

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 6 kwietnia 2017 r. Sąd Rejonowy w Skierniewicach IV Wydział Pracy po rozpoznaniu w dniu 23 marca 2017 r. w Skierniewicach na rozprawie sprawy z powództwa Starszego Inspektora Pracy R. P. Okręgowego Inspektoratu Pracy w Ł. na rzecz K. K. oraz z powództwa K. K. przeciwko Zespołowi Szkół (...) Rolnicze Centrum (...) w Ł.

o ustalenie istnienia stosunku pracy oddalił powództwo.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Pozwem z dnia 17 czerwca 2014 r. Starszy Inspektor Pracy R. P. Okręgowego Inspektoratu w Ł. Odział w S. wytoczył na rzecz oraz w imieniu K. K. powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy wyżej wymienioną, a pozwanym Zespołem Szkół (...) Rolniczym Centrum (...) w Ł. na czas nieokreślony począwszy od dnia 19 listopada 2013 r. w oparciu o przepis art. 63(1) kpc.

Na uzasadnienie pozwu podał, iż strony łączyły umowy o pracę zawarte na czas określony. Po upływie czasu trwania drugiej z umów stosunek pracy miał być dalej kontynuowany. Kiedy jednak pozwany dowiedział się o konieczności zatrudnienia powódki na czas nieokreślony zaproponował jej miesięczną przerwę w zatrudnieniu, podczas której powódka miała świadczyć pracę na dotychczasowych zasadach, co czyniła do 3 stycznia 2014 r. Zapłata należności miała nastąpić w okresie późniejszym, czego nie uregulowano. Po tym okresie nie doszło również do dalszego zatrudnienia powódki. Powódka wystąpiła więc z pismem do Starosty (...) oraz innych podmiotów informującym o zaistniałej sytuacji, który to doradził porozumienie się. W dniu 5 lutego 2014 r. pozwana przedstawiła więc powódce umowę o dzieło, gdzie stroną była (...), po podpisaniu której otrzymała wskazaną kwotę 1.284 zł, jak również dyrektor M. L. po zapytaniu powódki o świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych wypłaciła jej z własnych środków 200 zł za pokwitowaniem. Podpisanie przez powódkę powyższej umowy nastąpiło z inicjatywy pracodawcy, co stanowi obejście przepisu art. 25(1) kp. Zatrudnienie jej w okresie spornym odpowiadało wymogom stosunku pracy. Po upływie tego okresu stosunek pracy miał być dalej kontynuowany na czas określony. Po stronie powódki nie było możliwości jakichkolwiek negocjacji. Z uwagi na sytuację finansową wyraziła zgodę na propozycję pozwanej. Prawidłowo wykonywała również swoje obowiązki pracownicze. Prowadzony przez nią Zespół osiągał liczne sukcesy. Na uzasadnienie interesu prawnego podał, iż doszło do zawarcia wadliwej umowy bez możliwości negocjacji, pozbawienia powódki uprawnień pracowniczych, nie opłacenia składek ZUS, nie odprowadzenia zaliczek na podatek dochodowy we właściwej wysokości, naruszenia zasady konkurencji między podmiotami. Powódka nie dysponuje dziennikiem prowadzonych zajęć.

W odpowiedzi na pozew pozwany nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie.

W uzasadnieniu stanowiska przyznał zatrudnienie powódki do dnia 18 listopada 2013 r. Kiedy dyrektorem pozwanego została M. L. zainteresowała się stanem i kondycją Zespołu, w którym powódka zajmowała się choreografią. W trakcie rozmów, w tym członkami Zespołu uzyskała wiele krytycznych opinii dotyczących powódki. W listopadzie 2013 r. członkowie Zespołu zwrócili się do niej o spotkanie z powódką i kierownikiem muzycznym, które odbyło się 22 listopada 2013 r. Pod adresem powódki padło wówczas wiele krytycznych uwag, iż Zespół nie rozwija się i nie uczy nowych rzeczy. M. L. zdecydowała wówczas, iż nie zostanie zawarta z powódką kolejna umowa o pracę. Powódka do spotkania podeszła emocjonalnie i zarzuciła dyrektor, iż zwodziła ją dalszym zatrudnieniem, przez co nie przyjęła intratnej propozycji pracy. M. L. potwierdziła, iż nie widzi możliwości współpracy z powódką z powodu oporu członków Zespołu. Zgodnie z przepisami strony musiałyby również zawrzeć umowę o pracę na czas nieokreślony i w związku ze złą współpracą nie widzi możliwości bezterminowego zatrudnienia powódki. Po rozmowie powódka opuściła szkołę i nie pojawiła się więcej na zajęciach z Zespołem. Nie padła wówczas propozycja świadczenia pracy przez powódkę bez umowy, aby uniknąć konieczności zawarcia umowy na czas nieokreślony. M. L. nie zgodziła się

na świadczenie przez powódkę pracy bez umowy. Po spotkaniu zdecydowała, iż zatrudni z nowym rokiem innego choreografa, a Zespół będzie prowadził zajęcia związane z występem wigilijnym. Rada Powiatu (...) zwróciła się bowiem do M. L., aby Zespół przygotował oprawę wigilii w Starostwie Powiatowym w Ł., na co się zgodziła i poprosiła o pomoc J. D.. Ten przeprowadził kilka zajęć z kapelą zespołu w celu podniesienia poziomu artystycznego, gdyż odszedł kierownik muzyczny D. B.. Od 15 listopada 2013 r. rozpoczęła również zajęcia wokalne A. Z., która miała podszkolić Zespół w śpiewie. Zajęcia te odbywały się do połowy grudnia 2013 r. W następstwie pisma powódki skierowanego do Starosty (...) i odbytej rozmowy powódka wskazała, iż chodzi jej przede wszystkim o pieniądze z powodu trudnej sytuacji rodzinnej. M. L. wyrażając chęć pomocy powódce powiedziała, że porozmawia odnośnie wsparcia, w następstwie czego podpisana została z (...) powoływana umowa. W wyniku rozmowy z powódką wypłaciła jej z własnych środków również, aby nie zogniać sytuacji wskazaną kwotę 200 zł. Nie zostały spełnione więc przesłanki z art. 22 kp, gdyż nie tylko nie doszło do zawarcie umowy o pracę zarówno pisemnej, jak i ustnej. Powódka nie świadczyła też żadnej pracy na rzecz pozwanego i pod jego kierownictwem. Nie przejawiała w tym zakresie żadnej aktywności oraz nie wykazała gotowości do pracy. Pozwany nie wydawał powódce żadnych poleceń oraz nie zlecał zadań do wykonania. Podpisana przez powódkę umowa o dzieło została podpisana z innym podmiotem i nie ma ona żadnego znaczenia w relacjach stron.

