

1) Zatytułowana „umowa zryczałtowana (...)” na okres od 19.11.2015 do 30.11.2015 r., w której P. R. (1) zobowiązany był wykonywać prace porządkowe na terenie L. w M. za wynagrodzeniem 50 zł brutto. Strony przewidziały karę umowną w wysokości 150 zł za niewykonanie lub nienależyte wykonanie umowy, również przerwę w jej wykonywaniu.

2) Zatytułowana „umowa zlecenia nr (...)” na okres od 20.11.2015 do 30.11.2015 r. w której P. R. (1) zobowiązany był wysortować z surowca wtórnego: folię, tworzywa sztuczne, papier oraz butelki za wynagrodzeniem 621 zł brutto. Strony przewidziały karę umowną w wysokości 150 zł za niewykonanie lub nienależyte wykonanie umowy, również przerwę w jej wykonywaniu.

3) Zatytułowana „umowa zryczałtowana (...)” na okres od 1.12.2015 do 31.12.2015 r. w której P. R. (1) zobowiązany był wykonywać prace porządkowe na terenie L. w M. za wynagrodzeniem 50 zł brutto. Strony przewidziały karę umowną w wysokości 150 zł za niewykonanie lub nienależyte wykonanie umowy, również przerwę w jej wykonywaniu.

4) Zatytułowana „umowa zlecenia nr (...)” na okres od 2.12.2015 do 31.12.2015 r. w której P. R. (1) zobowiązany był wysortować z 2 800 ton surowca wtórnego 600kg folii, 1000kg plastiku i pozostałego surowca za wynagrodzeniem 1 406 zł brutto. Strony przewidziały karę umowną w wysokości 150 zł za niewykonanie lub nienależyte wykonanie umowy, również przerwę w jej wykonywaniu. Wskazane wartości wysortowanego surowca nie miały znaczenia dla wysokości wynagrodzenia, czy rozliczenia P. R. (1) z wykonanej pracy. Stanowiły pozorny zapis celem stworzenia u pracownika konieczności spełnienia określonych norm ilościowy i wymuszenia efektywnej pracy.

5) Zatytułowana „umowa zlecenia nr (...)” na okres od 1.01.2016 r. do 31.01.2016 r. w której P. R. (1) zobowiązany był wysortować z surowca wtórnego: folię, tworzywa sztuczne, papier oraz butelki za wynagrodzeniem 1 700,82 zł brutto. Strony przewidziały karę umowną w wysokości 150 zł za niewykonanie lub nienależyte wykonanie umowy, również przerwę w jej wykonywaniu.

6) Zatytułowana „umowa zlecenia nr (...)” na okres od 1.02.2016 do 29.02.2016 r. w której P. R. (1) zobowiązany był wysortować z surowca wtórnego: folię, tworzywa sztuczne, papier oraz butelki za wynagrodzeniem 1739 zł brutto. Strony przewidziały karę umowną w wysokości 150 zł za niewykonanie lub nienależyte wykonanie umowy, również przerwę w jej wykonywaniu

7) Zatytułowana „umowa zlecenia nr (...)” na okres od 1.03.2016 do 31.03.2016 r. w której P. R. (1) zobowiązany był wysortować z surowca wtórnego: folię, tworzywa sztuczne, papier oraz butelki za wynagrodzeniem 1747,02 zł brutto.

Strony przewidziały karę umowną w wysokości 150 zł za niewykonanie lub nienależyte wykonanie umowy, również przerwę w jej wykonywaniu

Na podstawie powyższych umów P. R. (1) wykonywał pracę osobiście, nikt za niego nie pracował, on również nie wykonywał pracy za inne osoby. Przez cały okres od 19 listopada 2015 r. do 31 marca 2016 r. zakres prac jakie miał wykonywać P. R. (1) na rzecz pozwanej był taki sam i nie uległ zmianie – zobowiązany był wysortowywać z surowca wtórnego folię, tworzywa sztuczne, papier, butelki.

P. R. (1) pracował w systemie trzymianowym tj. od 6:00 – 14:00, 14:00-22:00 oraz 22:00-6:00. Nie on decydował na którą zmianę ma się stawić w miejscu mu wyznaczonym przez pozwaną spółkę, lecz tzw. brygadziści – osoby wyznaczone przez pozwaną spółkę do ustalania grafików pracy, organizacji pracy, sprawdzania jej wykonywania i wydania poleceń dotyczących procesu świadczenia pracy przy wysortowywaniu z surowca wtórnego materiałów. Taką osobą była C. C.. O tym kiedy P. R. (1) ma się stawić w zakładzie dowiadywał się zwykle na dwa dni przed jej rozpoczęciem.

