

Sygn. akt VI Pa 65/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 listopada 2016r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim

w składzie następującym:

Przewodniczący : SSO Iwona Wysowska

Sędziowie: SO Ewa Michalska /spr./

SO Tomasz Korzeń

Protokolant: st.sekr.sądowy Aneta Symeryak

po rozpoznaniu w dniu 08 listopada 2016 roku w Gorzowie Wielkopolskim na rozprawie

sprawy z powództwa K. J.

przeciwko K. B.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji powódki i pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Gorzowie Wielkopolskim Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 06 kwietnia 2016 roku, sygn. akt IV P 498/14

I. *oddala obie apelacje,*

II. *koszty procesu za II instancję pomiędzy stronami wzajemnie znosi,*

III. *przyznaje adwokatowi I. Ż. od Skarbu Państwa Sądowi Okręgowemu w Gorzowie Wielkopolskim kwotę 180 złotych podwyższoną o kwotę podatku od towarów i usług tytułem zwrotu kosztów pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu.*

SSO Ewa Michalska SSO Iwona Wysowska SSO Tomasz Korzeń

Sygnatura akt VI Pa 65/16

UZASADNIENIE

Powódka K. J. wystąpiła przeciwko K. B. z pozwem, w którym wniosła o ustalenie, iż łączył ją z pozwanym w okresie od stycznia 2009 roku do grudnia 2012 roku stosunek pracy na czas określony. W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż sposób wykonywania czynności na rzecz pozwanego wypełnia przesłanki konieczne do uznania, iż strony łączyła umowa o pracę.

Pozwany K. B. wniósł o oddalenie powództwa, wskazując, iż strony łączyła umowa zlecenia a nie stosunek pracy.

Na rozprawie w dniu 16 stycznia 2015 roku pełnomocnik powódki wniósł o ustalenie, iż strony łączył stosunek pracy w okresie od 01 kwietnia 2009 roku do 31 grudnia 2009 roku na podstawie umowy na czas określony, od 01 stycznia 2010 roku do 31 grudnia 2010 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony, zaś od 01 stycznia 2011 roku do

15 marca 2014 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Następnie na rozprawie w dniu 01 kwietnia 2016 roku pełnomocnik powódki wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 01 stycznia 2011 roku do 30 czerwca 2014 roku.

Sąd Rejonowy w Gorzowie Wielkopolskim IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych **wyrokiem** z dnia 6 kwietnia 2016 r. ustalił, iż powódkę K. J. i pozwanego K. B. w okresie od 01.04.2009r. do 31.12.2010r. łączyła umowa o pracę na czas określony oraz w okresie od 01.01.2011r. do 31.12.2012r. łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony a w pozostałym zakresie powództwo oddalił.

Sąd ustalił, że K. J. zawarła z K. B. prowadzącym działalność pod nazwą (...) Zakład Opieki Zdrowotnej R. w dniu 01 kwietnia 2009 roku umowę, nazwaną umową zlecenia na okres od 01 kwietnia 2009 roku do 31 grudnia 2009 roku. W dniu 01 stycznia 2010 roku strony zawarły umowę nazwaną umową zlecenia na okres od 01 stycznia 2010 roku do 31 grudnia 2010 roku. Natomiast w dniu 01 stycznia 2011 roku strony zawarły umowę, nazwaną umową zlecenia na okres od 01 stycznia 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku.

Do obowiązków powódki należało: rejestrowanie pacjentów, asystowanie przy zabiegach, sprzątanie przychodni po zabiegach, sterylizacja narzędzi. Powódka swoje czynności wykonywała w M..

Powódka miała ustalone dni pracy od poniedziałku do czwartku. W poniedziałek pracowała od godziny 13 do 20, we wtorek i środę w godzinach od 8 do 19, zaś w czwartek od 8 do 14. Po upływie dwóch lat od rozpoczęcia pracy powódka w czwartek pracowała w godzinach od 8 do 19. W tych godzinach czynna była przychodnia. Powódka faktycznie pozostawała w pracy dłużej, aby posprzątać gabinety i dokonać sterylizacji narzędzi.

Powódka K. J. wykonywała także inne czynności niż wskazane w zawartych umowach. Powódka zajmowała się sporządzaniem dokumentacji do NFZ, sprzątaniami terenu wokół budynku, w którym mieściła się przychodnia, dokonywała zakupu materiałów eksploatacyjnych do urządzeń biurowych, załatwiała sprawy w ZUS.

Polecenia wydawał powódce A. B. (1), który faktycznie kierował przychodnią w M.. Jest on ojcem pozwanego K. B.. Na powódce ciążył obowiązek osobistego wykonywania pracy wynikającej z zawartej umowy. Powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 7,50 złotych za godzinę.

Powódka K. J. faktycznie wykonywała swoje obowiązki do września 2012 roku. Wówczas, gdy przekazała A. B. (1) informację, że jest w ciąży, otrzymała odpowiedź, iż nie dostanie kolejnej umowy. Wtedy powódka oświadczyła A. B. (1), że już więcej nie wróci do pracy. Było to na koniec września 2012 roku. W styczniu 2013 roku powódka otrzymała wiadomość, iż umowa wygasła z dniem 31 grudnia 2012 roku. Do miesiąca lutego 2013 roku pozwany wypłacał powódce pieniądze.

Powódka podlegała ubezpieczeniu społecznemu w okresie od 01 czerwca 2011 roku do 31 października 2012 roku. K. J. była studentem w Wyższej Szkole (...) w S. w okresie od 01 października 2008 roku do 15 marca 2012 roku.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd zważył, że powództwo jest częściowo uzasadnione. Sąd uznał, że w przedmiotowej sprawie powódka posiada interes prawny w ustaleniu czy strony niniejszego postępowania łączył stosunek pracy a także, że taki stosunek łączył strony postępowania. Zgromadzony bowiem w sprawie materiał dowodowy daje podstawy do stwierdzenia, iż powódka wykonywała pracę podporządkowana na rzecz pracodawcy, na jego ryzyko, odpłatną. Powódka jednocześnie miała obowiązek osobistego wykonywania pracy.