W toku postępowania strony podtrzymały dotychczasowe stanowiska, przy czym Inspektor Pracy sprecyzował, iż datą końcową ustalenia istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony ma być 28 czy 29 lutego 2014 r., gdyż ostatnią datą świadczenia pracy byłaby data początkowa stycznia i wypowiedzenie kończyłoby się z ostatnim lutego.

Powódka K. K. była zatrudniona w pozwanym Zespole Szkół (...) Rolniczym Centrum (...) w Ł. na podstawie dwóch umów o pracę zawartych na czas określony od dnia 18 listopada 2011 r. do dnia 18 listopada 2012 r., a następnie od dnia 19 listopada 2012 r. do dnia 18 listopada 2013 r. na stanowisku choreografa działającego przy szkole Zespołu (...), w niepełnym wymiarze czasu wynoszącym $\frac{1}{4}$ za wynagrodzeniem zgodnie z drugą z umów na 1.700 zł brutto. Do zakresu obowiązków powódki należało: organizowanie naboru uczniów do Zespołu, przyuczanie wszystkich chętnych do tańca w Zespole, ćwiczenie istniejących i opracowywanie nowych układów choreograficznych, opieka nad młodzieżą podczas prób i koncertów, dążenie do osiągnięcia przez Zespół atrakcyjnego programu artystycznego, ciągłą pracę nad utrzymaniem wysokiego poziomu artystycznego Zespołu, opieka nad strojami ludowymi Zespołu oraz dbałość o ich schludny wygląd, prowadzenie ewidencji strojów i dokumentacji Zespołu, promowanie Zespołu w środowisku lokalnym i na zewnątrz szkoły, przestrzeganie przepisów BHP na próbach i koncertach Zespołu, współpraca z opiekunem Zespołu, prowadzenie comiesięcznej ewidencji czasu pracy w dzienniku zajęć pozalekcyjnych wraz z wykazem wykonywanych czynności oraz wykonywanie innych poleceń dyrektora.

Umowy te podpisywał w imieniu pozwanego ówczesny dyrektor M. K. (1). Powódka przez cały okres zatrudnienia wykonywała swoje obowiązki w poniedziałki i piątki w godzinach od 14. 30 do 17. Prowadzone przez nią zajęcia miały charakter pozalekcyjnych.

We wrześniu 2013 r. dyrektorem pozwanego została M. L., która była zainteresowana pracą i efektami Zespołu. Po objęciu stanowiska przez M. L. powódka poinformowała ją, iż jest zatrudniona na czas określony i w miesiącu listopadzie rozwiąże się jej umowa o pracę z uwagi na upływ okresu na jaki została zawarta. Jest również zainteresowana dalszą pracą na rzecz pozwanego. Na początku rozmów dyrektor pozwanego M. L. nie udzieliła powódce żadnych wiążących odpowiedzi. Zaczęły do niej docierać też krytyczne opinie, w tym od członków Zespołu odnośnie pracy powódki i sytuacji w nim panującej, związanej z brakiem odpowiedniej współpracy pomiędzy powódką, a niektórymi jego członkami. Dochodziło ciągle do sprzeczek na tym tle pomiędzy powódką, a członkami Zespołu. Niektórzy z członków zespołu na zasadzie buntu przestali chodzić na zajęcia. Dyrektor pozwanego nie była więc zadowolona ze sposobu pracy powódki oraz z efektów jej pracy, o czym z nią rozmawiała. Nie widziała możliwości zatrudnienia jej na czas nieokreślony. Rozważała jednak dalsze zatrudnienie powódki na czas określony. Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa z uwagi, iż strony łączyły już dwie umowy terminowe, kolejna podpisywana przez strony umowa o pracę zgodnie z przepisami prawa musiałaby być umową czas nieokreślony. W związku z tym pytała również sekretarza M. R., co należy zrobić, aby powódka mogła pracować dalej na podstawie umowy o pracę na czas określony. Kiedy dowiedziała, że jest taka możliwość, ale koniecznym jest wystąpienie miesięcznej przerwy

między umowami, zawartymi na czas określony. Poinformowała wówczas powódkę, iż zatrudni ją dalej na podstawie terminowej umowy o pracę, ale po upływie miesięcznej przerwy między tymi umowami. Wskazała również, iż w tym okresie czasu powódka może nie świadczyć pracy i mieć wolne bądź dalej ją świadczyć na dotychczasowych zasadach, za co postara się w późniejszy terminie wynagrodzić powódkę. Powódka zgodziła się na te drugie warunki.

W dniu 22 listopada 2013 r., a więc pierwszym dniu kiedy miała prowadzić zajęcia, po upływie okresu na który na który była zawarta ostatnia z podpisanych umów powódka stawiała się więc do pracy. Na prośbę jednak uczniów doszło do spotkania powódki w obecności dyrektora M. L. z członkami Zespołu między innymi: M. Z., J. B., M. O., A. B., A. M. (1), M. W., P. U., D. L., M. J., H. S., D. F. i kierownikiem muzycznym Zespołu (...). Podczas tego spotkania ze strony niektórych członków Zespołu podały bardzo krytyczne wypowiedzi odnośnie pracy powódki i sposobu prowadzenia przez nią zajęć. Członkowie Zespołu zarzucali powódce między innymi, iż nie rozwijają się. Ciągłe ćwiczą te same układy taneczne. Nie odpowiada im się sposób prowadzenia prób, wprowadzony podział na grupy, dzielący Zespół.

M. L. podjęła wówczas decyzję, że nie zatrudni jednak dalej powódki, która to zdenerwowana opuściła po spotkaniu szkołę. Powódka podniosła, iż pozwana zwodziła ją dalszym zatrudnieniem, przez co nie przyjęła innej propozycji pracy. Po tym dniu nie przysłała więcej na zajęcia z Zespołem i nie prowadziła z nim zajęć, choć widziana była kilka razy na terenie jednostki. Niektórzy z członków Zespołu mieli żal do powódki, że nawet się nie pożegnała. Próbowali rozmawiać się z powódką odnośnie mającego się odbyć wyjazdu do B.. Na co wskazała, że jej to nie interesuje. Nie brała też udziału w przygotowywaniu wigilii.

W listopadzie 2013 r. Rada Powiatu (...) zwróciła się do M. L., aby Zespół przygotował oprawę wigilii w Starostwie Powiatowym w Ł., na co się zgodziła. W tym celu zwróciła się o pomoc do J. D., który został kierownikiem muzycznym Zespołu, aby przeprowadził kilka zajęć z kapelą, aby podnieść jej poziom artystyczny, gdyż odszedł kierownik muzyczny D. B.. Od 15 listopada 2013 r. rozpoczęła również zajęcia wokalne A. Z., która miała podszkolić Zespół w śpiewie. Zajęcia te odbywały się do połowy grudnia 2013 r., gdyż wigilia odbywała się w dniu 20 grudnia 2013 r.

