

Sygn. akt IV P 393/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 grudnia 2015r.

Sąd Rejonowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	<i>SSR Beata Bury</i>
Ławnicy:	<i>Małgorzata Bełch</i> <i>Renata Turek</i>
Protokolant:	<i>Maria Drewniak</i>

po rozpoznaniu w dniu *28 grudnia 2015r. w Rzeszowie*

sprawy z powództwa *G. C. i M. D.*

przeciwko (...) *Sp. z o.o. w W.*

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. *ustala, że powoda M. D. łączył z pozwanym (...) sp. z o.o. w W. stosunek pracy na podstawie umowy o pracę w okresie od dnia 22 maja 2012r. do dnia 14 grudnia 2014r.,*

II. *ustala, że powoda G. C. łączył z pozwanym (...) sp. z o.o. w W. stosunek pracy na podstawie umowy o pracę w okresie od dnia 22 maja 2012r. do dnia 14 grudnia 2014r.,*

III. *zasądza od pozwanego (...) sp. z o.o. w W. na rzecz powodów M. D. i G. C. kwoty po 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,*

IV. *kosztami opłaty sądowej od pozwów, od uiszczenia której powodowie byli zwolnieni z mocy ustawy, obciąża pozwanego i z tego tytułu nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) sp. z o.o. w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Rzeszowie łącznie kwotę 2 016,00 zł (dwa tysiące szesnaście złotych).*

Małgorzata Bełch SSR Beata Bury Renata Turek

Sygn. akt IV P 393/15

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 28 grudnia 2015 r.

Pozwem z dnia 14 lipca 2015 r. skierowanym przeciwko pozwanemu (...) sp. z o.o. w W. powód M. D. wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę w okresie od dnia 22 maja 2012 r. do dnia 14 grudnia 2014 r. Ponadto wniósł o zasądzenie kosztów postępowania wg norm przepisanych.

Na uzasadnienie swojego stanowiska podał, że podjął zatrudnienie na podstawie umowy zlecenie z uwagi na obietnicę jego kontynuacji w ramach stosunku pracy. Powód w tamtym czasie miał na utrzymaniu żonę przebywającą na urlopie wychowawczym. M. D. opisał okoliczności zawierania kolejnych umów zlecenie oraz aneksów do nich. Argumentował, że świadczył pracę umownie podporządkowaną, na takich samych warunkach jak osoby pozostające w stosunku pracy, a zatrudnione na stanowisku „pracownik obsługi płytowej”, według ustalonego harmonogramu czasu pracy, a pracodawca dostarczał narzędzia i ubrania robocze. Powód uczestniczył w wymaganych szkoleniach, był zobowiązany zgłaszać wszelkie nieobecności i nie mógł powierzyć wykonania zadań osobie trzeciej. Pozwany wyznaczał czas i miejsce pracy, a A. T. na bieżąco kontrolował wyniki pracy powoda i wydawał mu polecenia. Końcowo M. D. argumentował w przedmiocie autonomii woli stron przy zawieraniu umowy oraz interesie prawnym w wytoczeniu niniejszego powództwa.

Analogiczny pozew złożył G. C.. Sprawa zawisła pod sygn. akt IV P 392/15, a zarządzeniem z dnia 16 października 2015 roku została połączona do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą prowadzoną pod sygn. akt IV P 393/15. W pozwie G. C. argumentował, że podjęcie zatrudnienia na podstawie umowy zlecenie było spowodowane determinacją związaną z poszukiwaniem pracy oraz koniecznością spłaty długów powstałych po uprzednio prowadzonej działalności gospodarczej.

