

Sygn. akt VII Pa 228/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 grudnia 2013 r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Ewa Bałtrukowicz (spr.)
Sędziowie:	SSO Monika Popielińska SSO Maria Ołtarzewska

Protokolant: st.sekr.sądowy Sylwia Kowalska

po rozpoznaniu w dniu 20 grudnia 2013 r. na rozprawie w Gdańsku

sprawy z powództwa A. K. (1)

przeciwko (...)w M.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Malborku Wydziału IV Pracy

z dnia 3 kwietnia 2013 r. sygnatura akt IV P 100/10

1. oddala apelację,

2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

( na oryginale właściwe podpisy)

Sygn. akt **VII Pa 228/13**

## UZASADNIENIE

Powódka A. K. (1) w niniejszym postępowaniu ostatecznie domagała się ustalenia, że w okresie od 6 maja 2008 r. do 31 grudnia 2010 r. łączył ją z pozwanym (...)w M. stosunek pracy. Nadto wniosła o obciążenie pozwanego kosztami procesu wg norm przepisanych.

Pozwany(...)w M. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania sądowego wraz z kosztami zastępstwa procesowego wg norm prawem przepisanych.

Wyrokiem z dnia 3 kwietnia 2013 r. Sąd Rejonowy w Malborku IV Wydział Pracy sygn. akt IV P 100/10 oddalił powództwo (punkt I) oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt II).

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach:

Powódka A. K. (1) po ukończeniu Liceum Ogólnokształcącego w M. odbywała staż w pozwanym (...) w M. w okresie od 1 lipca 2005 r. do 30 czerwca 2006 r. Po jego zakończeniu zawarła z pozwanym dwie umowy zlecenia na okres od 21 sierpnia do 31 grudnia 2006 r. i od 8 stycznia do 30 czerwca 2007 r., zobowiązując się do wprowadzania danych do ewidencji o transakcjach oraz innych czynnościach majątkowych. Z końcem obowiązywania drugiej umowy powódka przerwała świadczenie usług na rzecz pozwanego, z uwagi na wyjazd poza granice kraju.

Po powrocie do kraju zawarła z pozwanym sześć umów zleceń na okresy: od 6 maja do 31 sierpnia i od 1 września do 31 grudnia 2008 r., od 5 stycznia do 30 czerwca i od 1 lipca do 31 grudnia 2009 r., od 11 stycznia do 30 czerwca i od 1 lipca do 31 grudnia 2010 r. W tym okresie kontynuowała też studia, kierunek administracja, w systemie zaocznym.

Na podstawie umów zlecenia powódka zobowiązała się do wprowadzania do systemu (...) decyzji o podatku od spadków i darowizn oraz podatku od czynności cywilnoprawnych, wypisywania wezwań do złożenia zeznania podatkowego o nabyciu spadku oraz prowadzenia postępowań podatkowych w zakresie podatku od spadków i darowizn, wystawiania wezwań w sprawie wszczęcia postępowania podatkowego w zakresie podwyższania wartości przedmiotów transakcji. Powódka zobowiązała się wykonywać powierzone czynności z należytą starannością oraz nie powierzać osobie trzeciej wykonania czynności będących przedmiotem umowy bez uprzedniego zezwolenia pozwanego (§ 4 umów). W umowach z dnia 1 września 2008 r. oraz z dnia 11 stycznia 2010 r. powódka zobowiązała się osobiście wykonywać czynności będące przedmiotem umowy (§ 4 umów). Za wykonane czynności powódka miała otrzymywać wynagrodzenie w kwocie 2000 zł brutto miesięcznie, po przedłożeniu rachunku (§ 3 umów).

Strony uzgodniły, że w sprawach nieuregulowanych w umowach stosuje się przepisy kodeksu cywilnego oraz ustawy o zamówieniach publicznych (§ 6 umów).

Pozwany, którego obowiązywał limit etatów pracowniczych oraz określona w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej procedura naboru pracowników, chcąc udzielić pomocy etatowym pracownikom (...), zawierał umowy zlecenia z osobami, które miały wykonywać określone czynności, wspomagając tych pracowników.

Powódka przez cały okres od 6 maja 2008 r. do 31 grudnia 2010 r., objęty umowami zlecenia, wykonywała czynności w wieloosobowym stanowisku do spraw opłat i podatków majątkowych. Nie miała zakresu czynności. Wykonywała prace zlecane jej przez komisarza skarbowego A. P. (1) bądź przez A. P. (2). Między innymi wprowadzała do systemu informatycznego (...) decyzje o podatku od spadków i darowizn oraz od czynności cywilnoprawnych, wypisywała wezwania do złożenia zeznań podatkowych w związku z nabyciem spadku, wystawiała też wezwania w sprawie wszczęcia postępowania podatkowego w zakresie podwyższania wartości przedmiotów transakcji. Powódka nie miała przydzielanych spraw do samodzielnego prowadzenia od wszczęcia do zakończenia postępowania, tak jak etatowi pracownicy pozwanego. Wykonywała wybiórcze czynności w postępowaniach prowadzonych przez pozwanego (...), korzystając z gotowych szablonów. Przygotowywane przez powódkę dokumenty sprawdzała pod względem ich poprawności A. P. (1). W związku z wprowadzaniem danych do systemu informatycznego powódka otrzymywała upoważnienia związane z dostępem do danych osobowych. Zakres tych upoważnień był ograniczony w porównaniu do upoważnień udzielanych pracownikom etatowym. Powódka nie była kierowana na szkolenia, w których uczestniczyli etatowi pracownicy (...). Tylko raz zastąpiła nieobecnego etatowego pracownika, na prośbę A. P. (1).

Powódka wykonywała zleczone jej czynności codziennie od poniedziałku do piątku w godzinach urzędowania i w pomieszczeniach pozwanego (...), bowiem obowiązywał zakaz wynoszenia dokumentów poza teren (...). Pozwany nie kontrolował i nie prowadził ewidencji czasu pracy powódki. Nie podpisywała też list obecności. Mogła wychodzić z (...) wcześniej, informując o tym A. P. (1). Z tej możliwości korzystała dla załatwienia prywatnych spraw, m. in. w związku

z koniecznością udziału w zajęciach na studiach. W przypadku nieobecności związanej z chorobą pozwany zmniejszał jej wynagrodzenie, stosownie do ilości dni zwolnienia chorobowego. Od 2009 r. powódka i inne osoby pracujące u pozwanego na podstawie umów zlecenia wynegocjowały u naczelnika pozwanego (...) możliwość uzyskania dwóch dni wolnych po przepracowaniu każdego miesiąca w ramach umowy zlecenia.

Powódka nie miała uprawnień do korzystania ze świadczeń z funduszu socjalnego pozwanego. Wystawiała co miesiąc rachunek, w którym wymieniała wykonane na rzecz pozwanego prace. Ich wykonanie potwierdzała każdorazowo na rachunku A. P. (1). Na tej podstawie pozwany wypłacał powódce wynagrodzenie, potrącając zaliczkę na poczet podatku dochodowego. Należności z tytułu realizacji umowy zlecenia wpływały na konto bankowe powódki.