Z na przełomie roku 2013 na 2014 powódka zaczęła podejmować dopiero bezskutecznie czynności celem podpisania z nią umowy pracę.

Powódka w piśmie z dnia 21 stycznia 2014 r. skierowanym do Starosty (...), Rady Powiatu oraz dyrekcji i nauczycieli pozwanego podniosła, iż z dniem 10 stycznia 2014 r. podjęła decyzję o odejściu z Zespołu, co jest wynikiem potraktowania jej oraz jej pracy. Z uwagi, iż kończyła się jej umowa o pracę podjęła starania o kontynuowanie stosunku pracy, ale dyrektor pozwanego nie potrafiła w tym zakresie podjąć decyzji i zwodziła ją wielokrotnie. Zgłaszała również zastrzeżenia do jej pracy. Poza nią były podejmowane decyzje związane z jej pracą. W związku z tym, iż zgodnie z przepisami kolejna podpisana przez strony umową o pracę musiałyby być zawarta na czas nieokreślony zaproponowała powódce po miesięcznej przerwie świadczenie dalej pracy, ale na podstawie umowy o pracę na czas określony do końca roku szkolnego. Wskazała, iż w tym okresie czasu powódka może mieć przerwę bądź pracę normalnie świadczyć za co otrzyma wynagrodzenie w okresie późniejszym. Powódka zdecydowała, iż będzie przyjeżdżać przez ten miesiąc do pracy, aby młodzież nic nie traciła. Była przekonana, iż z nowym rokiem otrzyma umowę o pracę i w tym celu próbowała bezskutecznie się kontaktować z dyrektorem. Podnosiła, iż więcej nie będzie pracować za darmo. Obiecywano jej zapłatę za ten miesiąc. Jeśli nie otrzyma świadczeń pieniężnych za ten okres powiadomi PIP. Nie wyraża zgody na tańczenie przez Zespół jej choreografii. W swojej pracy miała też określone osiągnięcia.

W następstwie tego pisma Starosta zaproponował, aby strony się porozumiały. W rozmowie w dniu 23 stycznia 2014 r. przedstawiły swoje stanowiska i wskazały, iż widzą taką możliwość. Powódka podnosiła, iż jest zainteresowana rozliczeniem pieniężnym. M. L. poinformowała, iż rozmawia z (...).

W dniu 5 lutego 2014 r. w następstwie odbytej rozmowy powódka przysłała do pozwanego. M. L. przedstawiła jej wówczas propozycję podpisania umowy o dzieło z datą 7 stycznia 2014 r., gdzie stroną była (...), działająca przy pozwanym, nie zaś pozwany. Zgodnie z treścią tej umowy powódka zobowiązywała się do przeprowadzenia szkolenia tanecznego Zespołu i uporządkowania garderoby do dnia 31 stycznia 2014 r. za co miałyby otrzymać kwotę 1.500 zł

brutto. Powódka wyraziła w konsekwencji zgodę na podpisanie tej umowy i bez wykonania jakichkolwiek czynności otrzymała wskazaną kwotę oraz podpisała rachunek. Powódka podczas spotkania podniosła również, iż w następstwie zaistniałej sytuacji nie otrzymała świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. M. L. wyjęła wówczas własne środki pieniężne w kwocie 200 zł i przekazała je powódce, która na prośbę dyrektora pokwitowała otrzymaną należność. Umowę tę sporządziła sekretarka pozwanego.

W piśmie z datą 22 marca 2014 r. powódka wskazała, iż załatwienie sprawy nastąpiło w sposób dla niej satysfakcjonujący.

Z początkiem lutego 2014 r. został zatrudniony nowy choreograf M. K. (2).

Po zakończeniu współpracy z powódką okazało się, iż zaginął dziennik zajęć Zespołu, który prowadziła powódka i miała go z sobą na zajęciach w szkole oraz poza nią np. na występach wyjazdowych, gdzie wpisywała obecności na zajęciach i temat zajęć, za co również odpowiadała. Zdarzało się, iż zabierała go również do domu, choć powinien znajdować się na terenie funkcjonowania Zespołu, do którego pozwana nie miała dostępu. Na okoliczność nie odnalezienia dziennika dyrektor M. L. sporządziła notatkę w dniu 3 kwietnia 2014 r. Rozpytani J. D., nowy choreograf M. K. (3) oraz uczeń A. M. (2) wskazali, iż nie wiedzą gdzie znajduje się dziennik. Zwracała się również o wyjaśnienia do D. B., który wskazał, iż nie posiada dziennika, którym to głównie dysponowała powódka.

Dyrektor M. L. w związku z tym wezwała powódkę oddania dziennika, bądź wskazania miejsca, gdzie się znajduje. Jednocześnie wskazała, iż w związku z informacją przekazaną przez pana D. B. powódka wzięła dyplomy i wyróżnienia zdobyte przez Zespół we W. oraz na Białorusi i poprosiła o ich zwrot.

W odpowiedzi z datą 22 marca 2014 r. powódka wskazała, iż na ostatniej już próbie nie było dzienników, o czy dyrektor wie i śmieszne, że o to pyta. Dyplomy przez pośpiech i niemiły charakter ostatniego spotkania wzięła celem zrobienia kopii i zapomniała oddać. Z funduszu socjalnego otrzymała 200 zł, zaś powinna 600 zł. Nie ona oddała sprawę do PIP, ale cieszy się, że tak się stało.

Dziennik nie odnalazł się.

Wyrokiem z dnia 2 lipca 2015 r. wydanym przez Sąd Rejonowy w Łowiczu w sprawie o sygn. akt II W 294/14 M. L. została uniewinniona od stawianych jej zarzutów wykroczeń naruszenia przepisów prawa pracy, który to obecnie jest prawomocny.

W ocenie Sądu I instancji zebrany w sprawie materiał dowodowy, w oparciu o który dokonano ustaleń faktycznych, jest w pełni wiarygodny, gdyż jest on logiczny, spójny i wzajemnie się uzupełniający oraz zgodny z zasadami doświadczenia życiowego. W zakresie w jakim zgromadzone dowody nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych Sąd odmówił im wiarygodności, gdyż nie odpowiadały wyższym wymogom, czy też dowody te nie miały żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Nie jest on również, co do szeregu okoliczności, kwestionowany przez strony.