P. R. (1) sortował surowce przy taśmie, ponadto pracował na podajniku, przy maszynie pakującej posortowany surowiec. Obsługiwał również wózek widłowy o napędzie silnikowym oraz ładowarkę. O tym jaką pracę ma wykonywać P. R. (1) decydowali brygadziści – osoby wyznaczone przez pozwaną spółkę do koordynacji procesu pracy – byli to E. K., A. Ł., E. J.. Wydawali oni polecenia P. R. (1), który musiał się do nich zastosować, pod rygorem utraty pracy. Osoby zatrudnione jako brygadziści otrzymywali dodatek od pozwanej spółki w zamian za pełnioną funkcję brygadzysty.

Przed rozpoczęciem pracy P. R. (1) zobowiązany był podpisać listę obecności. Kontrolę czasu pracy ze strony Sekret wykonywała C. C. i E. K., które zapisywały czas pracy m.in. P. R. (1). Jeżeli C. C. była w pracy wszelkie zwolnienia z pracy należało z nią uzgadniać i uzyskać jej zezwolenie na opuszczenie zakładu pracy. Jeżeli C. C. nie było takie uzgodnienia należało prowadzić z E. K..

Jeżeli P. R. (1) przyszedł dodatkowo do pracy w sobotę otrzymywał dodatkowo 8 zł za godzinę.

W dniu 31 marca 2016 r. P. R. (2) rozpoczął pracę o godzinie 6 rano przy belownicy. Około godziny 8:00 brygadzistka – kierownik zmiany E. K. – nakazała mu udrożnienie pracy przy elektromagnesie, który się zapchał. W trakcie przepychania rury nogi P. R. (1) wpadły do tłoka. Zdolał wyciągnąć prawą nogę, lewa została mu odcięta powyżej kostki przez tłok maszyny.

Dowód:

- Umowy łączące strony k.6- 12
- Oświadczenie C. C. z 19.05.2016 r. k.13
- Oświadczenie E. K. z 31.03.2016 r. k.14
- Oświadczenie E. J. z 10.05.2016 r. k.15
- Oświadczenie R. J. z 10.05.2016 r. k.16
- Oświadczenie P. R. (1) z 26.04.2016 r. k.17-18
- Oświadczenie P. G. i S. P. z 13.05.2016 r. k.19
- Protokół kontroli pracodawcy z 8.06.2016 r. k.20-26
- Zeznania C. C. k.143
- Zeznania E. K. k.144

- Zeznania R. J. k.145
- Zeznania E. J. k. 146
- Zeznania A. K. k.153

Państwowa Inspekcja Pracy, Okręgowy Inspektorat Pracy w Z. Oddział w G. złożyła do Sądu Rejonowego w Gorzowie Wlkp. wniosek o ukaranie A. K. za to, że w G. działając w imieniu pracodawcy zawarł z P. R. (1) umowy cywilnoprawne w dniu 19.11.2015 r., 20.11.2015 r., 1.12.2015 r., 2.12.2015 r., 1.01.2016 r., 1.02.2016 r., 1.03.2016 r. w warunkach w których zgodnie z art. 22 § 1 k.p. powinny być zawarte umowy o pracę.

Sąd Rejonowy w Gorzowie Wlkp. wyrokiem nakazowym z 15 lipca 2016 r. w sprawie VII W 652/16 uznał A. K. za winnego zarzuconego mu wykroczenia i wymierzył mu karę grzywny 1000 zł.

Dowody:

- Wniosek o ukaranie k. 1-3 akt SR Gorzów Wlkp. VII W 652/16
- Wyrok SR Gorzów Wlkp. z 15.07.2016 r. VII W 652/16 k.40 akt SR Gorzów Wlkp. VII W 652/16
- Sprzeciw A. K. k. 44 akt SR Gorzów Wlkp. VII W 652/16
- Oświadczenie pełnomocnika A. K. o cofnięciu sprzeciwu k. 46-47 akt SR Gorzów Wlkp. VII W 652/16

Sąd rejonowy zważył, co następuje :

Strona powodowa dochodziła roszczenia w oparciu o treść art. 189 k.p.c. W myśl tego przepisu, powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny jest to interes dotyczący szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych wówczas, gdy istnieje niepewność tego prawa lub stosunku prawnego - zarówno z przyczyn faktycznych, jak i prawnych. Brak interesu prawnego prowadzi do oddalenia powództwa. Powództwo o ustalenie istnienia stosunku prawnego lub prawa uzależnione jest od wykazania przez powoda, że ma on interes prawny w takim ustaleniu. Interes ten z reguły nie zachodzi, gdy osoba zainteresowana może uzyskać ochronę swoich praw w procesie o świadczenia.²

W przedmiotowej sprawie istnienie interesu prawnego po stronie P. R. (1) nie budzi wątpliwości z uwagi na możliwość dochodzenia w przyszłości roszczeń o charakterze majątkowym (wpływ na sferę uprawnień z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych).