K. J. miała ustalone przez pracodawcę godziny i dni pracy, które były tożsame z godzinami pracy przychodni stomatologicznej, w której powódka wykonywała swoje obowiązki. Pracodawca wyznaczał powódce miejsce i czas pracy, co wskazuje, iż powódka wykonywała pracę podporządkowaną. Praca jaką wykonywała powódka, odbywała się pod kierownictwem A. B. (1), który faktycznie w imieniu syna – pozwanego K. B. prowadził przychodnię stomatologiczną. A. B. (1) wydawał powódce polecenia co do sposobu wykonywania pracy w czasie asystowania jemu lub innym lekarzom przy zabiegach. Ponadto A. B. (1) wydawał powódce polecenia wykonania innych czynności,

niewskazanych w podpisanych przez powódkę umowach. Powódka na polecenie A. B. (1) zajmowała się sporządzaniem dokumentacji do NFZ, sprzątaniami terenu wokół budynku, w którym mieściła się przychodnia, dokonywała zakupu materiałów eksploatacyjnych do urządzeń biurowych, załatwiała sprawy w ZUS.

Powyższe okoliczności wskazują, iż powódka wykonywała pracę podporządkowaną. Sąd ustaleń w tym zakresie dokonał na podstawie zeznań świadków: Z. M., A. Z., M. M. (1), J. D., A. B. (1). Ponadto wymienieni świadkowie oraz świadek A. B. (1) wskazali, iż godziny pracy powódki były wyznaczone przez czas w jakim czynna była przychodnia stomatologiczna. Z kolei twierdzenia powódki o konieczności osobistego wykonywania obowiązków potwierdził świadek Z. M.. Na uwagę zasługują także zeznania pozwanego K. B., który wskazał, iż A. B. (1) miał kontrolować pracę powódki.

Odnosząc się zaś do nazwy zawartej przez strony umowy, którą nazwano umową zlecenia, wskazać należy, iż jej treść różni się od faktycznego sposobu wykonywania czynności przez powódkę, zakresu wykonywania tych czynności oraz wynagrodzenia otrzymywanego przez powódkę. Zakres czynności wykonywanych przez powódkę był szerszy niż określony w umowach, wynagrodzenie było ustalane powódce w oparciu o stawkę godzinową. Powódce nie było wypłacane wynagrodzenie w stałej wysokości. W ocenie Sądu powyższe okoliczności, rozbieżności pomiędzy treścią podpisanej umowy a faktycznym sposobem realizacji zawartej pomiędzy stronami umowy nie pozwalają na przyjęcie, iż podpisana umowa określa rzeczywistą wolę stron podpisujących tą umowę. To zaś oznacza, iż nazwanie zawartej umowy – umową zlecenia, zgodne było z faktyczną wola stron w tym zakresie.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, iż zawarte w dniu 01 kwietnia 2009 roku oraz 01 stycznia 2010 roku umowy były umowami o pracę na czas określony.

Zgodnie z art. 25¹ § 1 KP zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca.

Dlatego też strony zawierając w dniu 01 stycznia 2011 roku kolejną umowę na okres jednego roku zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Ponadto wskazać należy, iż wykonywanie przez powódkę po dniu 31 grudnia 2011 roku (po upływie okresu na jaki była zawarta umowa w dniu 01 stycznia 2011 roku), pracy na rzecz pozwanego, oznacza, iż strony łączyła umowa na czas nieokreślony.

W zakresie daty ustania stosunku pracy, Sąd stoi na stanowisku, iż w okolicznościach sprawy opisanych przez powódkę, złożyła ona we wrześniu 2012 roku oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Powyższe Sąd opiera na zeznaniach powódki, iż w tym czasie wskazała pracodawcy, iż więcej u niego pracować nie będzie. Powódka była zatrudniona od 01 kwietnia 2010 roku. do daty złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu upłynął okres trzech lat. Okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące. Upływa więc w dniu 31 grudnia 2012 roku. Zauważyć jednocześnie należy, iż fakt wypłacania powódce wynagrodzenia po wrześniu 2012 roku, wskazuje, iż pozwany uznał stwierdzenie powódki w zakresie zaprzestania wykonywania pracy, jako oświadczenie o wypowiedzeniu łączącej strony umowy. W ocenie Sądu, wypłacanie powódce po wrześniu 2012 roku wynagrodzenia stoi na przeszkodzie uznaniu, iż stosunek pracy uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku, oddalając powództwo w pozostałym zakresie.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła powódka zaskarżając go w części oddalającej powództwo co do żądania ustalenia, że powódkę K. J. i pozwanego K. B. do dnia 30.06.2014 r. łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła błąd w ustaleniach faktycznych, polegający na przyjęciu, że powódka we wrześniu 2012 r. złożyła pozwanemu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę i w konsekwencji w dniu 31.12.2012 r. doszło do ustania stosunku pracy oraz że pozwany uznał stwierdzenie powódki w zakresie ustania wykonywaniu

pracy we wrześniu 2012 r. za oświadczenie o wypowiedzeniu łączącej strony umowy, podczas gdy powódka takiego oświadczenia nie złożyła, a do ustania stosunku pracy doszło 30.06.2014 r. na mocy porozumienia stron.

Na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku częściowo, to jest przez ustalenie, że powódkę K. J. i pozwanego K. B. w okresie od 01.01.2011 r. do 30.06.2014 r. łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony.

Jednocześnie wniosła o zasądzenie kosztów pomocy prawnej udzielonej w urzędzie w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych, które to koszty nie zostały uiszczone w całości ani w części.

Uzasadniając apelację powódka wskazała, że w zaskarżonym wyroku Sąd I instancji błędnie przyjął, że powódka we wrześniu 2012 r. złożyła pozwanemu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy, zaś pozwany oświadczenie to przyjął i na tej podstawie ustalił, że do ustania stosunku pracy doszło z dniem 31.12.2012 r. Powyższe ustalenie zostało dokonane wyłącznie w oparciu o część zeznań powódki z pominięciem innych istotnych okoliczności ujawnionych w sprawie a dotyczących czasu i sposobu ustania stosunku pracy.

Oświadczenie, na podstawie którego Sąd dokonał błędnego ustalenia w zakresie czasu i sposobu ustania stosunku pracy, zostało w protokole przesłuchania powódki niejako wyrwane z kontekstu, a Sąd nadał mu znaczenie niezgodne z rzeczywistą intencją powódki. Wskazać bowiem należy, że to pozwany jako pierwszy w reakcji na dostarczone przez powódkę zwolnienie lekarskie oświadczył powódce, że więcej już żadnej umowy od niego nie dostanie i odmówił jej przyjęcia dalszego zwolnienia lekarskiego. Powódka wyraźnie wskazała, że jej odejście z pracy nastąpiło na skutek zajęcia w ciążę i oznaczało jedynie niemożność faktycznego wykonywania pracy w czasie ciąży, nie zaś rozwiązanie umowy. Z tego też względu w miejsce powódki, na piastowane przez nią stanowisko została zatrudniona Z. M., którą powódka jeszcze przed swoim odejściem na zwolnienie przez kilka miesięcy przyuczała do zawodu.