Sąd Rejonowy stwierdził, że w niniejszej sprawie niespornym jest, iż strony łączyły dwie umowy o pracę na podstawie których powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanego na stanowisku choreografa Zespołu działającego przy szkole. Współpraca również powódki z niektórymi członkami Zespołu nie układa się prawidłowo, gdyż zgłaszali oni szereg zastrzeżeń do pracy powódki i sposobu prowadzenia przez nią zajęć. Zastrzeżenia te pojawiły się już w okresie kiedy funkcje dyrektora pełnił M. K. (1), który to podpisywał w imieniu pozwanego z powódką powyższe umowy o pracę. Konflikt jednak pomiędzy powódką oraz niektórymi członkami Zespołu pogłębiał się. Niektórzy z nich przestali przychodzić na zajęcia prowadzone przez powódkę. Kiedy z nowym rokiem szkolnym (...) została dyrektorem M. L. również do niej zaczęły docierać informacje dotyczące pracy powódki, o czy również rozmawiała z powódką, co ta przyznała. Odnośnie zarzutów pracy powódki rozmawiał z nią również dyrektor M. K. (1). Niekwestionowanym jest również, iż z dniem 18 listopada 2013 r., a więc upływem okresu czasu na jaki została zawarta umowa, miała ulec rozwiązaniu druga z podpisanych przez strony umów o pracę. Następowaloby to w trackie roku szkolnego. Powódka była zainteresowana również dalszym świadczeniem pracy na rzecz pozwanego. Z tego względu podjęła rozmowy z

dyrektor M. L. w zakresie możliwość jej dalszej pracy. Początkowo M. L. nie udziela żadnych wiążących odpowiedzi. Dowiadywała się też o złej sytuacji panującej w Zespole. Nie była zainteresowana zatrudnieniem powódki na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, gdyż nie chciała w ten sposób wiązać się z powódką. Miała również świadomość, iż zgodnie z wymogami prawa kolejna umowa o pracę, którą podpisałyby strony musiałaby być zawarta na czas nieokreślony. Nie szukała w tym czasie nowego choreografa do Zespołu, gdyż jak wynika z jej wypowiedzi taką decyzję podjęła dopiero 22 listopada 2013 r.

W niniejszej sprawie spornym natomiast jest, jak uznał Sąd Rejonowy, czy celem obejścia przepisu art. 25 (1) w brzmieniu z 2013 r., który to wskazywał, iż zawarcie kolejnej umowy o pracę między stronami 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 (§ 1). W związku z tym zgodnie z twierdzeniami powódki dyrektor pozwanego M. L. zaproponowała powódce miesięczną przerwę w zatrudnieniu, w czasie której powódce w zależności od jej decyzji mogłaby nie świadczyć pracy czy też zdecydowałaby się ją świadczyć nieformalnie na dotychczasowych zasadach, za co otrzymałaby wynagrodzenie po pewnym okresie czasu i powódka wybrała tą drugą ewentualność. Jak również czy doszło w konsekwencji do nawiązania i kontynuowania stosunku pracy pomiędzy powódką i pozwanym, w ramach którego powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanego w okresie objętym sporem.

W ocenie Sądu I instancji zgromadzony w sprawie materiał dowodowy mający swoje oparcie w zasadach logiki i doświadczenia życiowego wskazuje, iż do takich ustaleń zgodnie z twierdzeniami powódki doszło. Złożone przez nią zeznania odpowiadają powyższym wymogom. Są one bowiem logiczne, konsekwentne i spójne. Znajdują potwierdzenie w całokształcie okoliczności niniejszej sprawy oraz zasadach logiki i doświadczenia życiowego. W ocenie Sądu jak wynika z akt sprawy powódka w dniu 22 listopada 2013 r. stawiała się w pracy. W tym dniu niektórzy z członków Zespołu, którzy byli niezadowoleni z pracy powódki zwrócili się również do dyrektora pozwanego M. L. o spotkanie z jej udziałem oraz powódki, na którym to chcieli przedstawić swoje zarzuty wobec powódki. Pozwana odnośnie powyższej inicjatywy członków Zespołu wskazywała miesiąc listopada 2013 r., w konsekwencji przyznała, iż miało to miejsce w powyższym dniu. W następstwie czego doszło do takiego spotkania, gdzie niektórzy członkowie wyrazili swoje niezadowolenie z pracy powódki. W ocenie Sądu, gdyby było jak twierdzi pozwana, że nie dokonała powyższych ustaleń odnośnie dalszej pracy powódki, to nie wyraziłaby zgody na takie spotkanie w tym dniu, gdyż powódka nie powinna była już świadczyć pracy, być w niej, bowiem umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 18 listopada 2013 r. Nie było bowiem takiej potrzeby, skoro powódka nie była już pracownikiem. Spotkanie byłoby zbytecznym. Trudno sobie wyobrazić, aby przełożony jednostki dopuścił do takiej sytuacji w której pozwala na formułowanie zarzutów wobec osoby nie będącej już pracownikiem. Zwróciłby się również o wyjaśnienie do powódki o podanie przyczyn i celu przebywania na terenie byłego zakładu pracy, co nie miało miejsca. Uczniów poinformowałby też, powódka nie jest już pracownikiem i nie będzie prowadziła z uczniami zajęć z choreografii za czym przemawiają zasady logiki i doświadczenia życiowego. Z odpowiedzi na pozew oraz wypowiedzi pozwanej wynika również, iż dopiero podczas tego spotkania, a więc w dniu 22 listopada 2013 r. podjęła decyzję i poinformowała powódkę, iż wobec oporu członków Zespołu stosunek pracy nie będzie jednak kontynuowany. Nie neguje to w żadnym razie wcześniejszych jej ustaleń zgodnych z twierdzeniami powódki. W tym czasie bowiem według jej twierdzeń stosunek pracy już miał nie istnieć i powódka otrzymała świadectwo pracy. Podnieść należy, iż również i ta okoliczność nie przeczy podnoszonym przez powódkę twierdzeniom. Pozwany również wskazywał raz, iż w dniu 22 listopada 2013 r. powódka przyjechała do pracy, a następnie negocjował tę okoliczność podnosząc, że jednak nie wie po co przyjechała, a skoro przyjechała, to stąd doszło do spotkania. Wskazał przy tym, iż nie informował Zespołu, że nie będzie zajęć z choreografii. Natomiast w sprzecznie od wyroku nakazowego Sądu Rejonowego w Łowiczu sygn. akt II W 294/14 z dnia 2 lipca 2014 r. M. L. podnosiła, iż w listopadzie poinformowała uczniów, iż niebawem kończy się powódce umowa o pracę i powinni się skupić na zajęciach z J. D. oraz A. J. (k. 43 i n. akt tego Sądu). W ocenie Sądu, gdyby miało nie dojść również do kontynuowania zatrudnienia powódki pozwany powinien był poszukiwać nowego choreografa, aby ten prowadził zajęcia, co nie miało w tym czasie miejsca. Decyzję w tym zakresie podjął na spotkaniu z powódką w dniu 22 listopada 2013 r. Dodatkowym potwierdzeniem wersji powódki są zeznania świadka A. R. pracownika