W dalszej kolejności, rozważenia wymaga czy łączący strony postępowania stosunek prawny był stosunkiem pracy.

Odnosząc się do warunków, w jakich P. R. (1) świadczył pracę, należy przytoczyć art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym, 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.

Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, w miejscu i czasie przez niego wskazanym, a ponadto odpłatnością pracy.

Z powyższego wynika, że elementami istotnymi w umowie o pracę jest obowiązek pracownika osobistego świadczenia pracy, podporządkowania pracodawcy, obowiązek przestrzegania czasu pracy i dyscypliny pracy. Istotne jest, że pracownik jest zobowiązany do wykonywania pracy zgodnie z umową i poleceniami przełożonych. Właśnie to podporządkowanie pracownika pracodawcy jest elementem odróżniającym umowę o pracę od innych stosunków

zobowiązaniowych.³ Podporządkowanie to natomiast dotyczy sposobu, miejsca i czasu wykonywania pracy, a także innych jego obowiązków wynikających z zawartego stosunku pracy.

Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest również zasada osobistego świadczenia pracy. Oznacza ona, że pracownik powinien wykonywać pracę na rzecz pracodawcy osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby.

Najistotniejszym elementem jest to, że wykonywanie pracy przez pracownika odbywa się pod kierownictwem pracodawcy. Zasada podporządkowania pracownika polega zwłaszcza na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego, które pozostają w związku z wykonywaną pracą, tj. jej organizacją i przebiegiem. Podporządkowanie pracownika może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik może mieć pewien zakres swobody.⁴ Taka cecha jak świadczenie pracy podporządkowanej ma charakter podstawowy, konstytutywny dla istnienia stosunku pracy.⁵

Reasumując, 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, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność; dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika.

Jedną z cech stosunku pracy jest też dostarczanie pracownikowi przez pracodawcę środków pracy (materiałów, narzędzi) oraz zorganizowanie miejsca pracy. Takie obowiązki podmiotu zatrudniającego przemawiają za przyjęciem istnienia stosunku pracy.

Natomiast wg treści art. 734 § 1 k.c. przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Należy w tym miejscu zwrócić uwagę na wyrok SN z dnia 15 października 1999 roku⁶ wskazujący charakterystyczne cechy stosunku cywilnoprawnego. Zgodnie z tym wyrokiem, umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawianiu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności zleczanych na bieżąco. W wyroku z dnia 11 września 1997 roku (II UKN 232/97), SN stwierdził, że o tym, iż zatrudnienie było w ramach stosunku pracy, a nie umowy cywilnoprawnej, świadczy wykonywanie pracy zmianowej, dyspozycyjność i podporządkowanie pracodawcy.

Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 2 grudnia 1975 roku (I PRN 42/75) zakwalifikowaniu umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę nie stoi na przeszkodzie nazwa umowy, określająca ją jako umowę cywilnoprawną. Niezbędnym warunkiem zakwalifikowania umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający. Do tych cech należy przede wszystkim podporządkowanie pracownika, obowiązek osobistego świadczenia pracy oraz obciążenie podmiotu zatrudniającego ryzykiem prowadzenia zakładu pracy. Analogiczne stanowisko, że nazwanie przez strony zawartej umowy umową o pracę nie przesądza o charakterze łączącego strony stosunku prawnego, było wielokrotnie reprezentowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego.⁷