W odpowiedzi na pozwy pozwany (...) sp. z o.o. w W. wniósł o oddalenie powództw w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, że powodowie świadczyli usługi na podstawie umowy zlecenie, do której przystąpili dobrowolnie i po przejęciu zadań pozwanego przez (...) nadal świadczą te same usługi/pracę na podstawie analogicznej umowy. Dalej argumentowała na temat elementów wspólnych i zbliżających umowę o pracę i umowę zlecenie. Powodowie zdawali sobie sprawę z rodzaju zawieranych umów i godzili się na wykonywanie pracy na ich podstawie. Wskazywał również, że w umowie z czerwca 2013 r. do umów wprowadzono postanowienie dopuszczające możliwość powierzenia wykonywania zlecenia osobie trzeciej. Końcowo wskazał na specyfikę zadań wykonywanych przez powodów, które wpływała na zmienność zapotrzebowania na pracę.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. D. zapoznał się z ofertą pracy u pozwanego (...) sp. z o.o. w W. w Internecie – siostra przekazała mu, że na lotnisku w J. potrzebują pracowników do obsługi samolotów. Wysłał CV na podany adres e-mail i 2 dni później skontaktowała się z nim osoba z W., przeprowadzając wstępną rozmowę. Była to rozmowa sprawdzająca znajomość j. angielskiego zakończona informacją o przesłaniu danych do oddziału w J.. Po ok. 2 dniach do powoda zadzwonił A. T., zapraszając na rozmowę do J.. Spotkanie odbyło się ok. 10 maja 2012 r. W jej trakcie M. D. dowiedział się, że praca polega na załadunku i rozładunku samolotów (obsługa płyty lotniskowej) i że na 3 miesiące otrzyma umowę zlecenie, a potem umowę o pracę. Okres umowy zlecenie został w ten sposób potraktowany jako okres próbny. Analogiczną rekrutację przeszedł powód G. C.. Po rozmowie kwalifikacyjnej powodowie oraz P. K. i Ł. S. dostali skierowanie na szkolenie z zakresu BHP i w następnych dniach zapoznawali się z przyszłymi obowiązkami.

Pierwszą umowę zlecenia M. D. i G. C. otrzymali na okres od dnia 22 maja do dnia 31 sierpnia 2012 r. 1 września powodowie dopytywali o dalsze zatrudnienie i dowiedzieli się, że należy czekać na umowy z W.. Ta umowa i kolejne przychodziły z opóźnieniem i każdorazowo były to umowy zlecenie, na okresy: od dnia 1 września 2012 r. do dnia 31 grudnia 2012 r., od dnia 1 stycznia 2013 r. do dnia 30 czerwca 2013 r., od dnia 1 lipca 2013 r. do dnia 31 grudnia 2013 r. Ostatnia umowa (z czerwca 2013 r.) podlegała kilkakrotnie aneksowaniu, także co do długości jej trwania i była zawarta do dnia 31 grudnia 2014 r. Powodowie nie mieli innego wyjścia jak kontynuować zatrudnienie o charakterze cywilnoprawnym. Cały czas mieli nadzieję, że kolejna umowa będzie umową o pracę. Rozmawiali na ten temat z

kierownikiem A. T., który mówił, aby się dopytywać o umowę o pracę i jest na nią szansa. Inne osoby świadczące pracę u pozwanego (W. B. (1)) przechodziły z zatrudnienia cywilnoprawnego na pracownicze.

Pozwana spółka wydawała powodom polecenia za pośrednictwem przełożonego - kierownika sekcji obsługi samolotów: A. T. i niekiedy – W. B. (1).

Pozwany, w okresie spornym, w zakresie obsługi płyty lotniskowej, zatrudniał osoby na podstawie umów o pracę (20) oraz umów zlecenie (13). Wszystkie osoby, niezależnie od podstawy zatrudnienia, pracowały na tzw. rampie (powodowie), a osoby na odprawach – w check-in. Obowiązki osób z tych grup nie różniły się. Wszyscy podlegali temu samemu kierownikowi (A. T.) i pracowali na takich samych zasadach. Mieli to samo ubranie robocze, przepustki, podpisywali te same listy obecności, uczestniczyli w tych samych szkoleniach i przestrzegali analogicznych procedur. Grafiki (harmonogram czasu pracy) był wspólny. Niektóre osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę miały dodatkowe obowiązki w postaci nadzoru nad obsługą samolotów w danym dniu, jak również w zakresie serwisu wodnego i toaletowego – z uwagi na posiadanie stosownych uprawnień i wybór kierownika.