Sąd pominął również wynikający z zeznań powódki oraz świadka Z. M. fakt, iż powódka należała na zawarcie z pozwanym umowy o pracę, szczególnie zaś w 2012 r., kiedy to nie została z nią podpisana nawet umowa zlecenia. Trudno uznać za logiczne założenie Sądu, że w tych okolicznościach, domagając się zawarcia umowy o pracę oraz opłacenia dodatkowego ubezpieczenia chorobowego, intencją powódki było wypowiedzenie tej umowy w czasie, gdy powódka zaszła w ciążę. Z przyjętego przez Sąd błędnie założenia, wynikałoby że powódka świadomie zmierzała do pozbawienia siebie zabezpieczenia finansowego na okres ciąży, porodu oraz wychowania dziecka. Takiego założenia nie można jednak uznać za logiczne, w sytuacji gdy powódka domagała się wyjaśnienia i zabezpieczenia jej sytuacji prawnej związanej z zatrudnieniem u pozwanego, poprzez podpisanie umowy o pracę lub alternatywnie - objęcie jej dodatkowym dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym. O zaangażowaniu powódki w uregulowanie jej sytuacji prawnej wypowiedział się sam A. B., który przesłuchiwany na rozprawie w dniu 15 kwietnia 2015 r. zeznał, że cyt.: "Wiem, że Pani J. byłaby bardzo zadowolona, gdyby w pewnym momencie zawarto umowę o pracę (...). Ona była zainteresowana tą sprawą."

Całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie niewątpliwie wskazuje, że we wrześniu 2012 r. doszło do faktycznego zaprzestania wykonywania pracy przez powódkę z powodu zajęcia w ciążę i przejścia na zwolnienie chorobowe, nie zaś z powodu wypowiedzenia umowy przez powódkę. Gdyby zamiarem powódki było złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, wówczas w październiku 2012 r. powódka nie dostarczyłaby pozwanemu zwolnienia lekarskiego z tytułu niezdolności do pracy. Potwierdził to przesłuchiwany w miejsce pozwanego A. B., który na rozprawie w dniu 27 listopada 2015 r. zeznał, że dostarczone przez powódkę zwolnienie lekarskie, cyt.: „poszło do ZUSu takim trybem jak inne zwolnienia”. Świadek wskazał ponadto, że w odpowiedzi na dostarczone przez powódkę zwolnienie lekarskie, poinformował ją, żeby ewentualnego dalszego zwolnienia lekarskiego nie przysyłała, ponieważ nie wywoła ono zamierzonych skutków, gdyż stron nie łączy umowa o pracę. Negatywna postawa pozwanego w tym zakresie wywołała reakcję powódki, która oświadczyła, że nie „powróci” więcej do pracy (po upływie okresu zwolnienia oraz urlopu macierzyńskiego). Tak należy rozumieć intencję powódki, nie zaś że wypowiedziała ona we wrześniu 2012 r. łączącą ją z pozwanym umowę. Na uwagę zasługuje również fakt, że powódka nie tylko domagała się zawarcia z nią umowy o pracę, ale także dopytywała o wysokość odprowadzanych za nią składek z tytułu ubezpieczenia oraz wyraźnie zażądała opłacania dobrowolnej składki na ubezpieczenie chorobowe. Pozwany zapewniał powódkę, że to

dotatkowe dobrowolne ubezpieczenie jest przez pozwanego opłacane. Zaprzestając zatem faktycznego wykonywania pracy ze względu na niezdolność do pracy z powodu ciąży powódka pozostawała (z winy pozwanego) w błędnym przekonaniu, że w okresie przebywania na zwolnieniu chorobowym, pomimo niezwarcia umowy o pracę przysługiwać jej będzie wynagrodzenie chorobowe, zaś po urodzeniu dziecka otrzyma zasiłek macierzyński na podstawie objęcia jej dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym z tytułu umowy zlecenia. Tymczasem, w styczniu 2013 r. pracownik pozwanego, w imieniu pozwanego poinformował powódkę, że jej umowa z pozwanym wygasła z dniem 31.12.2012 r. i począwszy od stycznia 2013 r. pozwany zaprzestanie opłacania na rzecz powódki składek ubezpieczeniowych. Stąd zaskoczenie powódki, gdy w styczniu 2013 r. została poinformowana o wygaśnięciu dotychczasowej umowy zlecenia i w konsekwencji zaprzestaniu przez pozwanego opłacania składek na ubezpieczenie powódki. Nie byłoby tego zaskoczenia, gdyby powódka faktycznie złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu umowy. W odpowiedzi na negatywną postawę pozwanego, powódka zgłosiła swoją sprawę do Inspekcji Pracy.

Powódka zeznając, podkreśliła, że dopiero po urodzeniu dziecka nie chce wrócić do pracy. Powódka po upływie okresu urlopu macierzyńskiego, który by jej przysługiwał nie zamierzała kontynuować pracy u pozwanego a główną przyczyną postawy powódki w tym zakresie była reakcja pozwanego, który wyraźnie oświadczył, że kolejna umowa nie zostanie z powódką zawarta. Powódka wyraźnie również wskazała, że to negatywna postawa pozwanego stała się przyczyną kłótni, w czasie której powódka poinformowała, że po urodzeniu dziecka nie powróci już do pracy u pozwanego. W tym kontekście należy interpretować stwierdzenie powódki o zaprzestaniu wykonywania pracy jako zapowiedź braku jej kontynuowania po urodzeniu i wychowaniu dziecka, nie zaś jako oświadczenie o jej wypowiedzeniu we wrześniu 2012 r.