Zgodnie z art. 22 § 1² k.p. nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 tego artykułu. Tym samym, daleko idąca zasada swobody umowy, jaka występuje w prawie cywilnym, została zasadniczo ograniczona w prawie pracy, co oznacza, że jeżeli praca jest wykonywana w warunkach określonych przez art. 22 § 1 k.p., to nawet wbrew woli stron takiej umowy, strony łączy umowa o pracę. Według art. 22 § 1¹ k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w paragrafie 1 tegoż przepisu jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy, należy stwierdzić, że omawiany element podporządkowania był w pełni realizowany w spornym stosunku prawnym łączącym P. R. (1) z pozwaną spółką. P. R. (1) wykonywał swoje obowiązki w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę. Był zobowiązany do stawiennictwa o określonej godzinie w miejscu wykonywania swoich obowiązków. Jak zeznała C. C. – osoba zajmująca się układaniem grafików – nie było możliwości,

aby P. R. (1) swobodnie wybrał godziny pracy, bądź sam ustalał opuszczenie zakładu pracy, albo też posługiwał się innymi osobami przy wykonywaniu pracy. Żeby opuścić zakład pracy musiał uzyskać zgodę C. C. – gdyby jej nie było brygadzysty - oraz wskazać potrzebę opuszczenia zakładu, a więc usprawiedliwić się. Przy czym brygadziści były to osoby wyznaczonego przez pozwaną spółkę do nadzorowania pracy przez zatrudnione osoby oraz bieżącego kontrolowania i organizowania pracy. Brygadzysta wydawał polecenia P. R. (1) co do miejsca i wykonywania pracy – to on decydował co ma robić P. R. (1) i w którym miejscu pracować.

Pozwana spółka poprzez wyznaczone przez siebie osoby ustalała grafiki pracy w systemie tryzmianowym z jasno określonymi godzinami pracy i taki grafik przekazywała na dwa dni przed podjęciem pracy P. R. (1), który musiał się do niego zastosować. Po przybyciu do pracy P. R. (1) podpisywał listę obecności a ponadto jego obecność była odnotowywana przez brygadzystę. P. R. (1) nie mógł samowolnie oddalić się z miejsca pracy ani zmieniać rytmu wykonywanych czynności.

Stwierdzić zatem należy, że ze stosunku łączącego strony wynikało podporządkowanie co do miejsca i czasu pracy, a ponadto praca była świadczona pod kierownictwem pracodawcy. Ponadto w realizacji przez P. R. (1) umowy występował, charakterystyczny dla stosunku pracy, element stałości i ciągłości. Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, należy również zauważyć, że P. R. (1) był zobowiązany do osobistego wykonywania swoich obowiązków. Były przygotowywane grafiki pracy na poszczególne dni i P. R. (1) stawiał się do pracy zgodnie z tymi grafikami. Były one wspólne dla wszystkich zatrudnionych, bez różnicowania podstawy zatrudnienia. Pracę zawsze świadczył osobiście i otrzymywał za nią wynagrodzenie, wypłacane comiesięcznie, niezależnie od wyników pracy – ilości wysortowanego materiału. Nie miał możliwości powierzenia wykonywania swoich zadań osobie trzeciej, wymagane było osobiste świadczenie pracy.

Wyżej wskazane okoliczności oznaczają, że z treści stosunku prawnego łączącego P. R. (1) z pozwaną spółką w okresie spornym można wyszczególnić wszystkie cechy charakterystyczne dla stosunku pracy.

Do rozważenia pozostała jeszcze ostatnia kwestia, tj. wola stron przy zawieraniu spornych umów.

W świetle brzmienia przepisu art. 11 k.p. nawiązanie stosunku pracy następuje na podstawie zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Z przepisu tego nie wynika nakaz zachowania jakiegokolwiek formy tych oświadczeń, a tym bardziej pod rygorem nieważności. Rygor taki nie wynika także z art. 29 § 2 k.p., w myśl którego, umowę o pracę zawiera się na piśmie. Obowiązek pisemnego potwierdzenia ustaleń co do rodzaju umowy i jej warunków zawarty w tym przepisie adresowany jest do pracodawcy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji.⁸ Dyspozycja art. 22 § 1 i 1¹ k.p. nie ustanawia domniemania istnienia stosunku pracy, a stanowi, że zatrudnienie za wynagrodzeniem przy pracy określonego rodzaju na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Art. 22 k.p. w § 1 zawiera definicję stosunku pracy, a w § 2 i 3 określa zdolność pracownika do nawiązania stosunku pracy, zaś w § 1¹ stanowi, iż bez względu na nazwę umowy zatrudnienie w warunkach zdefiniowanych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy. Strony mogą nawiązać umowny stosunek pracy przez czynności dorozumiane, w szczególności wskutek dopuszczenia pracownika do pracy, przyjmowania pracy przez pracodawcę i realizowania takiego stosunku prawnego, który odpowiada cechom stosunku pracy określonym w art. 22 k.p. Koncepcję tak zwanego faktycznego stosunku pracy zaakcentował SN w wyroku z dnia 27 marca 2000 roku (I PKN 558/99). Nawiązanie stosunku pracy może więc nastąpić także przez złożenie oświadczeń dorozumianych, wynikających z zachowania stron. Takie dorozumiane zawarcie umowy o pracę istnieje zwykle wówczas, gdy pracodawca dopuszcza pracownika do wykonania pracy i płaci mu wynagrodzenie.⁹ Definicja ustawowa stosunku pracy zawarta w art. 22 k.p. zakłada wykonywanie pracy osobiście, odpłatnie, w ramach podporządkowania pracowniczego, w sposób powtarzalny i bez ponoszenia przez pracownika ryzyka prowadzenia podmiotu zatrudniającego. O tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy, decyduje faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy oraz trwanie tego w granicach wyznaczonych treścią