sekretariatu, który wskazał, iż dyrektor M. L. pytała w jej obecności sekretarz M. R., co należy zrobić, aby nie doszło do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony. Wówczas uzyskała wiedzę o konieczności miesięcznej przerwy pomiędzy umowami. W ocenie Sądu zeznania tego świadka w pełni korespondują z wypowiedziami powódki w omawianej kwestii oraz całokształtem okoliczności sprawy. Nie ma żadnych podstaw, aby odmówić im wiarygodności w tym zakresie, pomimo występowania jakiegoś – konfliktu - zadrażnień pomiędzy świadkiem, a M. L. i złożeniem przez świadka skargi do PIP. Dodatkowym również potwierdzeniem tego jest dalsze zachowanie pozwanej związane z pismem powódki skierowanym do Starosty. W następstwie którego to doszło do spotkania jej z powódką, podczas którego podjęła inicjatywę porozumienia się z powódką. W wyniku tego doszło do podpisania fikcyjnej umowy o dzieło przez powódkę z (...), jak również z własnych środków za pokwitowaniem przekazała powódce kwotę 200 zł jako świadczenia socjalne, których nie otrzymała powódka. Pozwany podkreślał, iż to nie on był stroną umowy. Przedmiotowa umowa została jednak zawarta z inicjatywy dyrektora pozwanego i celem jej podpisania powódka stawiała w jego gabinecie. W ocenie Sądu, gdyby dyrektor pozwanego nie dokonał powyższych ustaleń z powódką zgodnie z powoływanymi przez nią twierdzeniami i nie czuł się winien zaistniałej sytuacji i skoro stosunek pracy miał ustać z dniem 18 listopada 2013 r. nie przejawiałaby powyższej inicjatywy. Nie byłoby takiej potrzeby, zwłaszcza że powódka miała inne źródła utrzymania. Powoływana choroba męża powódki nie stanowiła uzasadnienia dla takiego zachowania, choć nie ulega wątpliwości, że dolegliwości zdrowotne mogą wymagać określonych nakładów finansowych obciążających budżet. Do tego powódka miała być złym pracownikiem, z którym pozwany nie chciał już współpracować. Trudno mówić w takim stanie również o powoływanej postawie altruistycznej, zwłaszcza gdy pobiera się do tego pokwitanie. W ocenie Sądu powyższe zachowanie wskazuje wprost, iż M. L. czuła się w jakiś sposób winna zaistniałej sytuacji związanej z obietnicą dalszej pracy powódki i zamiarem obejścia powyższego przepisu. W tym stanie Sąd nie dał wiary zeznaniom pozwanego w mawianej kwestii. Były one nie tylko nielogiczne oraz sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, ale również pozostawały w sprzeczności z wiarygodnym materiałem dowodowym, mającym oparcie w powyższych zasadach.

W ocenie Sądu Rejonowego w realiach niniejszej sprawy nie doszło jednak w konsekwencji do nawiązania i kontynuowania stosunku pracy. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, iż powódka zareagowała emocjonalnie na zorganizowane przez dyrektora pozwanego spotkanie, na którym były stawiane odnośnie jej pracy zarzuty, gdzie próbowała się również bronić. Jest to w pełni normalne i naturalne w takim stanie. Wyraziła swoje rozżalenie, że była zwadzona dalszym zatrudnieniem, stąd straciła inną propozycję pracy. Bezpośrednio po spotkaniu opuściła miejsce pracy i nie stawiała się więcej w pracy celem jej świadczenia. Nie prowadziła więcej żadnych zajęć z Zespołem, jak również nie wykonywała żadnych innych czynności na rzecz pozwanego związanych z zakresem obowiązków, choć była widywana kilka razy na terenie zakładu pracy, co jest niesporne. Twierdzeń powódki odnośnie świadczenia przez nią pracy w tym okresie czasu nie potwierdziła nawet jedna osoba. Żaden ze świadków przesłuchanych w niniejszej sprawie, jak również przed Sądem Rejonowym w Łowiczu, które to akty zostały załączone nie potwierdził wersji powódki w omawianej kwestii. W tym również świadkowie, którzy mieli potwierdzić świadczenie przez nią pracy, z którymi powódce miałyby się dobrze współpracować, jak np. P. W., D. D.. Podnieść należy, iż nie często dochodzi do spotkań, gdzie uczniom pozwala się na zgłaszanie zarzutów wobec nauczyciela, w tym wypadku choreografa. Trudno, aby nikt po takim zdarzeniu nie pamiętał dalszych zajęć i jak one wpłynęły na wzajemne relacje, zwłaszcza że wypowiadały się osoby przychylnie powódce, co potwierdzały. Powódka również nie wskazała jakie konkretnie zajęcia miałyby prowadzić z Zespołem. Podnosiła również, iż jedynie część członków Zespołu była z nią skonfliktowana i prowadziła zajęcia z osobami, którymi dobrze jej się współpracowało z nią. Sąd nie neguje twierdzeń powódki, iż problem odnosił się głównie do części Zespołu, co potwierdzają też wypowiedzi świadków. Podnieść należy jak wynika z zeznań niektórych świadków - członków Zespołu mieli żal do powódki, iż nie pożegnała się. W związku z planowanym wyjazdem do Niemiec została podjęta przez nich bezskuteczna próba uzyskania pomocy od powódki. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje również, iż w tym okresie czasu członkowie Zespołu mieli zajęcia prowadzone z J. D. oraz A. Z.. Wszystkie te wskazane wyżej okoliczności wskazują, iż powódka nie świadczyła pracy. W ocenie Sądu potwierdzeniem świadczenia przez powódkę pracy nie może być złożony przez nią kalendarz. Podnieść należy, iż został on nie tylko złożony w toku postępowania przez powódkę, ale również wcześniej nie powoływała się na jego istnienie, choć od początku bezspornym był brak dziennika zajęć. Kalendarz ten zawiera jedynie wpisy dat spotkań z Zespołami prowadzonymi przez powódkę. Nie wiadomo kiedy zapisy te zostały przez nią

naniesione, czy dotyczą dni w które powódka zamierzała je przeprowadzić. Wskazać należy, iż w kalendarzyku na 2013 r. odnośnie 3 stycznia 2014 r., kiedy to powódka miała prowadzić zajęcia wskazała, iż ma przewidywane tylko zajęcia z baletu od 18 do 19.30, zaś na wyrwanych kartkach papieru odnośnie tej samej daty dopisane są również zajęcia z Zespołem (...), zwłaszcza, że jak wskazywała odmiennie zapisów miała dokonywać na bieżąco czy też w weekendy. W ocenie Sądu zapisy te nie potwierdzają w żadnym razie prowadzenia zajęć przez powódkę. W tym stanie nie można było uznać za wiarygodne twierdzeń powódki w omawianej kwestii.