Intencją powódki było zatem, aby do rozwiązania umowy doszło dopiero po upływie okresu wypowiedzenia następującego po upływie przysługującego powódce urlopu macierzyńskiego a więc z dniem 30.06.2014 r., nie zaś w okresie jej niezdolności do pracy, tj. 31.12.2012 r,

Nie sposób zgodzić się również ze stanowiskiem Sądu, z którego wynika, że fakt wypłacania powódce wynagrodzenia po wrześniu 2012 r. wskazuje, iż pozwany uznał stwierdzenie powódki w zakresie zaprzestania wykonywania pracy, jako oświadczenie o wypowiedzeniu łączącej strony umowy. Gdyby w rzeczywistości tak było, wówczas pozwany wypłacałby powódce wynagrodzenie wyłącznie do grudnia 2012 r., gdyż wraz z upływem okresu wypowiedzenia nie byłoby podstaw do jego wypłacania. W tym kontekście nie bez znaczenia pozostaje również fakt,

że wynagrodzenie w pełnej wysokości było powódce wypłacane aż do lutego 2013 r. oraz fakt, że powódka 15 marca 2013 r. urodziła dziecko. Powyższe okoliczności pozwalają uznać, że choć pozwany formalnie nie przyjął zwolnienia lekarskiego powódki, to jednak nieformalnie wypłacał jej wynagrodzenie za cały okres zwolnienia chorobowego aż do urodzenia dziecka. W tym znaczeniu zachowanie pozwanego zmierzało do rekompensaty. powódce utraconego wynagrodzenia chorobowego, które za czas niezdolności do pracy przysługiwałoby jej, gdyby z powódką została zawarta umowa o pracę lub gdyby objęta została dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym z tytułu umowy zlecenia, którego przecież opłacanie pozwany powódce zadeklarował.

A zatem pozwany dobrowolnie zachował się tak, jakby był do tego obowiązany, gdyby strony łączyła umowa o pracę lub gdyby powódka faktycznie została objęta dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym.

Zdaniem apelującej w okolicznościach niniejszej sprawy Sąd I instancji błędnie przyjął, iż powódka we wrześniu 2012 r. złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu umowy, opierając to ustalenie wyłącznie na części zeznań powódki, a mianowicie na stwierdzeniu, iż „więcej u niego pracować nie będzie”, które to stwierdzenie zostało wyrwane z właściwego kontekstu znaczeniowego. Sąd nie uwzględnił natomiast zeznań pozwanego, zeznań świadków oraz zachowania powódki, z którego wynika, że jej intencją nie było wypowiedzenie umowy we wrześniu 2012 r.

Podsumowując, przyjęte przez Sąd założenie pozostaje w sprzeczności z wyżej wskazanymi okolicznościami stanu faktycznego. Sąd nie wziął pod uwagę zeznań świadka A. B., który w imieniu pozwanego na rozprawie w dniu 27 listopada 2015 r. wyraźnie zeznał, że cyt.: „Dopiero po 2, 3 tygodniach dowiedziałem się, że jest w ciąży i nie będzie

pracować, (...) K. ustalaliśmy od kiedy nie będzie pracować. (...) Dokładnie nie rozmawialiśmy do kiedy nie będzie pracowała.”.

Biorąc pod uwagę treść tych zeznań oraz fakt, że pozwany wypłacał powódce wynagrodzenie aż do czasu porodu nie można przyjąć, że powódka złożyła we wrześniu 2012 r. skuteczne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy łączącej ją z pozwanym, a pozwany to oświadczenie przyjął.

Mając na uwadze powyższe, wnoszę i wywodzę jak we wstępie.

Apelację wywiódł także pozwany zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1.) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 22 § 1, 11, 12 KP oraz art. 25 1 KP poprzez ustalenie, iż powódka w okresie od 01.04.2009r. do dnia 31.12.2010r. była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony, zaś w okresie od 01.01.2011r. do 31.12.2012r. była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony pomimo, iż we wskazanych okresach strony łączyły umowy zlecenia;

2.) błędne ustalenie stanu faktycznego istotne dla rozstrzygnięcia sprawy poprzez przyjęcie, że na powódce ciążył obowiązek osobistego wykonywania pracy wynikającej z zawartej umowy oraz że powódka wykonywała pracę podporządkowaną pod kierownictwem A. B. (1);

3.) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 60 KC i 65 KC związku z art. 300 KP poprzez przyjęcie, iż pomimo złożonego przez strony zgodnego oświadczenia woli w zakresie zawarcia umowy zlecenie - strony, w ocenie Sądu I instancji, w rzeczywistości zawarły umowę o pracę;

4.) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 KPC poprzez dowolną i wykraczającą poza granice zasady swobodnej oceny dowodów ocenę zebranego w sprawie materiału w szczególności poprzez przyjęcie, że zeznania świadków potwierdzają iż powódka pomimo zawarcia z pozwanym umów zlecenia faktycznie wykonywała swoje obowiązki w ramach umowy o pracę oraz że była zobowiązana do osobistego wykonywania pracy i wykonywała ją pod kierownictwem pracodawcy.

Wskazując na powyższe podstawy apelacji pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

Uzasadniając apelację pozwany wskazał, że Sąd I instancji błędnie ustalił stan faktyczny sprawy wskazując, iż na powódce ciążył obowiązek osobistego wykonywania pracy wynikającej z zawartej umowy. W rzeczywistości, zgodnie z umowami zlecenia, które podpisywała powódka, nie miała ona obowiązku osobistego wykonywania obowiązków. W umowach wskazano bowiem - „zleceniobiorca nie może powierzyć osobom trzecim wykonywania czynności przewidzianych w niniejszej umowie bez uprzedniego uzyskania pisemnej zgody zleceniodawcy”, Zleceniodawca nie zastrzegł zatem w umowie bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy przez powódkę dopuszczając możliwość wykonywania czynności objętych umową przez inną osobę, zastrzegając jedynie wyrażenie zgody na osobę zastępcy, co jest zrozumiałe z uwagi na charakter czynności objętych umową i fakt, iż praca była świadczona w przychodni medycznej. Zgodnie z ugruntowanym orzecnictwem sądów brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku jako umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28.10.1998, I PKN 416/98, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.01.2013r., II PK 232/12,)