Powódka przedkładała pozwanemu zaświadczenia, że studiuje, oraz że jest słuchaczem szkoły policealnej, aby nie potrącano z jej wynagrodzenia składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne.

W dniu 19 czerwca 2010 r. w Biuletynie Informacji Publicznej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów zamieszczono ogłoszenie o naborze do pozwanego (...) na stanowisko referenta w Referacie (...). Powódka zgłosiła swoją kandydaturę na to stanowisko, ale jej oferta nie uzyskała akceptacji.

Zdaniem Sądu I instancji powództwo wniesione przez powódkę A. K. (1) nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe nie dało podstaw do ustalenia, że w okresie od 6 maja 2008 r. do 31 grudnia 2010 r. łączący ją z pozwanym (...) w M. stosunek prawny był stosunkiem pracy.

Rozważając dopuszczalność roszczenia o ustalenie stosunku pracy w oparciu o art. 189 i art. 476 § 1 pkt 1<sup>1</sup> k.p.c. Sąd Rejonowy stwierdził, iż powódka wskazując na możliwość zaliczenia okresu zatrudnienia u pozwanego od dnia 6 maja 2008 r. do 31 grudnia 2010 r. do stażu pracy, istotnego zarówno dla ustalenia przyszłego wynagrodzenia (dodatek stażowy), jak również dla ubezpieczenia społecznego w perspektywie przyszłych uprawnień emerytalnych, wykazała, że ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy.

Ustalając stan faktyczny Sąd I instancji oparł się na dowodach z dokumentów, które uznał za wiarygodne w całości. Zdaniem Sądu Rejonowego przedłożone dokumenty nie budziły wątpliwości, gdyż zostały sporządzone w odpowiedniej formie, przez osoby i instytucje upoważnione w tej mierze oraz posiadające kompetencje do sporządzania tego rodzaju dokumentów, a zebrane dowody nie były kwestionowane przez strony. Nadto treść przedłożonych dowodów z dokumentów znajdowała uzupełnienie i potwierdzenie w innych źródłach dowodowych.

Nadto, Sąd Rejonowy oparł się na zeznaniach świadków: D. G., A. P. (1), M. P., D. A. oraz I. B., uznając je za spójne, konsekwentne i logiczne, a także korelujące między sobą. Co prawda zeznania świadków A. P. (1), D. A. oraz I. B. różniły się między sobą, co do konieczności przedkładania przez osoby związane z pozwanym umową zlecenia zwolnień lekarskich, jednak według Sądu Rejonowego, sprzeczność ta wynika z tego, iż A. P. (1) oraz D. A. mogli nie posiadać wiedzy, jakich dokumentów żądają od zleceniobiorców pracownicy kadr pozwanego. Taką wiedzę z pewnością miała I. B. zajmująca się sprawami kadrowymi pozwanego. Mając to na uwadze, Sąd Rejonowy dał wiarę jej zeznaniom we wskazanym wyżej zakresie, uznając, iż znajdowały one również uzupełnienie i potwierdzenie w dowodach z dokumentów. Jakkolwiek Sąd Rejonowy podszedł do tych zeznań z ostrożnością, albowiem składane one były przez świadków w dalszym ciągu zatrudnionych u pozwanego bądź związanych z pozwanym umową zlecenia, jednak ich analiza doprowadziła Sąd ten do wniosku, iż rzetelnie oddają rzeczywisty przebieg wydarzeń i nie noszą znamion stronniczości czy też subiektywnego zabarwienia lub wrogości, albo nawet niechęci.

Zeznaniom świadka A. K. (2) Sąd Rejonowy dał wiarę jedynie w tym fragmencie, w którym świadek ta zeznała, iż pracując u pozwanego na podstawie umowy zlecenia nie korzystała ze świadczeń przynależnych osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, oraz że pozwany nie płacił jej wynagrodzenia za okres zwolnienia chorobowego. Odmówił zaś wiary twierdzeniom tegoż świadka dotyczącym urlopu wypoczynkowego przysługującego zleceniobiorcom u pozwanego oraz podpisywania się przez zleceniobiorców na specjalnej liście, albowiem zeznania te stoją w sprzeczności z zeznaniami pozostałych świadków a także z zeznaniami powódki i (...) pozwanego. Należy

podkreślić, iż świadek wprost stwierdziła, że nie jest zorientowana w sytuacji prawnej powódki u pozwanego w okresie objętym sporem.

Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom powódki jedynie w tej części, w której zeznała, że nie podpisywała list obecności, że nie było odrębnej listy obecności dla zleceniobiorców, że wynagrodzenie otrzymywała na podstawie wystawianych przez nią co miesiąc rachunków, a także w tej części, w której przyznała, że nie otrzymywała świadczeń z funduszu socjalnego, że nie miała stałych godzin pracy, w których miała przychodzić do (...), ale musiało to być w godzinach pracy (...) oraz w tej części, w której podała, iż wykonywanie czynności zlecała jej A. P. (1) oraz A. P. (2). Odmówił natomiast wiary twierdzeniom powódki dotyczącym tego, iż wykonywała ona te same czynności, co pracownicy pozwanego, tj. że prowadziła postępowania spadkowe, wszczynając te postępowania, albowiem ta część zeznań pozostaje w sprzeczności z zeznaniami uznanymi przez Sąd za wiarygodne. Poza tym, zdaniem Sądu Rejonowego, powódka niesłusznie utożsamiała wykonywane przez siebie czynności, polegające – jak ustalono – na wypisywaniu gotowych szablonów, z czynnościami, które wykonują pracownicy pozwanego, a jej zeznania w tej części uznał za przyjętą linię obrony dla potrzeb toczącego się procesu sądowego, a nie prawdziwym odzwierciedleniem jej prawnych relacji z pozwanym.

Zeznania (...) pozwanego (...) G. A. Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne, z uwagi na to, że były one spójne, logiczne, szczerze i korespondowały z pozostałym, uznanym przez Sąd za wiarygodny, materiałem dowodowym.

Sąd Rejonowy wskazał, że przeanalizował treść łączącego strony stosunku prawnego, zwracając w tym zakresie uwagę zwłaszcza na cel i zgodny zamiar stron, co do charakteru umowy, zachowanie się stron podczas realizacji przedmiotowego stosunku prawnego, składające się nań prawa i obowiązki oraz wzajemne relacje stron.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnianie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Do cech stosunku pracy należą: dobrowolność zobowiązania, osobisty charakter świadczenia pracy przez pracownika, odpłatność świadczeń, podporządkowanie pracownika pracodawcy wyrażające się zwłaszcza w możliwości wydawania pracownikowi poleceń dotyczących pracy, ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę, ciągłość świadczenia pracy. Wśród cech odróżniających stosunek pracy od innych, podobnych stosunków zobowiązaniowych – jest świadczenie pracy pod kierownictwem pracodawcy oraz ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego, osobowego i socjalnego przez pracodawcę.