Zgodnie przepisem art. 22 pracownik przez nawiązanie stosunku pracy zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w takich warunkach wskazuje na stosunek pracy bez względu na nazwę zawartej umowy § 1(1) art. 22 kp. Nie jest dopuszczalne zastąpienie takiej umowy umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków określonych w § 1 art. 22 § 1 (2) kp.

W ocenie Sądu I instancji wbrew twierdzeniom powódki mając na uwadze powyższe między stronami nie doszło do kontynuowania stosunku pracy w okresie objętym roszczeniem, choć był zamiar jego nieformalnego kontynuowania, z którego to powódka sama zrezygnowała opuszczając po spotkaniu w dniu 22 listopada 2013 r. zakład pracy. Od tego okresu czasu nie świadczyła bowiem pracy na rzecz pozwanego przez pracę z Zespołem czy wykonując inne zadania zgodne z zakresem obowiązków. Takich również ze strony pracodawcy nikt jej nie zlecał. Nie przejawiała również jakiegokolwiek gotowości do pracy. Tym samym nie doszło do nawiązania stosunku pracy w rozumieniu powoływanego art. 22 kp. Podnieść należy, iż powódka podjęła ponownie dopiero inicjatywę w zakresie podpisania umowy o pracę po ponad miesięcznym okresie jej nie świadczenia, choć wiedziała też, że pozwana nie wyraża już zgody na zawarcie umowy o pracę. W ocenie Sądu okoliczności niniejszej sprawy wskazują, iż powódka będąc rozżalona zaistniałą sytuacją związaną z obietnicą dalszego zatrudnienia i niemiłym spotkaniem w dniu 22 listopada 2013 r. podnosiła z wiadomych sobie przyczyn świadczenie pracy, co nie zostało wykazane zgodnie z art. 6 kc, co słusznie podniosła strona pozwana. Podnieść należy, iż powódka również wskazała, iż rezygnuje z pracy z dniem 10 stycznia 2014 r., tym samym chybionym było również popieranie żądania na dalszy okres.

W tym stanie Sąd I instancji oddalił żądanie pozwu jako niezasadne.

W marginesie należy wskazać, iż zgodnie z art. 11 kpc, iż Sąd Rejonowy związany jest jedynie ustaleniami wydanego w postępowaniu karnym prawomocnego wyroku skazującego, co do popełnienia przestępstwa. W tym stanie Sąd był w pełni uprawniony był w kontekście zgromadzonego materiału dowodowego dokonać po części innych ustaleń niż Sąd w postępowaniu karnym.

Dlatego mając na uwadze powyższe należało orzec jak na wstępie.

Powyższe orzeczenie zaskarżyła w całości strona powodowa.

Apelujący zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

I. naruszenie przepisów prawa procesowego, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c.

-poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego w postaci zeznań powódki oraz świadka M. K. (1) polegającą na przyjęciu, że fakt, iż powódka była widywana kilkakrotnie na terenie zakładu pracy nie potwierdza świadczenia przez nią pracy w spornym okresie

- poprzez błędną ocenę materiału dowodowego polegającą na odmowie wiarygodności dowodu w postaci kalendarza złożonego przez powódkę

- poprzez uznanie za wiarygodne zeznań świadków w przedmiocie obecności powódki i wykonywania obowiązków pracowniczych, podczas gdy świadkowie pozostawali w podległości w stosunku do pozwanego,

II. naruszenie prawa materialnego:

- art. 22 § 1 k. p. – poprzez niezastosowanie przez Sąd, co skutkowało oddaleniem powództwa

- art. 8 k. p. – poprzez niezastosowanie przez Sąd do ustalonego stanu faktycznego,

- art. 6 k.c. – poprzez błędne przyjęcie przez Sąd, że powódka nie wywiązała się ze spoczywającego na niej obowiązku dostarczenia dowodów na potwierdzenie swych twierdzeń.

Wniesiono o:

1. zmianę wyroku poprzez ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy powódką, a pozwanym za okres od dnia 19 listopada 2013 r. do dnia 28 lutego 2014 r. lub ewentualnie o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji,

2. zasądzenie kosztów postępowania odwoławczego od pozwanego na rzecz powódki według norm przepisanych.

W dniu 8 września 2017 r. pełnomocnik strony pozwanej złożył odpowiedź na apelację wnosząc o jej oddalenie oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 14 listopada 2017 r. strona powodowa wniosła o uwzględnienie apelacji, zaś strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

Przechodząc do meritum wskazać należy, że zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobejuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Wbrew twierdzeniom apelacji zaskarżone rozstrzygnięcie nie jest obarczone błędnymi ustaleniami faktycznymi, co do rzeczywistego stosunku prawnego łączącego strony i w konsekwencji niesłusznym ustaleniem, że powód zatrudniony był na podstawie umowy o pracę, co miałoby skutkować koniecznością zmiany albo uchylenia wyroku.

Początkowo należy wskazać, że brak jest jakichkolwiek podstaw do uznania, iż doszło do naruszenia art. 233 k.p.c., poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do

pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga, zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

O dowolności można mówić wówczas, gdy sąd ocenia dowody bez ich właściwej analizy, bądź też wbrew zdrowemu rozsądkowi lub zasadom logicznego rozumowania. Nie jest natomiast dowolną taka ocena, która – choć prowadzi do niekorzystnych dla strony powodowej konkluzji – to jednak jest logicznie i rzeczowo umotywowana.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia, bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Następnie Sąd Okręgowy podkreślając trafność interpretacji i orzeczenia Sądu I instancji, w odniesieniu do zarzutu dot. treści przepisu art. 22 § 1 k.p., wskazuje, iż w przepisie tym określone zostały najbardziej istotne cechy stosunku pracy. 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, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy i nie ma wpływu na to nazwa zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ k.p.). Nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p. (SN w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417). Co więcej, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu ww. warunków wykonywania pracy (art. 22 § 1² k.p.).

W przypadku umów innych niż umowa o pracę, dla oceny rodzaju stosunku prawnego łączącego strony decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 646). Wyłącznie w przypadku równego nasilenia cech umowy o pracę oraz cech umowy cywilnoprawnej o rodzaju umowy decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może też być wyrażony na piśmie. (wyrok SN z dnia 14 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449).