Sąd I instancji oparł wyrok ustalający, iż strony łączyła umowa o pracę, między innymi stwierdzając, iż powódka była zobowiązana do osobistego wykonywania pracy, co stanowi szczególną cechę stosunku pracy. W uzasadnieniu wyroku Sąd I instancji wskazał, iż twierdzenia powódki o konieczności osobistego wykonywania obowiązków potwierdziła świadek Z. M. . Na rozprawie w dniu 15.04.2015r. świadek odnosząc się do kwestii osobistego wykonywania pracy rzeczywiście powiedziała; „Nie mogliśmy przysłać za siebie innej osoby posiadającej kwalifikacje, był obowiązek osobistego wykonywania pracy. Osoba musiała mieć szkofę skończonąAle dalej świadek zeznawała odnosząc się do

kwestii znalezienia osoby na swoje zastępstwo, na które, zgodnie z zapisami umowy zlecenia, musiał wyrazić zgodę Zleceniodawca - „Raz chcieliśmy zatrudnić dodatkowo nową osobę, a/e ona nie wytrzymała 3 godzin i zrezygnowała, chcieliśmy panią mieć ale nie mogliśmy znaleźć. Myślę że gdybym nie mogła przyjść to mogłabym przysłać inną osobę, ale takiej osoby nie było.” W dalszej części świadek zeznała „Ja z siostrą szukałam pani, która mogła

nas zastępować. Wtedy dr M. wskazał jakąś panią ze S. i powiedział, że mogłybyśmy się z nią skontaktować i ta pani przysłała na dzień próbny. Później już nikogo nie znalazłyśmy”

Odczytując całą wypowiedź świadka i odnosząc ją do faktu specyfiki pracy w przychodni medycznej, która zajmuje się chirurgią stomatologiczną, należy stwierdzić, wbrew twierdzeniu Sądu I instancji, który oparł swoją ocenę jedynie na części zeznań świadka, iż świadek potwierdziła, iż zgodnie z zapisami umowy - zleceniobiorca mógł powierzyć wykonywanie obowiązków wynikających z umowy innej osobie po uzyskaniu zgody zleceniodawcy. Problemem były zatem nie wymagania Zleceniodawcy w odniesieniu do osobistego wykonywania pracy przez zleceniobiorców lecz znalezienie osoby, która posiadałaby odpowiednie kwalifikacje oraz wyraziłaby gotowość pracy w placówce medycznej wykonującej zabiegi chirurgiczne w obrębie jamy ustnej i szczęki.

Wbrew zatem ustaleniom Sądu I Instancji - pozwany nie wymagał osobistego wykonywania pracy przez osoby zatrudnione na umowy zlecenia, w tym powódkę.

Stanowisko takie znajduje potwierdzenie także w zeznaniach innych świadków, Świadek M. M. (1) w dniu 04.03.2015r. zeznał, iż: „Było tak, że jedna z dziewczyn wyjeżdżała na dłużej to starała się znaleźć w zastępstwie kogoś z zewnątrz, nie dotyczyło to pani J.. Wydaje mi się, że nie było takiej potrzeby aby pani J. szukała zastępstwa.

Natomiast świadek A. B. (1) w dniu 15.04.2015r. stwierdził: „Jeżeli by się powódka zwróciła do mnie i byłyby powody również z naszej strony to oczywiście mogła mieć kogoś na zastępstwo. Ona sama mogła podejmować takie decyzje, to jest oczywiste, że osoba ta musiała mieć kompetencje. Nie było takiej potrzeby w tym momencie, one pracowały i nie zgłaszały do mnie takiej potrzeby. Jeżeli byłoby szukane to one szukałyby same, ja dojeżdżam z P. i tego środowiska nie znam.

Odnosząc się do pozostałych wskazanych przez Sąd cech takich jak: ustalenie miejsca i godzin

pracy powódki oraz wykonywanie przez nią poleceń co do sposobu wykonywania pracy, które w ocenie Sądu I instancji przesądzały o tym, iż strony łączył stosunek pracy- również nie można zgodzić się z ustaleniami Sądu w tym zakresie. Jak wskazał Sąd I instancji w uzasadnieniu skarżonego wyroku, swoje ustalenia oparł także o zeznania świadków przesłuchanych w sprawie, przy czym Sąd nie przytacza w uzasadnieniu konkretnych stwierdzeń świadków.

Wskazać należy, iż regulacja zawarta w art. 22 § 1 i 11 KP nie oznacza prawnego domniemania stosunku pracy. Sam fakt wystąpienia niektórych z elementów stosunku pracy nie przesądza o tym, iż stosunek łączący strony trzeba zakwalifikować jako umowę o pracę.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11.09.2013r., IIPK 372/12 - podkreślono, iż w umowie zlecenia mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, a praca organizowana przez zatrudniającego, nawet po kierownictwem i kontrolą, nie jest właściwa tylko stosunkowi pracy. Podobnie Sąd odniósł się do kwestii podporządkowania zatrudniającego wskazując, iż również podporządkowanie nie stanowi przesłanki właściwej tylko stosunkowi pracy, a w samych stosunkach pracy istnieje szereg sytuacji, w (których nie występuje z kolei element zależności pracownika. Nie wystarczające dla przyjęcia, że strony łączył stosunek pracy jest również stwierdzenie, że praca wykonywana na podstawie zlecenia nie różni się istotnie od pracy innych zatrudnionych przez pracodawcę na podstawie umowy o pracę.

Z zapisów art. 22 § 1 i 11 KP nie wynika ograniczenie czy też zakaz zawierania umów cywilnoprawnych, które ustawodawca akceptował nawet w postaci nowych form zatrudnienia w tym tzw. samozatrudnienia.

W innym orzeczeniu (wyrok Sądu Apelacyjnego z dnia 17.10.2013r., III AUa195/13) Sąd również potwierdził, iż sam fakt, że koordynator sprawdzał czy zainteresowani pozostają na swoich - wskazanych na dany dzień - miejscach pracy i nie przemieszczają się w inne miejsca zakładu, nie oznacza, że mieści się w tym podporządkowanie pracownicze. Podobnie w wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 23.10.2013r., III AU a 226/13 - wskazano, iż zwracanie uwagi na niewłaściwe wykonywanie umowy i wskazywanie na potrzebę posprzątania po zakończonej pracy

mieści się w zakresie dozwolonych dyspozycji zleceniodawcy i nie może samo stanowić podstawy stwierdzenia, że zachodzi podporządkowanie właściwe stosunkowi pracy.

Nie można zgodzić się zatem ze stanowiskiem Sądu i instancji, iż zebrany w sprawie materia dowodowy potwierdził, że powódka wykonywała prace podporządkowaną z uwagi na fakt, iż polecenia w zakresie pracy wydawał jej A. B. (1) skoro zatrudnione w przychodni osoby potwierdziły, że same dokonywały podziału obowiązków pomiędzy siebie, Fakt, iż w ograniczonym zakresie A. B. (1) wydawał powódce polecenia odnoszące się do wykonania jakichś bieżących potrzeb np. w zakresie sprzątania, czy wysłanie dokumentów pacjentów do NFZ czy ZUS, wysłania pobranych wycinków pacjentów do badań histopatologicznych) nie przesądza o tym, że powódka wykonywała pracę podporządkowaną pod kierownictwem pracodawcy.