Umowa o pracę jest dwustronną czynnością prawną, konsensualną, zobowiązującą, kauzalną i odpłatną. Dochodzi ona do skutku wtedy, gdy obie strony złożą zgodne oświadczenie woli określające rodzaj pracy, termin rozpoczęcia, wynagrodzenie.

Konsekwencje przyznania danej umowie charakteru umowy o pracę są bardzo znaczące, przede wszystkim w sferze uprawnień pracowniczych - urlop, nadgodziny, sposoby rozwiązania stosunku pracy, uprawnienia w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.

Z kolei przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie (art. 734 § 1 k.c.). Co do zasady zleceniobiorca wykonuje powierzone mu zadanie osobiście, bowiem art. 738 § 1 zd. 1 k.c. stanowi, że przyjmujący zlecenie może powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej tylko wtedy, gdy wynika to z umowy lub ze zwyczaju albo gdy jest do tego zmuszony przez okoliczności.

Zleceniobiorca ma obowiązek informowania zleceniodawcy o przebiegu sprawy (art. 740 k.c.), a zleceniodawca może udzielać zleceniobiorcy wiążących wskazówek (art. 737 k.c.), a co za tym idzie kontrolować prawidłowość wywiązywania się ze zlecenia, wskazywać dni, godziny i sposób wykonania powierzonych czynności. Wydawanie takich poleceń może stwarzać pozory podporządkowania zleceniobiorcy w stosunku do zleceniodawcy.

Zasadą jest odpłatność zlecenia, chyba że z umowy albo okoliczności wynika, że zleceniobiorca zobowiązał się wykonać zlecenie bez wynagrodzenia (art. 735 § 1 k.c.).

W wielu przypadkach postanowienia umowy o pracę i umowy zlecenia mogą być zbieżne ze sobą, a sposób wykonania tych umów podobny. Dopiero całościowa analiza nie tylko samych postanowień umowy i sposobu jej wykonania, ale także wykładnia oświadczeń woli stron, a przede wszystkim ich zgodny zamiar zawarcia konkretnego rodzaju umowy dają pełną podstawę do zakwalifikowania danej umowy jako umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej.

W pierwszej kolejności należy dokonać wykładni umowy wiążącej strony przedmiotowego postępowania. Jak wynika z art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. 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.

Wykładając oświadczenia woli kontrahentów, nie można przy tym odmówić znaczenia nazwie czynności prawnej (umowy), należy bowiem pamiętać, że z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Zatem zamiar stron może być wyrażony również m.in. właśnie w nazwie umowy.

Sąd Rejonowy stwierdził, że nie ma ściśle określonego przedmiotu stosunku pracy w tym sensie, że określony rodzaj pracy czy też proces (czynności) określonego typu mogą być wykonywane jedynie na podstawie zobowiązania objętego stosunkiem pracy. Wynika z tego, iż czynności wykonywane przez powódkę (wypełnianie szablonów decyzji nazwiskami, przyjmowanie dokumentów od petentów, wprowadzanie do systemu (...) decyzji, wypisywanie wezwań) mogły być wykonywane zarówno w oparciu o umowę o pracę, jak i na podstawie umowy zlecenia bądź innej umowy cywilnej nienazwanej, gdyż same z siebie nie stanowią one kryterium decydującego o tym, jaka forma prawna ma być do nich zastosowana.

Istotne znaczenie ma autonomia woli stron i swoboda umów, co oznacza respektowanie intencji i woli stron, która znajduje wyraz bezpośrednio w składanych przez nie oświadczeniach woli, a zwłaszcza nawiązanych przez nie umowach.

W przypadku, gdy strona stosunku prawnego domaga się ustalenia, iż z drugą stroną wiązała ją umowa o pracę, a nie umowa o charakterze cywilno – prawnym, konieczne jest szczegółowe badanie, jakie cechy w danej umowie przeważają (dominują). Powyższe wymaga ustalenia całokształtu okoliczności faktycznych, treści umowy, jej nazwy a także woli stron ją zawierających (tak: wyroki SN z dnia 26 marca 2008 r., I UK 282/2007, z dnia 7 października 2009r., III PK 39/2009 ).

W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (brak podporządkowania kierownictwu), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę. Nie można mówić o stosunku pracy, gdy w umowie wiążącej strony dominują cechy charakterystyczne dla umów cywilnoprawnych (por. wyrok SN z dnia 14 lutego 2011 r. w sprawie I PKN 256/00).

W okolicznościach niniejszej sprawy o rodzaju zawartej umowy rozstrzyga przede wszystkim zgodna wola stron. Nie można bowiem zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę), niż tą, którą zawarły (wyroki SN z 23 września 1998 r., II UKN 229/98, z dnia 5 września 1997 r. I PKN 229/97).

Przy ocenie charakteru stosunku łączącego strony, jakkolwiek nie jest to czynnik decydujący, należy mieć na względzie także to, jak strony daną umowę nazwały. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r. w sprawie I PKN

293/98 wskazano, iż jeżeli w stosunku prawnym nie przeważają cechy stosunku pracy, to o jego charakterze przesądza nazwa i sposób realizacji zobowiązania. Oczywistym jest to, że przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawierania.

Niewątpliwie też, wykonanie tych samych czynności może występować w ramach umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej, jednak żaden przepis nie zakazuje zawierania umów cywilnoprawnych, w wyniku których, będzie świadczona praca.

Sąd Rejonowy wskazał, że świetle zeznań reprezentanta pozwanego G. A. wolą pozwanego nigdy nie było zawarcie z powódką umowy o pracę. To wynika również z polityki kadrowej pozwanego, zgodnie z którą, umowy o pracę mają jedynie osoby dysponujące odpowiednimi kwalifikacjami i podlegające określonej procedurze naboru pracowników służby cywilnej. Ponadto należy zauważyć, iż powódka w dniu zawarcia kolejnych umów zlecenia nie posiadała wyższego wykształcenia, czego nie kwestionowała.

Zdaniem Sądu Rejonowego, wbrew twierdzeniom strony powodowej, nie można uznać, iż powódka wykonywała pracę w sposób podporządkowany pod kierownictwem pracownika w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy. Cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (tak: SN w wyroku z dnia 22 listopada 2005 r., I UK 68/05).

Według Sądu I instancji nie budzi wątpliwości, że powódka była zobowiązana wykonywać czynności na rzecz pozwanego osobiście, co wynika ze specyfiki działalności pozwanego (...), posiadającego informacje objęte tajemnicą skarbową, a także będącego administratorem danych osobowych – stąd też powódka musiała mieć upoważnienie do dostępu do danych osobowych. Powyższe nie może jednak przesądzać o nawiązaniu przez strony stosunku pracy, bowiem osobiste wykonywanie obowiązków przez zleceniobiorcę jest również charakterystyczne dla stosunków cywilnoprawnych (art. 738 k.c.). Ponadto w kilku spornych umowach zlecenia przewidziano możliwość powierzenia wykonania umowy osobie trzeciej, za zgodą zleceniodawcy.