Ponadto oddalenie powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy nie jest możliwe z powołaniem się na zamiar zawarcia umowy typu zlecenie, jeżeli przy realizacji umowy zleceniodawca - choćby za dorozumianą zgodą zleceniobiorcy - przekształcił ją w zobowiązanie pracownicze (por. wyrok SN z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 415/98, OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 780).

Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonywania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, stałym wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy na jego ryzyko oraz odpłatnością pracy.

Zasada osobistego świadczenia oznacza, iż pracownik ma obowiązek wykonywać pracę samodzielnie, osobiście i nie może samowolnie, bez zgody pracodawcy powierzyć pracy innej osobie. Wymóg osobistego świadczenia pracy wiąże się z osobistymi przymiotami pracownika takimi jak kwalifikacje, wiek, doświadczenie itp. Przy czym w świetle art. 22 § 1¹ oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania. Dlatego zastrzeżenie w umowie możliwości zastępowania się w pracy przez wykonawcę inną osobą nie odbiera jej

cech umowy o pracę, zwłaszcza gdy faktycznie takie zastępstwa nie nastąpiły, a inne cechy badanej umowy wskazują na przewagę cech charakterystycznych dla stosunku pracy (SN w wyroku z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668).

Zasada ciągłości świadczenia pracy polega na tym, iż pracownik ma obowiązek wykonać określone czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej go z pracodawcą. Nie chodzi tutaj zatem o sytuację jednorazowego wykonania pewnej czynności lub ich zespołu składającego się na określony rezultat. Właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się i polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r. I PKN 451/99 OSNP 2001/10/337, M.Prawn. 2001/11/575 Dz.U.2014.1502).

Jedną z podstawowych zasad odróżniających stosunek pracy od wykonywania pracy na innej podstawie jest podporządkowanie pracownika polegające na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego związanych z organizacją i przebiegiem pracy (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999r I PKN 277/99 OSNP 2001/1/18 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 października 2014 r. III AUa 61/14 LEX nr 1566959 wyr. SN z 18.5.2006 r., III UK 30/06, L., wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r. I UK 68/05 Lex 177165). Praca powinna być świadczona przez pracownika w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

I choć te same zadania (czynności) mogą być wykonywane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenie), wykonywanie umowy cywilnoprawnej w sposób typowy dla stosunku pracy powoduje zmianę łączącej strony więzi prawnej. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 1965 r. III PU 17/65 OSNC 1966/4/66, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008 r. I PK 182/07 OSNP 2009/5-6/60, Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 1976 r. I PZP 18/76 OSP 2010/3/25).

Reasumując, jak zauważa się w orzecznictwie sądowym, stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie III APr 10/96, Apel.-Lub. 1997/2/10, Lex nr 29672).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego w zakresie roszczeń o ustalenie istnienia stosunku pracy jest prawidłowa. Zarzuty apelacji sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia, bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Bezspornie należy uznać, iż między stronami nie doszło do kontynuowania stosunku pracy w w spornym okresie, zaistniał jedynie zamiar jego nieformalnego kontynuowania, z którego to powódka sama zrezygnowała opuszczając po spotkaniu w dniu 22 listopada 2013 r. zakład pracy. Od tego okresu czasu nie świadczyła, bowiem pracy na rzecz pozwanego poprzez pracę z Zespołem czy wykonując inne zadania zgodne z zakresem obowiązków. Takich również ze strony pracodawcy nikt jej nie zlecał. Powódka nie wykazała także jakiegokolwiek gotowości do pracy. Tym samym nie doszło do nawiązania stosunku pracy w rozumieniu powoływanego art. 22 kp. Podnieść należy, iż powódka podjęła ponownie dopiero inicjatywę w zakresie podpisania umowy o pracę po ponad miesięcznym okresie jej nie świadczenia, choć wiedziała też, że pozwana nie wyraża już zgody na zawarcie umowy o pracę. W tym miejscu należy ponownie przypomnieć, iż stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonywania pracy, ale też podporządkowaniem pracownika pracodawcy, co nie miało miejsca w przypadku stron. Powódka wszak po ostatnim spotkaniu, odeszła z pracy i dopiero po miesięcznej nieobecności i braku odzewu uznała, że może warto podjąć inicjatywę celem nawiązania współpracy. Trudno jest w zaistniałej sytuacji doszukiwać się innego rozstrzygnięcia niż to które zostało poczynione.

W odniesieniu się do zarzutu naruszenia prawa materialnego w postaci naruszenia treści przepisu art. 8 k.p., zarzut ten ponownie sprowadza się do polemiki ze stanowiskiem Sądu i jego interpretacją. Uznać należy zarzut ten za chybiony

i wskazać, że postanowienia tego artykułu nie tworzą uprawnienia stanowiącego samodzielną podstawę roszczenia. Określają bowiem sposób realizacji prawa, który w określonym przypadku nie zasługuje na ochronę prawną. Stanowi dla sądu możliwość korekty żądania, gdy przybiera charakter nadużycia prawa. Rozstrzygnięcie kwestii dotyczącej zastosowania w sprawie przepisu art. 8 KP zależy od całokształtu występujących w niej konkretnych okoliczności indywidualnie ocenianych; nie mogą więc one służyć do uogólniającego ujęcia zagadnienia prawnego, o którym mowa w art. 391 § 1 KPC. Zastosowanie zasad współzycia społecznego – także w rozumieniu art. 8 KP – pozostaje w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności każdej indywidualnie ocenianej sprawy. Nie można więc w oderwaniu od stanu faktycznego danej sprawy formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania w niej tych zasad. Mogą one bowiem stanowić podstawę dokonania korekty w ocenie nietypowej sytuacji konkretnej, nienadającej się do ogólnego abstrakcyjnego unormowania prawnego. Sąd przez zastosowanie art. 8 KP nie jest władny dokonać takiego unormowania, gdyż wchodzi ono w zakres ustawodawstwa. Nie można trwale oznaczyć – w oderwaniu od okoliczności danej sprawy – pierwszeństwa dobra czy wartości chronionych przez zastosowanie zasad współzycia społecznego – przed innymi, w zakresie nieunormowanym konkretnie przepisami prawa. Do sądu należy rozstrzygnięcie o potrzebie i sposobie zastosowania całościowo ocenionych zasad współzycia społecznego w okolicznościach danej sprawy, a nie konkretyzacja zastosowanych zasad. Rola sądu w tym zakresie jest deklarująco-wykonawcza, a nie prawotwórcza, wyłącza więc tworzenie jakiegoś "dekalogu" (w rozumieniu częściowej jakby "kodyfikacji") zasad współzycia społecznego. Dokonywanie kontroli w zasięgu prawidłowości zastosowania w danej sprawie całościowo ("pluralnie") pojętych zasad współzycia społecznego, opiera się na ustaleniach faktycznych, dokonanych w uzasadnieniu orzeczenia. Powinny one odzwierciedlać wyjątkowe okoliczności uzasadniające korekcyjne zastosowanie zasad współzycia społecznego w indywidualnie ocenianej sprawie w świetle jej całokształtu, zarówno w aspekcie ustaleń faktycznych, jak i oceny prawnej (uchw. SN z 17.1.1974 r., III PZP 34/73, OSNC 1975, Nr 1, poz. 4).