Jak wskazano w przytoczonym orzecznictwie - elementy podporządkowania mogą występować także (w umowach zlecenia. Istotne jest również to, co potwierdziły zeznania świadków, iż wskazane

czynności, które wykonywała powódka mieściły się w obowiązkach rejestratorki, które objęte były zawartymi umowami zlecenia.

Istotne znaczenie dla oceny całości sprawy ma również fakt, że strony zawierały umowy zlecenia a zatem same zdecydowały o podstawie zatrudnienia. Wola stron może zmienić podstawę zatrudnienia z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18.07.2012r., IUK 90/12). Korzystając z zasady swobody umów wyrażonej w art. 3531 KC, strony mogą dowolnie, według swego uznania, ukształtować treść i cel stosunku prawnego. O tym czy strony łączy mowa o pracę, czy też umowa cywilnoprawna, decyduje wola stron podpisujących kontrakt, które mając pełną zdolność do czynności prawnych, podejmują decyzję o jej rodzaju. Zgodnie z powołanym przez Sąd I instancji art. 65 §.2 kc - przy tłumaczeniu oświadczeń woli należy badać zgodny zamiar stron składających oświadczenia woli, zaś zgodnie z art. 60 kc - wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się osoby, która ujawnia jej wolę w sposób dostateczny.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27.10.1971 r, I PR 221/71 wskazano, iż prawidłowa, pełna i wszechstronna wykładnia umowy nie może pomijać treści zwerbalizowanej na piśmie, bowiem napisane sformułowania i pojęcia, a także sama semantyka i struktura aktu umowy, są jednym z istotnych wykładników woli stron, pozwalają ją poznać i ocenić. Jest więc jasne, że wykładnia umowy nie może prowadzić do stwierdzeń w sposób sprzeczny z jej treścią. Gramatyczne dyrektywy wykładni mają swój walor poznawczy, ale przede wszystkim wówczas, gdy treść kontraktu jest jednoznaczna, pozwalająca na odtworzenie woli kontrahentów według reguł znaczeniowych. Dopiero gdy tekst umowy jest niejasny, konieczne staje się usunięcie wątpliwości przy zastosowaniu obowiązujących zasad wykładni umowy według reguł przewidzianych w art. 65 § 2 KC.(wyrok SN z dnia 05.04.2007 r.(IICSK 546/06). Wykładnia umowy dokonywana jest na trzech poziomach. Pierwszy wyznaczony jest przez dosłowne brzmienie umowy, drugi zdeterminowany jest przez treść odczytaną przy zastosowaniu reguł interpretacyjnych wyrażonych w art. 65 § 1 KC, trzeci zaś polega na ustaleniu znaczenia oświadczeń woli przez odwołanie się do zgodnego zamiaru stron i celu umowy. Ustalenie zgodnego zamiaru stron wymaga także uwzględnienia wykładni językowej tekstu dokumentu. Podstawową rolę w procesie wykładni takich oświadczeń woli odgrywają językowe reguły znaczeniowe. Tekst dokumentu interpretowany według tych reguł stanowi podstawę do przypisania mu sensu zgodnego z zasadami (składniowymi i znaczeniowymi języka, w którym został sporządzony (wyrok SN z dnia 22.03.2006 r., III CSK 30/06). Jeżeli obie strony należą do tej samej wspólnoty komunikacyjnej (językowej), należy założyć znajomość tych reguł przez strony i prawidłowe posługiwanie się nimi.

Ważnym kryterium oceny oświadczenia woli w procesie jego wykładni są okoliczności, w których zostało ono złożone. Chodzi o te okoliczności towarzyszące złożeniu oświadczenia woli, które stanowią dla niego tzw. kontekst sytuacyjny (tło) i które pozostają w związku ze znaczeniem wyrażen językowych użytych przez składającego oświadczenie woli. Okoliczności te mają doniosłość dla zrekonstruowania treści myślowych wyrażonych w oświadczeniu woli i pozwalają ustalić właściwy sens tego oświadczenia, niekiedy odmienny od dosłownego jego brzmienia. Przy dokonywaniu wykładni oświadczeń woli znaczenie mają tylko zewnętrzne, poznawalne okoliczności jego złożenia, a nie subiektywne przekonanie osoby składającej to oświadczenie (wyrok SN z dnia 12.01.1960 r., III CR (436/60)). Do najważniejszych pozajęzykowych okoliczności branych pod uwagę przy wykładni

oświadczeń woli zalicza się na ogół: przebieg negocjacji stron, przebieg ich dotychczasowej współpracy, dotychczasową praktykę w kwestii rozliczeń, zachowanie stron, ich doświadczenie, profesjonalizm oraz rozumienie tekstu, okoliczności sporządzenia lub odbioru tekstu pisanego, powszechne znaczenie nadawane postanowieniom i wyrażeniom w danej branży itp. (por. wyrok SN z dnia 22.06.2006r, III CSK 30/06, wyrok SN z dnia 03.09.1998, I CKN 815/97)

Z art.65 § 2 KC, na co wskazał Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 06.02.2006r., I ACa 817/05, wynika również nakaz kierowania się przy wykładni umowy jej celem. Nie jest konieczne, aby był to cel uzgodniony przez strony, wystarczy cel zamierzony przez jedną stronę, który jest wiadomy drugiej.

W przedmiotowej sprawie nie ulega wątpliwości, iż pozwany składał powódce wyłącznie oferty zawarcia umowy zlecenia i powódka dobrowolnie takie oferty przyjmowała i zawierała kolejne umowy zlecenia. Powódka była osobą posiadającą pełną zdolność do czynności prawnych, posiadała wykształcenie średnie i była studentką. Doskonale zatem rozumiała treść zawieranej umowy oraz znała jej znaczenie, Powódka wiedziała również, że na podstawie takich samych umów zlecenia pracują także inne osoby wykonujące pracę w przychodni oraz czym to było podyktowane (kontrakt z NFZ).