Cecha podporządkowania pracownika przejawia się w obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego, które pozostają w związku z wykonywaną pracą. Podporządkowanie może także polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu pracownikowi określonych zadań, a także miejsca pracy.

Sąd Rejonowy stwierdził, że cechy podporządkowania, na które powoływała się powódka, wynikały wyłącznie ze specyfiki wykonywanych czynności, a także z charakteru działalności prowadzonej przez pozwanego będącego(...). De facto zadaniem powódki było wpisywanie danych do gotowych szablonów decyzji i zawiadomień oraz wprowadzanie danych do systemu (...), wobec czego nie można utożsamiać w takich okolicznościach, zleczonych powódce do wykonania czynności przez A. P. (1) czy A. P. (2) z podporządkowaniem.

Według Sądu Rejonowego nie można uznać, iż powódka wykonywała pracę w sposób podporządkowany pod kierownictwem pracownika, w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy. Pozwana nie kontrolowała czasu pracy powódki (brak listy obecności, ewidencji czasu pracy). Niewątpliwie istniało pewne podporządkowanie powódki stronie pozwanej (zlecenie prac i sprawdzanie poprawności ich wykonania), jednak nie wypełniało ono znamion kierownictwa pracodawcy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., gdyż przy umowach cywilnoprawnych zleceniobiorca lub świadczący usługi również podlegają pewnej kontroli i nadzorowi ze strony zleceniodawcy. Powódce nie powierzono szczegółowo obowiązków pracowniczych (brak zakresu obowiązków), nikt nie rozliczał powódki ze sposobu wykonywania pracy. Potencjalna możliwość kierowania pracą powódki nie oznacza jej wykonywania pod nadzorem. Co prawda powódka świadczyła pracę w miejscu i czasie (w godzinach pracy (...)) wskazanym przez zleceniodawcę i w zorganizowany przez niego sposób, ale te podobieństwa nie przesądzają - zdaniem Sądu Rejonowego w tym w konkretnym wypadku o przekształceniu - bez woli stron - łączącego je stosunku w stosunek pracy, gdyż kontrola wykonywanych przez nią czynności mieściła się w granicach cywilnoprawnego świadczenia usług.

Nie tylko okoliczność zawierania umów i ich treść, ale także praktyczny sposób ich realizacji, przemawiają przeciwko uznaniu, że powódka wykonywała pracę w ramach stosunku pracy. Powódka otrzymywała wynagrodzenie na podstawie wystawianych rachunków. Praktyka taka jest obca stosunkowi pracy, w ramach którego pracownik otrzymuje wynagrodzenie nie wystawiając w tym celu rachunków. Powódka otrzymywała wynagrodzenie tylko za wykonane czynności, co pozostaje charakterystyczne dla stosunku cywilnoprawnego i wiąże się z przeniesieniem gospodarczego ryzyka. Co więcej czas pracy ustalany był de facto przez powódkę, która mogła przychodzić i wychodzić z (...), o której chciała. Co prawda powódka miała określone ramy czasowe, w których mogła wykonywać czynności (godziny pracy (...)), ale wynikało to jedynie z faktu, iż w (...) można było przebywać tylko w godzinach jego pracy.

Łączące strony umowy nie zostały niewątpliwie nazwane umowami o pracę. W swej treści nie zawierały w przeważającej części elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Wszystkie jej elementy dotyczące zatrudnienia mogły być zawarte w umowie cywilnoprawnej. W ich treści zamieszczono zapis, że w sprawach nieregulowanych umowami zastosowanie mają przepisy Kodeksu cywilnego.

Oświadczenie woli powódki zostało wyrażone przez zawarcie umów o określonej treści, a ta nie świadczy o zamiarze zawarcia umowy o pracę, choćby ze względu na nadaną jej nazwę. Nazwa nie przesądza wprawdzie o charakterze łączącego strony stosunku prawnego, ale nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę) niż ta, którą zawarły.

Pozwany zleceniodawca w związku z zatrudnieniem powódki nie odprowadzał składki na ubezpieczenia społeczne. Ważne jest, że powódka była tego świadoma, a nawet czynnie to akceptowała, skoro przedkładała pozwanemu zaświadczenia ze szkoły i ze studiów, aby nie obejmował jej ubezpieczeniem społecznym i z osiąganego przez nią wynagrodzenia nie pobierał składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne. Powódka była zatem świadoma tego, że strona pozwana nie uważa ją za pracownika i godziła się na to.

Jak stwierdził Sąd Rejonowy bez znaczenia jest argument powódki, iż chciała ona zawrzeć umowę o pracę. Zgodnie z utrwaloną linią orzecznictwa Sądu Najwyższego należy badać zgodny zamiar obu stron umowy, a nie tylko jednej z nich. W rozpoznawanej sprawie cel i zamiar stron przy jej zawieraniu jest oczywisty biorąc pod uwagę nazwę i treść zawartej pisemnej umowy. Nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zawrzeć umowę o innej treści niż ta, którą zawarły (por. wyrok SN z dnia 5 września 1997 r., I PKN 229/97 )

Jak zauważył również Sąd Rejonowy powódka nie zgłaszała - aż do listopada 2010 r., kiedy wniosła pozew w przedmiotowej sprawie - żadnych roszczeń wobec pozwanego. Wszystkie umowy podpisywała dobrowolnie, własnoręcznie. Z treści każdej z kolejnych umów wynikało, że pozwany nie jest zobowiązany do żadnych świadczeń na rzecz powódki wynikających ze stosunku pracy. Powódka przez okres ponad dwóch lat nie kwestionowała sposobu współpracy z pozwanym, a zmiana oceny tej współpracy nastąpiła w momencie, kiedy nie zaakceptowano jej kandydatury na stanowisko urzędnicze w postępowaniu kwalifikacyjnym w czerwcu 2010 r. W ocenie Sądu Rejonowego okoliczność ta dodatkowo świadczy o tym, że powódka dowolnie interpretowała warunki umowy zlecenia, dostosowując je do swoich obecnych potrzeb bądź oczekiwań.

Sąd Rejonowy pokreślił, że art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. nie wprowadza ani domniemania zawarcia umowy o pracę, ani fikcji prawnej zawarcia umowy tego rodzaju. Nie ogranicza woli stron w wyborze podstawy zatrudnienia. Stanowi jedynie o znaczeniu nazwy umowy dla jej kwalifikacji prawnej.

Wykładając oświadczenia woli kontrahentów nie można jednak nazwie czynności prawnej odmówić jakiegokolwiek znaczenia. Zwłaszcza wówczas, gdy strony mają świadomość co do rodzaju zawieranej umowy, potwierdzoną jej postanowieniami. Art. 353<sup>1</sup> k.c., jakkolwiek skorygowany zasadą uprzywilejowania pracownika, odnosi się także do umowy o pracę. Zasada uprzywilejowania nie znaczy jednak rozstrzygnięcia wszelkich wątpliwości na korzyść pracownika. Znaczy jedynie zakaz pogarszania sytuacji pracownika w relacji do minimalnego poziomu ochrony należnego mu z mocy przepisów prawa pracy. W takim zakresie ogranicza autonomię woli podmiotów stosunku pracy. Niewątpliwie pracownik jest stroną ekonomicznie i socjalnie słabszą niż pracodawca. Z tych założeń zrodziło

się prawo pracy z jego funkcją pierwotną i podstawową - funkcją ochronną. Ochrona świadczącego pracę nie może jednak znaczyć i nigdy nie znaczyła rozstrzygnięcia wszelkich wątpliwości na jego korzyść. Stosunek pracy jest zobowiązaniowym stosunkiem prawnym wzajemnym i przepisy ochronne należy traktować jako wykraczające poza zwykłą ochronę wierzyciela i dłużnika wynikającą z konstrukcji prawa cywilnego.