Powodowie świadczyli pracę zgodnie z grafikami, przez wszystkie dni tygodnia, w różnych godzinach – w zależności od zapotrzebowania pracodawcy uzależnionego od rozkładu lotów samolotów. Dni stawiennictwa w pracy wraz z godzinami były wyszczególnione w grafiku. Ilość godzin pracy oraz układanie grafików zależało od ilości lotów, a od warunków atmosferycznych - czasami dłuższe pozostanie w pracy, np. w przypadku opóźnienia samolotu. Grafiki były wspólne dla wszystkich zatrudnionych, niezależnie od podstawy wykonywania pracy.

Procedury lotniskowe musiały być przestrzegane przez wszystkich, niezależnie od podstawy zatrudnienia. Pomiędzy samolotami powodowie nie opuszczali stanowiska pracy, bo mogło wystąpić np. niespodziewane lądowanie innego samolotu. Musieli w tym czasie pozostawać w dyspozycji. Pomiędzy samolotami czekali, wraz z osobami zatrudnionymi na podstawie umów o pracę, na kolejny albo wykonywali polecenia A. T., np. sprzątanie, pomalowanie schodów.

Wynagrodzenie za pracę powodów M. D. i G. C. było płacone do 10-go dnia kolejnego miesiąca, przelewem, po uprzednim potwierdzeniu liczby przepracowanych godzin (wg stawki godzinowej). Powodowie podpisywali rachunki, które przychodziły z W..

Powodowie świadczyli pracę osobiście i nie mogli posłużyć się zastępcą z uwagi na konieczność postępowania zgodnie z procedurami i korzystanie z przepustki osobowej.

Jak powodowie musieli wcześniej wyjść z pracy, to wtedy zwracali się do kierownika, który wyrażał na to zgodę. Analogicznie należało zgłaszać niemożność przybycia do pracy z powodu choroby albo konieczność zamiany zmian.

Oświadczeniami z dnia 8 grudnia 2014 r. pozwany rozwiązał z powodami umowy ze skutkiem na dzień 14 grudnia 2014 r.

W grudniu 2014 r. zadania (...) sp. z o.o. w W. przejął (...). Powodowie podjęli tam zatrudnienie i do sierpnia 2015 r. pracowali na podstawie umowy zlecenie, a od 1 września - umowy o pracę.

(dowód: umowy zlecenie – k. 9-16, 95-102, rozwiązanie umowy – k. 17, 94, zakres obowiązków W. B. – k. 18, rachunki – k. 29-44, 114-125, dokumentacja – k. 51, 75, zestawienia – k. 71-72, harmonogramy – k. 174-231, zeznania świadków: P. R. – k. 159-160, W. B. (1) – k. 158-159, A. T. – k. 244-245, zeznania powodów: M. D. – k. 63-64, 246-247 i G. C. - k. 247-248)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie w/w dowodów, w tym dowodów z dokumentów, których autentyczność i rzetelność nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków: A. T., P. R. i W. B. (1), które są obiektywne, logiczne i spójne. W ocenie Sądu na walor wiarygodności zasługują także zeznania powodów: M. D. i G. C. jako korespondujące z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd zważył, co następuje:

Strona powodowa dochodziła roszczenia w oparciu o treść art. 189 KPC. 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 (por. orzeczenie SN z dnia 11 grudnia 1971 roku, II PR 260/70). W przedmiotowej sprawie istnienie interesu prawnego po stronie powodów 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 powodowie świadczyli pracę, należy przytoczyć art. 22 § 1 KP, 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, iż elementami istotnymi w umowie o pracę jest obowiązek pracownika osobistego świadczenia pracy, podporządkowania pracodawcy, obowiązek przestrzegania czasu pracy i dyscypliny pracy. Istotne jest, iż 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 (tak m.in. z uzasadnienia wyroku SN z 28 stycznia 1998 roku, II UKN 479/97). 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 (por. wyrok SN z 7 września 1999 roku, I PKN 277/99). Taka cecha jak świadczenie pracy podporządkowanej ma charakter podstawowy, konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (por. wyrok SN z dnia 20 marca 1965 roku, III PU 28/64). 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 KC 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 roku (I PKN 307/99) wskazujący charakterystyczne cechy stosunku cywilnoprawnego. Zgodnie z tym wyrokiem, umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności zleczonych na bieżąco. W wyroku z dnia 11 września 1997 roku (II UKN 232/97), SN stwierdził, iż o tym, że 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, iż nazwanie przez strony zawartej umowy umową o pracę nie przesądza o charakterze łączącego strony stosunku prawnego, było wielokrotnie reprezentowane w orzecznictwie SN (wyrok z 14 kwietnia 2001 roku, I PKN 256/00; wyrok z 6 października 1998 roku, I PKN 389/98).

Zgodnie z art. 22 § 1² KP 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 KP, to nawet wbrew woli stron takiej umowy, strony łączy umowa o pracę. Według art. 22 § 1¹ KP 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, iż omawiany element podporządkowania był w pełni realizowany w spornym stosunku prawnym łączącym M. D. i G. C. oraz (...) sp. z o.o. w W.. Powodowie wykonywali swoje obowiązki w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę. Byli zobowiązani do stawiennictwa o określonej godzinie w miejscu wykonywania swoich obowiązków. Ponadto każdego dnia grafikowego otrzymywali od pozwanego bieżące polecenia dotyczące wykonywanej pracy. Nie mogli samowolnie oddalić się z miejsca pracy ani zmieniać rytmu wykonywanych czynności. Stwierdzić zatem należy, iż ze stosunku łączącego strony wynikało podporządkowanie co do miejsca i czasu pracy, a ponadto praca była świadczona pod kierownictwem pracodawcy. Ponadto w realizacji przez powodów umowy występował, charakterystyczny dla stosunku pracy, element stałości i ciągłości. Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, należy również zauważyć, że powodowie byli zobowiązani do osobistego wykonywania swoich obowiązków. Były przygotowywane grafiki pracy na poszczególne miesiące i powodowie stawiali się do pracy zgodnie z tym grafikami. Były one wspólne dla wszystkich zatrudnionych, bez różnicowania podstawy zatrudnienia. Pracę zawsze świadczyli osobiście (przepustki osobowe) i otrzymywali za nią wynagrodzenie, wypłacane comiesięcznie, niezależnie od wyników pracy. Pomimo literalnego brzmienia umów z czerwca 2013 r., nie było możliwości powierzenia wykonywania zadań osobie trzeciej. Przypomnieć bowiem należy specyfikę pracy na płycie lotniskowej, opartej na specjalnych procedurach, szkoleniach i dopuszczalności wstępu na ten teren tylko osób uprawnionych.

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

Wskazać również należy, że pozwany, zatrudniając osoby na płycie lotniskowej, stosował różne formy świadczenia pracy, w tym oparte na stosunku pracy oraz stosunku cywilnoprawnym. Dostrzec jednak należy, że sposób świadczenia pracy przez jednych i drugich pracobiorców niczym się nie różnił. Nie tworzyli oni odrębnych grup, z odmiennymi zasadami wykonywania pracy, wprost przeciwnie – pozostawały one analogiczne, jeżeli nie identyczne.