Cel zawarcia umowy był zgodny z wolą powódki - chciała podjąć pracę i uzyskiwać dochód. Powódka, jak sama podaje i co potwierdza również zebrany w sprawie materiał dowodowy, w okresie pracy u pozwanego do marca 2012r., była studentem Wyższej Szkoły (...) w S. (studiowała w systemie zaocznym). Zgodnie zatem z przepisami Ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, student do ukończenia 26 roku życia wykonując pracę na podstawie umowy - nie podlegała ubezpieczeniu społecznemu i zdrowotnemu. Powódka wykonywała czynności objęte umową i w żadnym okresie swojej pracy nie mogła zostawać w przekonaniu, iż jej obowiązki są wykonywane w ramach umowy o pracę a nie umowy zlecenia, co dodatkowo potwierdza fakt, iż powódka (co wskazuje w pozwie) otrzymywała co roku od Zleceniodawcy PITy -11, z których jasno wynikało jakie dochody powódka osiągnęła i z jakiego tytułu (umowa zlecenie).

Powódce w rzeczywistości odpowiadał takim sposób zatrudnienia i dopiero fakt zajścia przez nią w ciążę spowodował, iż zdając sobie sprawę z tego jakie świadczenia należą się pracownikowi w związku z macierzyństwem, zaczęła się domagać zawarcia umowy o pracę.

Sąd I instancji, na co wskazał w uzasadnieniu wyroku, oparł swoje rozstrzygnięcie o zeznania przesłuchanych świadków. Powołane powyżej przez stronę skarżącą zeznania świadków, wskazują, że przeprowadzona przez Sąd I instancji ocena dowodów nie została dokonana w sposób wszechstronny, całościowy i obiektywny.

Ustalana w art. 233 §. 1 kpc. zasada swobodnej oceny dowodów, ma na celu zapewnienie ochrony orzeczenia, ale tylko wówczas gdy Sąd dokonał analizy i oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w sprawie z równoczesnym respektowaniem reguł logicznego rozumowania. Sąd I instancji pominął kilka istotnych wypowiedzi świadków oceniając je w sposób wyrywkowy.

Ponadto dokonując oceny całości materiału dowodowego pominął zupełnie specyfikę pracy powódki i innych zatrudnionych u pozwanego osób wynikająca z faktu, iż praca była wykonywana w przychodni dentystycznej wykonującej zabiegi chirurgiczne, działającej w oparciu przede wszystkim o kontrakt z NFZ oraz wykonywane

również usługi prywatne. Istotne dla oceny całości sprawy jest to, że warunki kontraktu, a przede wszystkim limity przyjęć pacjentów są ustalane z NFZ co roku, (co potwierdził w swoich wyjaśnieniach pozwany), a to powoduje, iż pozwany nie może zaplanować innego sposobu wykonywania czynności zarówno przez lekarzy, jak i personel pomocniczy inaczej jak w oparciu o umowy zlecenia zawierane na okres roku. Wysokość ustalonego przez NFZ na dany rok limitu determinuje również potrzeby i możliwości zatrudnienia zarówno lekarzy jak i pozostałego personelu pomocniczego. Godziny pracy przychodni w części wynikają z kontaktu z NFZ, przy czym możliwe jest również wykonywanie usług poza tymi godzinami w ramach działalności prywatnej - nie finansowanej przez NFZ. Osoby pracujące u pozwanego nie mają zatem stałych godzin pracy, gdyż godziny te nie są tożsame z godzinami otwarcia przychodni bowiem obowiązki związane z wykonywaniem np. sterylizacji narzędzi czy sprzątaniami gabinetów mogły wykonywać w dowolnie ustalonym przez siebie czasie przed lub po godzinach otwarcia przychodni. Nadto osoby pracujące u pozwanego nie podlegają regulaminowi pracy ani poleceniom przełożonych w zakresie narzucenia czasu wykonywania powierzonego zadania ani sposobu jego wykonywania. Jak wskazano powyżej, z zeznań świadków wynika, że zleceniobiorcy sami dzielili się obowiązkami. Dotyczyło to podziału obowiązków związanych z rejestracją pacjentów, sprzątaniami, sterylizacją narzędzi czy pomocą lekarzom w gabinecie. Wynikało to zresztą również niejednokrotnie z faktu, iż osoby pracujące u pozwanego pozostawały jednocześnie w zatrudnieniu w innych jednostkach i musiały organizować sobie pracę u pozwanego same tak aby nie kolidowała ona z pracą wykonywaną przez nie na podstawie umów o pracę lub umów cywilnych w innych jednostkach np. M. M. (1) pracuje jednocześnie także w gabinecie w S., A. Z. pracuje jednocześnie w szpitalu w P., czy Z. M., która pracowała dodatkowo jako tłumacz języka migowego.

Wobec braku wszechstronnej analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego, należy uznać, iż również wnioski wynikające z poczynionych przez Sąd 1 instancji ustaleń, nie są prawidłowe.

W tym stanie rzeczy apelacja od wyroku jest konieczna a jej wnioski uzasadnione.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

zważył co następuje:

Obie apelacje okazały się nieuzasadnione.

Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonując trafnych ustaleń i wyjaśniając tym samym wszystkie istotne okoliczności mające wpływ na rozstrzygnięcie sprawy sprowadzające się do uznania, że powódkę K. J. i pozwanego K. B. łączyły umowy o pracę w okresie od 01.04.2009 r. do 31.12.2012r., co skutkowało uwzględnieniem powództwa w tym zakresie i oddaleniem w pozostałej części. Jednocześnie Sąd Okręgowy zaakceptował w całości ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, traktując je jak własne i nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 05 listopada 1998 roku, sygn. I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24/776).

Na wstępie wskazać należy, że postępowanie apelacyjne jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozstrzyganej sprawy stwierdzić należy w pierwszej kolejności, iż Sąd I Instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny w przedmiotowej sprawie, ustalenia swoje opierając na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonując trafnych ustaleń i wyjaśniając tym samym wszystkie istotne okoliczności mające wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, dokonał także swobodnej oceny dowodów w ramach art. 233 § 1 kpc a Sąd Okręgowy nie dopatrywał się w sędziowskiej ocenie materiału dowodowego żadnych uchybień. Nie doszło również do obrazy art.233 § 1 kpc. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że swobodna sędziowska ocena dowodów może być podważona jedynie wówczas, gdyby okazała się rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok z dnia 18 lutego 1997 r., II UKN 77/96, OSNAPiUS z 1997r., nr 21, poz.426, lub wyrok z dnia 27 lutego 1997r., I PKN 25/97, OSNAPiUS z 1997 r., nr 21, poz. 420), co w ocenianej sprawie nie występuje.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów pozwanego, Sąd Okręgowy podzielił ustalenia dotyczące charakteru umowy łączącej strony. Słusznie Sąd I instancji uznał, że stosunek ten nosił w przeważającej części elementy charakterystyczne dla umowy o pracę, wbrew nazwie zawieranych umów i wbrew stanowisku prezentowanego przez pozwanego.