Sąd Rejonowy zaznaczyć również, że strony działając w granicach art. 353<sup>1</sup> k.c. mogą dowolnie ukształtować łączący je stosunek prawny, jak to miało miejsce w przedmiotowej sprawie i tylko wolą stron podyktowane jest to czy będzie to umowa o pracę czy umowa cywilnoprawna.

Jak tymczasem, zdaniem Sądu Rejonowego, wynika z ustalonego w sprawie stanu faktycznego, w szczególności z zeznań samej powódki, w momencie zawierania umów zlecenia miała ona świadomość, co do charakteru wiążącego ją z pozwanym stosunku prawnego, godziła się z warunkami pozwanego, wobec czego uznać należy, że strony wiązała umowa cywilnoprawna, a nie stosunek pracy.

Mając na uwadze powyższe ustalenia i rozważania Sąd I instancji uznał, że powódka A. K. (1) w okresie od 6 maja 2008 r. do dnia 31 grudnia 2010 r. świadczyła na rzecz pozwanego (...)w M. pracę na podstawie kolejno zawieranych umów cywilnoprawnych – umów zlecenia i dlatego powództwo o ustalenie stosunku pracy, w punkcie I wyroku, oddalił na podstawie art. 22 § 1 k.p. a contrario.

O kosztach procesu, w punkcie II wyroku, Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu oraz na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z (...) z dnia 28 września 2002 r. (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), zasądzać koszty zastępstwa procesowego w wysokości odpowiadającej minimalnej stawce.

Z powyższym wyrokiem nie zgodziła się powódka zaskarżając go w całości zarzucając mu:

1. Naruszenie prawa materialnego tj. art. 22 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że podporządkowanie powoda stronie pozwanej nie wypełniło znamion kierownictwa pracodawcy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. podczas, gdy okoliczności niniejszej sprawy, a w szczególności zeznania świadków wskazują, iż taki stosunek istniał,
2. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia, mający istotny wpływ na wynik sprawy, poprzez uznanie przez Sąd I instancji, że powódki nie łączył z pozwanym stosunek pracy, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że łączący strony stosunek nosił w cechy właściwe dla stosunku pracy,
3. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 22 § 1<sup>2</sup> k.p., poprzez jego niezastosowanie, podczas gdy powódka pozostawała zobowiązana do wykonywania na rzecz powoda określonego rodzaju pracy, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez powoda za wynagrodzeniem, a zatem niedopuszczalnym pozostawało zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną,
4. błąd w ustaleniach faktycznych mający istotny wpływ na wynik sprawy polegający na przyjęciu, że powódka nie prowadziła administracyjnych postępowań spadkowych, podczas gdy z załączonych dowodów (rachunki wystawiane przez powódkę pozwanemu, zatwierdzone przez pozwanego, zeznania świadków M. P. oraz powódki) jednoznacznie wynika, że powódka postępowała takie prowadziła,
5. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób niewszzechstronny - z pominięciem większości zeznań powódki oraz wybiórcze potraktowanie zeznań składanych przez świadków dając przy tym wiarę sprzecznym i niekompletnym zeznaniom świadków.



Wskazując na powyższe skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości, zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz kosztów postępowania przed Sądem I instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i z zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz kosztów postępowania przed Sądem I instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu apelacji skarżąca, powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego stwierdziła, że w łączącym powódkę z pozwanym stosunku prawnym występowały typowe cechy dla stosunku pracy - dobrowolność zobowiązania, zarobkowy i osobisty charakter świadczenia pracy, podporządkowanie pracodawcy, wyrażające się zwłaszcza w możliwości wydawania jej poleceń dotyczących pracy, ponoszenie ryzyka przez pracodawcę i ciągłość świadczenia pracy.

Według apelującej fakt o tym, że stosunek łączący powódkę z pozwanym nosił wszelkie znamiona kierownictwa pracodawcy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. świadczą zeznania świadków np. D. A., który zeznał, że „Powódce pracę, którą miała, wykonać przydzielała pani A. P. (1) oraz A. P. (2), która siedziała w tym samym pokoju co powódka. Te osoby przekazywały powódce do wykonania określone prace, także kontrolowały jej wykonanie”. Także świadek A. P. (1) potwierdza, że „dwie osoby zatrudnione na umowę zlecenia robiły tylko to, co im przydzielałam. Przydzielałam prace różne, w miarę potrzeby.” Zeznania te w oczywisty sposób korespondują z zeznaniami powódki, dotyczącymi zakresu czynności, jakie podejmowała w ramach zajmowanego stanowiska, jak również w kwestiach dotyczących podporządkowania pracodawcy. Podkreślić należy w tym miejscu, iż zgodnie z ugruntowanym już w judykaturze i piśmiennictwie poglądem, kierownictwo pracodawcy oznacza możliwość wydawania przez niego poleceń, które są wiążące dla pracownika, jeżeli nie są sprzeczne z umową i prawem (zob. K. J., K., M. E., Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.98.21.94). Nadto, świadek D. A. zeznał, że „ charakter pracy powódki był taki, że ktoś z pracowników (...) musiał powiedzieć jej co ma do wykonania. Ktoś musiał jej wskazać pracę, którą miała wykonać, chociażby pani P., ale także pani P.”, co zdaniem skarżącej jednoznacznie dowodzi również, iż zakres prac wykonywanych przez powoda wykaczał daleko poza zapisy zawartej umowy zlecenia.

Również apelująca stwierdziła, że cecha podporządkowania pracownika może polegać także na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu pracownikowi określonych zadań, a także miejsca pracy. Na gruncie powyższego koniecznością jest wskazanie, że powódka świadczyła pracę w określonych godzinach bez względu na to czy wykonała zlecone jej czynności, czy też nie. Albowiem od powódki wymagano, aby pozostawała w (...)w wyznaczonych godzinach. Przebywanie przez z góry narzucony czas nie jest typowym dla umowy zlecenia, zaś należy do istotnych elementów umowy o pracę. Wskazana okoliczność znajduje odzwierciedlenie w zeznaniach M. P., z których wynika, że: „na umowie zlecenia po wykonaniu jakiejś pracy można iść do domu, a tutaj tak nie było. Powódka mówiła, że jej się to nie podoba, że czasem nie miała pracy, a musiała siedzieć do końca.” Ponadto powódka zmuszona była usprawiedliwiać swoje nieobecności, czy też ubiegać się o „dłuższy urlop ”- czego nie musiałaby robić, gdyby strony rzeczywiście łączyła umowa zlecenia (vide: zeznania I. B.). Nie bez znaczenia pozostaje również, że powódka zmuszona była wykonywać swoje obowiązki jedynie w siedzibie pozwanego.