powołanego wyżej przepisu. Poza tym, przy ocenie charakteru stosunku prawnego, należy też uwzględnić specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego¹⁰. Cechy istotne stosunku pracy obejmują wspólnie uzgodnione elementy faktyczne i prawne kształtujące treść umowy (essentialia negotii), które kreują charakter prawny nawiązanego i realizowanego stosunku prawnego. W tym kontekście badanie oświadczeń woli stron stosunku prawnego powinno zmierzać do ustalenia ich rzeczywistej treści, co wymaga wykładni na tle reguł normatywno-interpretacyjnych zawartych w treści art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. - pod kątem ewentualnego wystąpienia warunków określonych w art. 11, art. 22 § 1 i 22 § 1 k.p. Przy wykładni zgodnych oświadczeń woli stron stosunku prawnego nie można pomijać stanowisk stron, które złożyły takie oświadczenia woli, a dokonywana wykładnia powinna uwzględniać interesy obu stron w zakresie uzgodnionej lub wyinterpretowanej treści zawartego kontraktu. Dlatego oświadczenie woli należy tłumaczyć przy uwzględnieniu znanych stronom okoliczności, w których zostało złożone, a w konsekwencji należy badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, realizowanej z odniesieniem do interesów obu kontrahentów.

Ugruntowany jest pogląd, że o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony.¹¹ Jednakże należy pamiętać, że w myśl art. 65 § 2 k.c. w umowach należy raczej badać zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że wbrew nazwie umów zawartych z P. R. (1), treść realizowanego stosunku prawnego wykazuje wszystkie cechy charakterystyczne dla umowy o pracę, zarówno w zakresie przedmiotu umowy, jak i sposobu realizacji. Oznacza to, że prawdziwym zamiarem stron i ich celem nie było zawarcie umowy zlecenia, prawdziwa bowiem treść i realizacja umowy odpowiadała stosunkowi pracy. Zawieranie umów cywilnoprawnych było skutkiem polityki zatrudnienia, jakie przyjmowała pozwana, dążąc do ograniczenia kosztów z tym związanych. Biorąc pod uwagę sytuację na rynku pracy i pozycję pozwanej jako strony zatrudniającej, należy przyjąć, że P. R. (1) - podpisując umowy, działał w ramach przymusu ekonomicznego - wystąpiło, typowe od wielu lat dla realiów rynku pracy, nadużycie przewagi ekonomicznej strony pozwanej. P. R. (1) - zawierając umowy - nie miał w istocie wpływu na ich rodzaj i treść. Swobodę kontraktowania należy przy tym uwzględniać, mając na uwadze nie tylko bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa, ale również zasady współżycia społecznego (art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), ukierunkowane na ochronę przede wszystkim interesów pracowników. Jednocześnie interesy pracodawcy, nawet usprawiedliwione, nie mogą być nadrzędne nad równie ważkimi interesami drugiej strony stosunku pracy. Zdaniem sądu, P. R. (1) postawiono niejako „przed faktem dokonanym” i pozostawiono jedynie wybór czy godzi się na zawarcie umowy o uprzednio przygotowanej treści (umowa adhezyjna) czy też nie (brak możliwości negocjacji). Pracownik nie miał wpływu na to, jaka umowa zostanie z nim zawarta, jak również na czas jej trwania. Do podjęcia decyzji o kontynuacji zatrudnienia na podstawie kolejnych umów skłoniło go położenie życiowe, w jakim się znajdował. Owszem, miał możliwość odmowy zawarcia spornych umów, ale skutek byłby w takim przypadku oczywisty – utrata zatrudnienia. P. R. (1) zależało na pracy, więc musiał się zgodzić na zaproponowane w ten sposób warunki. Dlatego też, w takiej sytuacji nie można uznać, że w rzeczywistości był zainteresowany zawarciem umów zlecenia, a zamiar obydwu stron umowy był zgodny co do takiego charakteru stosunku prawnego łączącego strony.