Zaznaczyć należy , że zgodnie z art. 22 k. p. nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę, umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy , określonych w § 1 tego artykułu. Zatem , jeżeli tylko praca jest wykonywana w warunkach określonych w art. 22 § 1 k. p. , to – strony łączy umowa o pracę . Zgodnie z tym 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. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 grudnia 1975 r. , I PRN 42/75 (Służba Pracownicza 1976 , nr 2 , s. 28) przyjął, że o zakwalifikowaniu umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę, decyduje sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez strony – nawet wbrew postanowieniom zawartej umowy – tych cech, które charakteryzują umowę o pracę . Jeśli zaś w stosunku prawnym nie przeważają cechy stosunku pracy , to o jego charakterze przesądza nazwa i sposób realizacji zobowiązania (wyrok z dnia 2 września 1998 r. , I PKN 293/98 , OSNAPiUS 1999 r., Nr 18 , poz. 582). Wobec różnych cech charakterystycznych wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych , dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie , które z tych cech mają charakter przeważający (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1998 r. , I PKN 334/98 , OSNAPiUS 1999 Nr 20 , poz. 646) .

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy dokonując analizy zgromadzonego materiału dowodowego dotyczącego zawartej przez strony umowy oraz sposobu jej wykonywania, zasadnie uznał, że powódkę łączyła z pozwanym umowa o pracę. Prawidłowa analiza przedłożonych dokumentów oraz zeznań świadków i powódki musiała prowadzić do wniosku, że wykonywała ona na rzecz pozwanego czynności w ramach stosunku pracowniczego.

Dla stwierdzenia, że podporządkowanie pracownika pracodawcy występuje 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 sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność , dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (tak. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, LEX nr 885004). W niniejszej sprawie powyższe cechy charakterystyczne dla stosunku pracy wystąpiły, co szczegółowo opisał Sąd I instancji. Powódka nie posiadała kompetencji do jednostronnego określania czasu wykonania swojej pracy, jej czas pracy był ewidencjonowany, miała ona obowiązek osobistego wykonywania powierzonych jej obowiązków, podlegała swemu pracodawcy, który wydawał jej polecenia, miała określone miejsce wykonywania obowiązków i czas ich wykonania, a jej praca miała charakter podporządkowany.

Sąd Rejonowy w sposób logiczny i nie naruszający zasad określonych w art. 233 kpc ocenił zebrane dowody, które powyższe okoliczności potwierdziły i jego rozumowania nie sposób podważyć. Wobec powyższego zarzuty pozwanego odnoszące się do takich wniosków Sądu I instancji nie znalazły akceptacji Sądu II instancji.

Z podobnych przyczyn, nie znalazła akceptacji Sądu Okręgowego argumentacja powódki co do okresu trwania łączącej ją z pozwanym umowy o pracę. Sąd Rejonowy właściwie ocenił zebrany materiał dowodowy i prawidłowo uzasadnił swoje stanowisko sprowadzające się do uznania, że umowa wiążąca strony tego postępowania trwała do 31 grudnia 2012 r. Pozostawało to poza tym w zgodzie z żądaniem powódki zgłoszonym w pozwie a także treścią jej wyjaśnień składanych dwukrotnie w toku postępowania. Sama powódka przyznawała, że kiedy w sierpniu lub wrześniu 2012 roku powiadomiła pozwanego o swojej ciąży, pracowała do końca września 2012 r. a potem oświadczyła A. B. (1), że więcej do pracy nie wróci oraz, że zakładała, że wtedy kończy pracę. Tak kategoryczne stwierdzenia powódki, zdaniem Sądu, w sposób nie budzący wątpliwości zarówno pozwany, jak i Sąd Rejonowy zinterpretował jako oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. W efekcie też zasadnie Sąd I instancji uznał, że skoro tak, to umowa o pracę rozwiązała się z dniem 31 grudnia 2012 r. Tak więc twierdzenia powódki w apelacji, że Sąd Rejonowy niewłaściwie ocenił jej oświadczenie woli i uzasadniając swoje stanowisko posłużył się zwrotami wyrwanymi z kontekstu, nie zasługuje na uwzględnienie. Z nieuzasadnionych także przyczyn powódka w apelacji domagała się ustalenia, że łączący ją z pozwanym stosunek pracy miał trwać do dnia 30.06.2014 r. Zdaniem Sądu, tak sformułowane żądanie nie znalazło swego potwierdzenia w rzeczowo przedstawionym przez Sąd Rejonowy stanowisku i również Sąd Okręgowy nie uznaje go za uzasadnione w świetle opisanych powyżej argumentów.

Z tych przyczyn apelacja powódki okazała się nieuzasadniona.

Mając powyższe rozważania na uwadze Sąd Okręgowy, nie podzielając zarzutów zawartych w obu apelacjach i z braku przyczyn branych pod uwagę z urzędu, na podstawie art. 385 kpc obie apelacje oddalił. Konsekwencją zaś tego rozstrzygnięcia było orzeczenie o kosztach procesu.

Na podstawie art. 100 kpc Sąd orzekł o wzajemnym zniesieniu kosztów procesu za II instancję kierując się względami słuszności i zgadzając się z poglądem doktryny, że zasadę stosunkowego rozdziału kosztów można uznać w istocie za adaptację zasady odpowiedzialności za wynik postępowania do sytuacji, gdy proces przegrywa nie jedna strona w całości, lecz obie częściowo przegrywają i wygrywają jednocześnie. W konsekwencji oznacza to, że zasada art. 100 kpc zdanie pierwsze nie jest wyjątkiem od ogólnej zasady odpowiedzialności za wynik postępowania, a raczej jej potwierdzeniem i gwarancją realizacji.

Natomiast z uwagi na fakt, że powódka reprezentowana była przez pełnomocnika z urzędu, który złożył oświadczenie o nie poniesieniu przez powódkę kosztów tej pomocy w żadnej części, Sąd Okręgowy na podstawie § 16 ust. 1 pkt 1 i § 4 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz. U. 2015.1801) przyznał adw. I. Ź. koszty udzielonej powódcie przed Sądem II instancji pomocy z urzędu.

SSO Ewa Michalska SSO Iwona Wysowska SSO Tomasz Korzeń