Według skarżącej powyższe argumenty całkowicie uszły uwadze Sądu I instancji, tym bardziej, iż świadek M. P. wprost zeznała, że „teoretycznie umowa powódki różni się od umowy pracowniczej, ale praktycznie nie różniła się, bo powódka musiała pracować w tych samych godzinach co pracownicy i wykonywała te same czynności co pracownicy na umowę o pracę.”

W nawiązaniu do powyższego, skarżąca stwierdziła, że de facto czynnikiem kształtującym wysokość przysługującego powódce wynagrodzenia, nie był rezultat, np. ilość sporządzonych pism, wezwań, czy też wprowadzonych danych do systemu komputerowego. Według skarżącej nie może świadczyć o tym sam tylko fakt wystawiania rachunków pozwanemu przez powoda, tym bardziej, że duża część czynności, jakie powódka wykonywała nie były obejmowane

rachunkami, jak obsługa interesantów (o czym zeznaje świadek D. G.), czy wydawanie zaświadczeń podczas nieobecności innych (o czym zeznaje świadek A. P. (1)).

Według skarżącej za zupełnie nietrafne należy uznać twierdzenie Sądu, jakoby „nikt nie rozliczał powódki ze sposobu wykonywania pracy. Przeciwno takiej argumentacji miałyby świadczyć okoliczności, że wszelkie czynności jakie powódka podejmowała podlegały bezpośredniej kontroli przełożonych zarówno pod względem formalnym, jak i merytorycznym oraz że tej samej kontroli poddawane były czynności etatowych pracowników pozwanego. Z zeznań A. P. (1) wynika, że powódka wielokrotnie musiała poprawiać sporządzone przez siebie pisma oraz że była to jedyna konsekwencja popełnienia przez nią błędu. Należy podnieść także że powódka miała pełny i własny dostęp do wszystkich niezbędnych dla niej systemów informatycznych. Inni zleceniobiorcy uprawnień takich nie posiadali, pracowali po załogowaniu się na kontach pracowników.

Skarżąca podniosła również, iż do cech istotnych dla stosunku pracy należy obciążanie podmiotu zatrudniającego ryzykiem prowadzenia zakładu pracy oraz brak odpowiedzialności po stronie pracownika. Tymczasem powódka nie ponosiła konsekwencji w przypadku nieprawidłowego wykonania czynności, a jej wynagrodzenie nie było z tego tytułu pomniejszane, co jest typowym dla umowy zlecenia, nie zaś umowy o pracę.

Nadto skarżąca podniosła, iż charakter umowy ustala się na podstawie treści oświadczeń woli stron, dokonując ich wykładni zgodnie z art. 65 k.c. Według tego przepisu oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1), a w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, niżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2) (zob. Jaśkowski K., Maniewska E. – Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecnictwem, Zakamycze, 2002). Skarżąca stwierdziła w tym względzie, iż po odbyciu stażu, powódka dążyła do zawarcia umowy o pracę, przy czym, bez jakiegokolwiek znaczenia jest przy tym fakt, na co powołuje się Sąd I instancji, że powódka nie posiadała wykształcenia wyższego, bowiem nie wszystkie stanowiska pracy oferowane przez pozwanego, także te zaliczane do korpusu służby cywilnej, wymagają posiadania takiego wykształcenia, a znaczna część tych stanowisk wymaga legitymowania się wykształceniem średnim, a takowe powódka posiadała. Nadto, powódka kandydowała na stanowisko referenta, które to stanowisko jest jedynie stanowiskiem wspomagającym w służbie cywilnej.

Zdaniem skarżącej Sąd I instancji zupełnie nie wziął pod uwagę zeznań powódki w szczególności co do tego, że wykonywała ona te same czynności, co pracownicy pozwanego, tj. że prowadziła postępowania spadkowe, tymczasem zeznania powódki w tym zakresie znajdują przeciwieństwo potwierdzenie w uznanych za wiarygodne i zatwierdzonych przez stronę pozwaną - dowodach z dokumentów, a mianowicie w rachunkach wystawianych przez powódkę pozwanemu, w których to bezpośredni przełożony powódki wyraźnie i wprost wskazuje potwierdzając wykonanie określonych czynności. Ten sam bezpośredni przełożony w składanych przed Sądem zeznaniach zaprzecza jakoby powódka kiedykolwiek prowadziła postępowania spadkowe, a mimo to Sąd I instancji zeznaniom tegoż świadka - A. P. (1)-przypisuje pełną wiarygodność.

Według skarżącej zeznania powódki oraz innych świadków, szczególnie w kwestii zakresu wykonywanych przez powódkę obowiązków potwierdzają, iż obowiązki te wykraczają poza treść umowy zlecenia, a poza tym skarżący zaakcentował, iż powódka przyjmowała klientów oraz podczas nieobecności stałych pracowników (...), powódce wydawane były polecenia, aby wykonywała ona czynności nieobecnych pracowników.

Apelująca stwierdziła także, iż nie bez znaczenia pozostaje, iż większość świadków, których zeznania Sąd I instancji uznał za wiarygodne, wciąż jest pracownikami pozwanego lub łączy ich z pozwanym umowa zlecenia, zatem wiadomym było, że osoby te z obawy przed utratą pracy będą zeznawać korzystnie dla pozwanego. skarżąca stwierdziła, iż Sąd Rejonowy w ogóle nie zwrócił uwagi na fakt, iż zeznania osób, które w chwili obecnej są zatrudnione u pozwanego w diametralnie różnią się od zeznań składanych przez świadków, którzy u pozwanego już nie pracują.

**Sąd Okręgowy zważył co następuje :**

Apelacja powódki nie jest zasadna i jako taka nie zasługuje na uwzględnienie.

W toku postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy oparł się na ustaleniach faktycznych Sądu pierwszej instancji, przyjmując je za własne. Zważył bowiem, iż Sąd Rejonowy dokonał zgodnej z zasadami logiki analizy zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego.

W ocenie Sądu Okręgowego przedstawiony w apelacji sposób podważania sędziowskiej oceny materiału dowodowego, stanowi zwykłą polemikę, która nie może odnieść skutku. Skarżący nie wykazał bezzasadnego pominięcia dowodów, które prowadzą do wniosków odmiennych niż te, które zostały przyjęte przez Sąd pierwszej instancji. Pamiętać należy, że sąd wyższej instancji, dokonując — w ramach zarzutów apelacyjnych — kontroli w zakresie oceny dowodów przeprowadzonej przez sąd niższej instancji, sprawdza, czy granice swobodnej oceny nie zostały przekroczone.

Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 marca 1999 r. (III CZP 59/98, OSNC 1999, nr 7-8, póż. 124) podkreślił, że same nawet bardzo poważne wątpliwości co do trafności oceny materiału dowodowego dokonanej przez sąd pierwszej instancji, jeżeli tylko nie wykroczyła ona poza granice określone w art. 233 § 1 k.p.c., nie powinny stwarzać podstawy do zajęcia przez sąd drugiej instancji odmiennego stanowiska. Tymczasem, zdaniem Sądu Okręgowego, brak jest w okolicznościach przedmiotowej sprawy podstaw do stwierdzenia, że istnieją wątpliwości co do trafności oceny materiału dowodowego.

Zważyć należy, że w myśl art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Przepis ten, przy uwzględnieniu treści art. 328 § 1 i 2 k.p.c., nakłada na sąd orzekający obowiązek: wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału, uwzględnienia wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, skonkretyzowania okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności, wskazania jednoznacznego kryterium oraz argumentacji pozwalającej - wyższej instancji i skarżącemu - na weryfikację dokonanej oceny w przedmiocie uznania dowodu za wiarygodny bądź też jego zdyskwalifikowanie, przytoczenia w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia dowodów, na których sąd się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności. (uzasadnienie postanowienie SN 2003.03.18 IV CKN 1856/00). Ponadto przepis art. 233 § 1 k.p.c. przyznaje sądowi swobodę w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego, a zarzut naruszenia tego uprawnienia tylko wtedy może być uznany za usprawiedliwiony, jeżeli sąd zaprezentuje rozumowanie sprzeczne z regułami logiki bądź z doświadczeniem życiowym. (2002.03.14 wyrok SN IV CKN 859/00 LEX nr 53923). Swobodna ocena dowodów zastrzeżona dla sądu nie opiera się na ilościowym porównaniu przedstawionych przez świadków i biegłych spostrzeżeń oraz wniosków, lecz na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym ( wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 1980 r. Sygn. akt II URN 175/79) . Do w/w wytycznych Sądu Najwyższego zastosował się Sąd Rejonowy w Malborku dokonując ustaleń faktycznych w sprawie w oparciu o wybrane przez siebie środki dowodowe (lub ich fragmenty) ważąc ich moc oraz wiarygodność w odniesieniu do pozostałego materiału dowodowego. Powyższe – nie może być negowane przez przeciwnika procesowego wyłącznie z uwagi na to, iż jest ono niekorzystne dla strony procesu – apelującego.

Skarżący zarzucił, iż Sąd Rejonowy dokonał oceny dowodów w sposób niewszechstronny, z pominięciem większości zeznań powódki, a także wybiórczym potraktowaniem zeznań świadków, z czym Sąd Okręgowy się nie zgadza, stwierdzając, iż Sąd I instancji ocenił wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również z uwzględnieniem wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Podkreślić należy, że stan faktyczny w sprawie został ustalony również na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, których żadna ze stron nie kwestionowała, a także na podstawie okoliczności przedstawionych przez świadków D. G., A. P. (1), M. P., D. A., I. B., a także G. A. złożonych w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji. Sąd Rejonowy, wbrew zarzutom apelacji, dokonując oceny tychże dowodów osobowych wykazał się szczególną ostrożnością z uwagi na fakt, iż świadkowie ci (w większości) nadal są pracownikami pozwanego, czemu dał wyraz w uzasadnieniu wyroku, zasadnie wskazując, iż nie sposób się dopatrzeć w ich wypowiedziach

stronniczości, subiektywizmu, a wypowiedzi świadków co do istotnych okoliczności są rzeczowe i konkretne, bez nacechowania emocjonalnego, a wobec tego, iż zeznania te są również wewnątrznie spójne i logiczne mogły stanowić podstawę ustaleń faktycznych w niemniejszej sprawie. Sąd Okręgowy ocenę Sądu Rejonowego w tym zakresie z całą stanowczością podziela.

Zdaniem Sądu Okręgowego zarzuty skarżącej nie świadczą w zasadzie o uchybieniu przez Sąd przepisowi art. 233 § 1 k.p.c., a co najwyżej o odmiennej ocenie stanu faktycznego sprawy (w stosunku do tej, która została dokonana przez Sąd). Skarżąca nie przedstawiła jakichkolwiek argumentów mogących prowadzić do konkluzji, iż ocena dowodów przeprowadzona przez Sąd I instancji nie korzysta z ochrony przewidzianej w art. 233 § 1 k.p.c. Apelująca nie wykazała bowiem wadliwości rozumowania Sądu Rejonowego z punktu widzenia zaprezentowanych wyżej kryteriów, a w konsekwencji nie zdołała także skutecznie uzasadnić zarzutu błędnych ustaleń faktycznych Sądu i ich sprzeczności z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. Ustalenia te Sąd I instancji oparł bowiem wprost i bezpośrednio na prawidłowo ocenionych dowodach zebranych w niniejszym postępowaniu.

W ocenie Sądu Okręgowego w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego nie budzi wątpliwości, iż powódka wykonywała szereg czynności jak inni pracownicy, lecz jednocześnie praca powódki nie była pracą o przydzielonym i jasno określonym zakresie obowiązków, jak miało to miejsce w przypadku pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę.

Powódka w swojej apelacji powołuje się na zeznania m.in. M. P., jednak należy zauważyć iż nawet ten świadek dostrzegała różnice między statusem powódki, a etatowymi pracownikami, którzy np. byli zobowiązani do uczestnictwa w apelach organizowanych przez (...), a powódka nie była i faktycznie w nich nie uczestniczyła.

O pracowniczym charakterze zatrudnienia powódki nie świadczy również fakt, iż czynnikiem kształtującym wysokość przysługującego jej wynagrodzenia nie był rezultat np. ilość sporządzonych pism, bowiem umowa zlecenia jest umową starannego działania, a nie umową rezultatu, więc wynagrodzenie powódki było kształtowane w sposób typowy dla tego rodzaju umowy. Poza tym skoro, jak podnosi powódka w apelacji, niektóre czynności nie były w ogóle objęte rachunkami, może świadczyć również, iż użyte w nich sformułowanie „prowadzenie postępowań spadkowych” oznacza, iż powódka wykonywała w tym zakresie jedynie czynności zlecone przez A. P. (1), a nie że prowadziła samodzielnie takie postępowania i mogła podejmować w tym zakresie samodzielne decyzje, tym bardziej, że wyraźnie przeczą temu zeznania A. P. (1).

Wobec powyższego w ocenie Sądu Okręgowego zarzut błędu w ustaleniach faktycznych nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, prawidłowo ustalony stan faktyczny sprawy dawał podstawy do przyjęcia, że pomiędzy powódką i pozwanym nie została zawarta umowa o pracę, a łączący strony stosunek prawny nosił cechy umowy cywilno – prawnej.