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

W świetle brzmienia przepisu art. 11 KP nawiązanie stosunku pracy następuje na podstawie zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Z przepisu tego nie wynika nakaz zachowania jakiejkolwiek formy tych oświadczeń, a tym bardziej pod rygorem nieważności. Rygor taki nie wynika także z art. 29 § 2 KP, 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 KC w związku z art. 300 KP), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (por. wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2000 roku, I PKN 594/99). Dyspozycja art. 22 § 1 i 1¹ KP 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 KP 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 KP. 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 (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). Definicja ustawowa stosunku pracy zawarta w art. 22 KP 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 zatrudniającego (wyrok SN z 15 października 1999 roku, PKN 307/99). 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 KC w związku z art. 300 KP - pod kątem ewentualnego wystąpienia warunków określonych w art. 11, art. 22 § 1 i 22 § 1 KP. 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, iż o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (tak m.in. wyrok SN z 7 marca 2006 roku, I PK 146/05). Jednakże należy pamiętać, iż w myśl art. 65 § 2 KC w umowach należy raczej badać zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, iż wbrew nazwie umów zawartych z powodami, 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. Podkreślić należy, iż powodowie byli zainteresowani zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę i taką deklarację otrzymali przy podejmowaniu pracy. Zawieranie umów cywilnoprawnych było skutkiem polityki zatrudnienia, jakie przyjmowała pozwana, dążąc do ograniczenia kosztów z tym związanych. Odnosząc się do początkowego etapu zatrudnienia powodów (maj-sierpień 2012 r.), zauważyć należy, że umowa zlecenie nie może zastępować umowy o pracę na okres próbny celem sprawdzenia przydatności pracownika na zajmowanym stanowisku. Biorąc pod uwagę sytuację na rynku pracy i pozycję pozwanej

jako strony zatrudniającej, należy przyjąć, iż powodowie - podpisując umowy zlecenia, działali w ramach przymusu ekonomicznego - wystąpiło, typowe od wielu lat dla realiów rynku pracy, nadużycie przewagi ekonomicznej strony pozwanej. Powodowie - zawierając umowy - nie mieli 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 KC w zw. z art. 300 KP), 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, powodów postawiono niejako „przed faktem dokonanym” i pozostawiono jedynie wybór czy godzą się na zawarcie umowy o uprzednio przygotowanej treści (umowa adhezyjna) czy też nie (brak możliwości negocjacji). Pracownicy nie mieli wpływu na to, jaka umowa zostanie z nimi zawarta, jak również na czas jej trwania. Do podjęcia decyzji o kontynuacji zatrudnienia na podstawie kolejnych umów skłoniło ich położenie życiowe, w jakim się wówczas znajdowali. Owszem, mieli możliwość odmowy zawarcia spornych umów, na co wskazywał pozwany, ale skutek byłby w takim przypadku oczywisty – utrata zatrudnienia tak przez nich oczekiwanego. Powodom bardzo zależało na pracy, więc musieli się zgodzić na zaproponowane w ten sposób warunki. Dlatego też, w takiej sytuacji nie można uznać, że w rzeczywistości G. C. i M. D. byli zainteresowani zawarciem umów zlecenia, a zamiar obydwu stron umowy był zgodny co do takiego charakteru stosunku prawnego łączącego strony.

W konsekwencji, należy przyjąć, że powodowie zawierali sporne umowy w warunkach przymusu ekonomicznego i życiowego. Strona pozwana nie pozwoliła im na dokonanie wyboru podstawy zatrudnienia, idąc nawet dalej, tj. wskazywała na przejściowy charakter zatrudnienia cywilnoprawnego – odnośnie którego powodowie mieli pewne wątpliwości – i obiecując w niedługim czasie zawarcie umów o pracę. Trudno dziwić się, w takich realiach, powodom, że podpisali umowy cywilnoprawne, licząc, że pracodawca/zleceniodawca wywiąże się z tej deklaracji. Do jej realizacji nie doszło jednak, ani w tym obiecany czasie, ani później – tj. przez okres prawie 3 lat.

Wszystkie powyższe okoliczności pozwalają przyjąć, że powodów z pozwaną spółką łączył stosunek pracy ze wszystkimi wynikającymi z tego faktu konsekwencjami, co skutkowało rozstrzygnięciem jak w pkt I i II wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto o treść art. 98 § 1 KPC i art. 109 KPC w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 490).

Z kolei, o kosztach opłaty sądowej orzeczono na podstawie art. 113 w zw. z art. 13 ust. 1 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 Rzeszowie kwotę odpowiadającą stosunkowej opłacie sądowej od przegranego roszczenia, przy przyjęciu, że podstawą jej wyliczenia jest suma potencjalnego wynagrodzenia powodów za okres jednego roku (na poziomie minimalnym).