W konsekwencji, należy przyjąć, że P. R. (1) zawierał sporne umowy w warunkach przymusu ekonomicznego i życiowego. Strona pozwana nie pozwoliła mu na dokonanie wyboru podstawy zatrudnienia.

W końcu wskazać należy, że A. K. – osoba wyznaczona w pozwanej spółce do podejmowania decyzji z zakresu prawa pracy – została prawomocnie skazana wyrokiem Sądu Rejonowego w Gorzowie Wlkp. z 15 lipca 2016 r. w sprawie VII W 652/16 za wykroczenie.

Wprawdzie wyrok skazujący za wykroczenie nie jest wiążący dla sądu mocy art. 11 k.p.c., ale nie pozostaje bez znaczenia dla postępowania dowodowego w postępowaniu cywilnym, gdyż podlega rozważeniu na podstawie art. 233 § 1 k.p.c. 12 Wyrok ten jest niewątpliwie dokumentem urzędowym korzystającym z domniemania prawdziwości i jego treść stanowi dowód tego, co zostało w nim urzędowo zaświadczone, a więc uznania winy osoby wyznaczonej w pozwanej spółce do podejmowania decyzji z zakresu prawa pracy za określone w sentencji zachowanie w czasie i miejscu – a więc za zawieranie umów cywilnoprawnych w sytuacji gdy winny być zawierane umowy o pracę. Domniemanie to jest domniemaniem wruszalnym a ciężar jego obalenia, zgodnie z art. 252 k.p.c., spoczywa na tej stronie, która zaprzecza

prawdziwości dokumentu albo twierdzi, że zawarte w nim oświadczenia są niezgodne z prawdą. Pozwana spółka nie sprostowała ciężarowi dowodu z art. 252 k.p.c.

Wszystkie powyższe okoliczności pozwalają przyjąć, że P. R. (1) z pozwaną spółką łączył stosunek pracy ze wszystkimi wynikającymi z tego faktu konsekwencjami, co skutkowało rozstrzygnięciem jak w pkt I wyroku.

O brakujących kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 113 w zw. z art. 35 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2014 r., poz. 1025). Skoro pozwany pracodawca przegrał niniejszy spór, nie korzysta z ustawowego zwolnienia od kosztów sądowych oraz nie został z tych kosztów zwolniony przez sąd, to jest zobowiązany uiścić na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Gorzowie Wlkp. kwotę odpowiadającą opłacie podstawowej od pozwu w wysokości 30 zł. Z tych względów orzeczono jak w pkt. II wyroku.

ZARZĄDZENIE

1. Odnotować
2. Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełn. pozwanej r.pr. J. Ż.
3. Odpis wyroku doręczyć Prokuratorowi Rejonowemu w Międzyrzeczu do sprawy Ds. 301.2016 informując, że wyrok nie jest prawomocny a pełnomocnikowi pozwanej spółki został wysłany odpis wyroku z uzasadnieniem
4. Doręczyć PIP w G. odpis wyroku

5. Z pismem, apelacją, zażaleniem lub za 21 dni z zpo

G. 18.04.2017 r.

SSR Andrzej Miszczak

1 W dalszej części uzasadnienia określany również skrótem: (...)

2 por. orzeczenie SN z dnia 11 grudnia 1971 roku, II PR 260/70

3 tak m.in. z uzasadnienia wyroku SN z 28 stycznia 1998 roku, II UKN 479/97

4 por. wyrok SN z 7 września 1999 roku, I PKN 277/99

5 por. wyrok SN z dnia 20 marca 1965 roku, III PU 28/64

6 Sygn. akt I PKN 307/99

7 Por. wyrok z 14 kwietnia 2001 roku, I PKN 256/00; wyrok z 6 października 1998 roku, I PKN 389/98

8 por. wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2000 roku, I PKN 594/99

9 por. wyroki SN: z dnia 7 stycznia 2000 roku, I PKN 404/99; z dnia 6 października 2004 roku, I PK 488/03; z dnia 5 listopada 2003 roku, I PK 633/02

10 wyrok SN z 15 października 1999 roku, PKN 307/99

11 tak m.in. wyrok SN z 7 marca 2006 roku, I PK 146/05

12 tak wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 28 stycznia 2016 r., VI ACa 351/15, LEX nr 2026217.