Sąd Najwyższy wielokrotnie wyjaśniał, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 310). O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują same zainteresowane strony w oparciu o zasadę swobody kontraktowania (art. 353<sup>1</sup> k.c.), kierując się przy tym nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 637). Jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w jej nazwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98 (OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449). Kwalifikacja umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej budzi w praktyce trudności, gdyż przepisy prawa pracy nie wskazują przedmiotowo istotnych elementów umowy o pracę, a legalna definicja stosunku pracy określa jedynie podstawowe jego cechy pojęciowe. W tej sytuacji kwalifikacji prawnej umowy o świadczenie usług można dokonywać jedynie metodą typologiczną, przez

rozpoznanie i wskazanie jej cech przeważających, dominujących (por. przykładowo wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2008 r., I UK 282/07, LEX nr 411051; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2009 nr 2, s. 103, z głosem A. Musiały).

Kierując się taką metodą, Sąd I instancji słusznie przyjął, że w łączącym powódkę z pozwanym (...) w M. stosunku prawnym nie dominowały cechy charakterystyczne dla stosunku pracy.

Decydujące znaczenie przy ustaleniu podstawy normatywnej zatrudnienia powódki należy przypisać woli stron stosunku prawnego i okolicznościom towarzyszącym jego wykonywaniu. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy, nie jest możliwa ocena, że została zawarta umowa o pracę. Dla ustalenia, że stron nie łączył stosunek pracy, nie jest nawet konieczne precyzyjne nazwanie umowy cywilnoprawnej łączącej strony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00, OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 564).

Sąd Rejonowy trafnie przyjął, że treść oraz sposób wykonywania zawartych pomiędzy powódką a pozwanym umów, nazwanych „umowami zlecenia” nie dostarczyły podstaw do uznania, że były to umowy o pracę.

Zwrócić należy przede wszystkim uwagę, że w umowach tych był zapis odnoszący się do wypłaty wynagrodzenia na podstawie wystawionego przez zleceniobiorcę rachunku (§3 ust. 2) i tak właśnie odbywała się wypłata wynagrodzenia powódce oraz odesłanie w sprawach nieuregulowanych tą umową do przepisów kodeksu cywilnego (§ 6).

Nie budzi także wątpliwości, iż powódka nie podpisywała list obecności, jej czas pracy nie był ewidencjonowany, nie korzystała również z urlopu wypoczynkowego, a dni wolne (przysługujące jej na mocy ustnego ustalenia z Naczelnikiem pozwanego za każdy przepracowany miesiąc) wykorzystywała bez pisemnego wniosku po uzgodnieniu z A. P. (1). Powódka chcąc wcześniej wyjść z pracy również nie musiała wpisywać się do zeszytu wyjść, co z kolei było obowiązkiem pracowników. Powyższe elementy niewątpliwie nie są charakterystyczne dla stosunku pracowniczego i świadczą o niezasadności stanowiska powódki.

Wbrew twierdzeniom skarżącej, w stosunku prawnym, w jakim pozostawała powódka, nie można stwierdzić podporządkowania pracowniczego.

Wprawdzie pozwany wyznaczył powódce miejsce i czas wykonywania czynności, jednak jak słusznie uznał Sąd Rejonowy, wynika to ze specyfiki działalności (...), w którym obowiązywał zakaz wynoszenia dokumentów. Powódka miała bowiem dostęp do danych osobowych podatników oraz informacji objętych tajemnicą skarbową, zatem wykonywanie wszelkich czynności było nierozdzielnie związane z koniecznością pracy w godzinach urzędowania pozwanego i w jego siedzibie.

Powódka wykonywała również czynności zleczone jej przez A. P. (1) i A. P. (2), które następnie świadek (w szczególności A. P. (1)) kontrolowała pod względem poprawności ich wykonania, co jednak w ocenie Sądu Okręgowego nie przesądza to jeszcze o jej pracowniczym podporządkowaniu, gdyż również element kontroli – chociażby z uwagi na ponoszenie ryzyka przez zleceniodawcę – występuje także w umowach zlecenia, ale to nie oznacza, iż skutkiem tego przestają one być umowami zlecenia i stają się umowami o pracę (zob. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1999 r., I PKN 568/99, Lex Nr 37296). Nie sposób nie zgodzić się z Sądem Najwyższym w tym względzie.

W przekonaniu Sądu Okręgowego, przy ocenie umowy w warunkach gospodarki rynkowej, zasadnicze znaczenie należy przypisywać autonomii woli stron, co wiąże się z tym, iż każda z nich powinna ponosić odpowiedzialność za podejmowanie decyzji. W stanie faktycznym sprawy należy uznać, iż powódka jako osoba wykształcona w sposób świadomy zawierała kolejne umowy nazwane „umowami zlecenia”. Podpisując je miała świadomość tego, że nie rodzą one po jej stronie żadnych uprawnień pracowniczych, czego niezbitym dowodem jest chociażby fakt przedkładania przez powódkę zaświadczeń potwierdzających pobieranie nauki celem nienaliczenia przez (...) składek na ubezpieczenia społeczne w myśl art. 6 ust. 4 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Przy interpretacji przedmiotowych umów nie można – w przekonaniu Sądu Okręgowego – pomijać zawartych w nich sformułowań oraz okoliczności złożenia zawartych w nich oświadczeń woli oraz twierdzić, że mają one inny charakter niż wyrażony w treści umowy w chwili jej zawierania tylko z tego powodu, iż w późniejszym czasie powódka oceniła, że zatrudnienie na podstawie stosunku pracy byłoby dla niej korzystniejsze. Jest to istotne tym bardziej, że w trakcie realizacji spornych umów powódka nigdy nie kwestionowała ich treści. Wręcz przeciwnie, powódka podpisywała kolejne umowy zlecenia, w związku z czym nie sposób twierdzić, aby mogła ona mieć wątpliwości zarówno co do charakteru, jak i celu tych umów. Skoro wówczas wyraziła swą wolę w sposób jasny i nie powoływała się na jakąkolwiek wadę oświadczenia woli, brak podstaw by twierdzić, iż nie miała pełnej świadomości skutków prawnych zawartych umów cywilnoprawnych, licząc przecież, iż ostatecznie zostanie z nią zawarta umowa o pracę. Co istotne po stronie pozwanego nie można mówić o jakiegokolwiek woli zawarcia z powódką innej umowy niż cywilno–prawna (vide: zeznania (...) pozwanego G. A.).

Skoro więc powódka miała świadomość, że zawarła z pozwanym umowę o świadczenie usług, a sposób wykonywania tej umowy nie wykazywał dominujących cech właściwych stosunkowi pracy, to odmienne w tym względzie twierdzenia zawarte w apelacji nie mogą odnieść zamierzonego skutku. Zarzut naruszenia art. 22§1 k.p. oraz 22§1<sup>2</sup> k.p. jest więc zupełnie bezpodstawny.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy uznał zaskarżone orzeczenie za prawidłowe i na mocy art. 385 k.p.c. w punkcie 1 wyroku apelację oddalił.

W punkcie 2 wyroku Sąd Okręgowy na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 108§1 k.p.c. zasądził od powódki na rzecz pozwanego 60 zł tytułem zwrotu. Wysokość tychże kosztów Sąd Okręgowy na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z (...) (Dz.U.2013.490 j.t.) zasądził je w stawce minimalnej.

SSO Monika Popielińska SSO Ewa Bałtrukowicz SSO Maria Ołtarzewska