Sformułowana w art. 8 klauzula zasad współzycia społecznego wyznacza granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych w stosunkach pracy. Jednak w konkretnej sytuacji faktycznej może się okazać, że korzystanie z tego prawa oznaczałoby naruszenie (wykroczenie poza granice) zasad współzycia społecznego (wyr. SN z 17.9.1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 394). Naruszenie przez pracodawcę zasad współzycia społecznego (uczciwego działania, dobrych obyczajów, przyzwoitości, lojalności wobec pracownika) stanowi czyn niedozwolony – art. 415 KC (wyr. SN z 11.6.2003 r., I PK 273/02, OSNP 2004, Nr 16, poz. 279). (Art. 8 KP red. Muszalski 2017, wyd. 11/Musialski).

Zgodnie zaś z art. 6 k.c. oraz art. 232 k.p.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Ta strona, która twierdzi, że określona okoliczność miała miejsce obowiązana jest, zatem zgłosić dowód lub dowody wykazujące jej istnienie. Natomiast w art. 217 § 1 k.p.c. został określony przez ustawodawcę termin przedstawienia faktów i dowodów. W świetle tego przepisu, strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej, z zastrzeżeniem niekorzystnych skutków, jakie według przepisów niniejszego kodeksu mogą dla niej wynikać z działania na zwłokę. Podczas całego postępowania strona pozwana nie była ograniczona w możliwości przedstawienia swych twierdzeń i dowodów w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia. Jak wskazał celnie Sąd I instancji okoliczności niniejszej sprawy wskazują, iż powódka będąc rozżalona zaistniałą sytuacją związaną z obietnicą dalszego zatrudnienia i niemiłym spotkaniem w dniu 22 listopada 2013 r. podnosiła z wiadomych sobie przyczyn świadczenie pracy, co nie zostało wykazane zgodnie z treścią przedmiotowego zarzutu.

W kontekście powyższych rozważań uznać należy, iż prezentowana w tym zakresie w apelacji argumentacja strony powodowej jest chybiona i jako taka nie może zostać uwzględniona. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie i trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż powoda z pozwanym nie łączył stosunek pracy w spornym okresie.

W podsumowaniu Sąd Okręgowy, pragnie dostrzec, iż niewątpliwie nie doszło jednak w do nawiązania i kontynuowania stosunku pracy przez powódkę. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje bezspornie, iż powódka po zorganizowanym przez dyrektora pozwanego spotkaniu, na którym były stawiane odnośnie jej pracy zarzuty, gdzie próbowała się również bronić zaprzestała jakiegokolwiek kontaktu.. Bezpośrednio po spotkaniu opuściła

miejsce pracy i nie stawiała się więcej w pracy celem jej świadczenia. Nie prowadziła więcej żadnych zajęć z Zespołem, jak również nie wykonywała żadnych innych czynności na rzecz pozwanego związanych z zakresem obowiązków, choć była widywana kilka razy na terenie zakładu pracy, co jest niesporne, potwierdzają to wszystkie zgromadzone dowody w sprawie. Twierdzeń powódki odnośnie świadczenia przez nią pracy w tym okresie czasu nie potwierdziła nawet jedna osoba. W tym również świadkowie, którzy mieli potwierdzić świadczenie przez nią pracy, z którymi powódce miałyby się dobrze współpracować, jak np. P. W., D. D.. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje również, iż w tym okresie czasu członkowie Zespołu mieli zajęcia prowadzone z J. D. oraz A. Z.. Wszystkie te wskazane wyżej okoliczności wskazują, iż powódka nie świadczyła pracy. W ocenie Sądu Okręgowego potwierdzeniem świadczenia przez powódkę pracy nie może być złożony przez nią kalendarz. Podnieść należy, iż został on nie tylko złożony w toku postępowania przez powódkę, ale również wcześniej nie powoływała się na jego istnienie, choć od początku bezspornym był brak dziennika zajęć. Kalendarz ten zawiera jedynie wpisy dat spotkań z Zespołami prowadzonymi przez powódkę. Nie wiadomo kiedy zapisy te zostały przez nią sporządzone i w jakim celu. Sąd Okręgowy zważył także na okoliczność, że powódka wskazała, iż rezygnuje z pracy z dniem 10 stycznia 2014 r., tym samym niezrozumiałym było również popieranie żądania na dalszy okres.

Reasumując w ocenie Sądu Okręgowego wszystkie zarzuty apelacji zmierzają bezskutecznie do podważenia prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego oraz wyczerpującej oceny materiału dowodowego i wynikających z niej wniosków. Skarżący w żaden sposób nie podważył logiczności wywodów Sądu pierwszej instancji z tych też względów zarzuty apelacyjne nie mogły zostać zaakceptowane przez Sąd drugiej instancji.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

Sąd Okręgowy nie obciążył Starszego Inspektora Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Ł. kosztami zastępstwa procesowego za II instancje.

Zgodnie z treścią art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

W ocenie Sądu Okręgowego powyższe oznacza, iż sądy mają swobodę przy rozstrzygnięciu o zwrocie kosztów procesu, gdy stosowania zasady wyrażonej w art. 98 k.p.c. nie można pogodzić z zasadą słuszności. Jednakże art. 102 k.p.c. jako przepis szczególny nie może być wykładany rozszerzająco i wyklucza uogólnienie (postanowienie SN z 1981-02-16 IV PZ 11/81 L.). Jego zastosowanie przez Sąd musi być, więc oceniane w całokształcie okoliczności, które uzasadniałyby odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należą zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu (lojalność i racjonalność strony w zakresie podejmowanych czynności procesowych), jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (zob. post. SN z 14.1.1974 r., II CZ 223/73, niepubl.).

W ocenie Sądu, w niniejszej sprawie, zachodzą okoliczności dające podstawę do zastosowania art. 102 k.p.c.

Przewodniczący: Sędziowie:

A.L.

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi strony pozwanej.

23.11.2017 r.