

# WYROK

**W IMIENIU**

**RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 15 czerwca 2015 r.

Sąd Okręgowy w Świdnicy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący- Sędzia:** SO Joanna Sawicz (spr.)

**Sędziowie:** SO Krystian Nowocień, SO Ewa Pietrzak

**Protokolant:** st. sekretarz sądowy Marta Kołodziejczyk

przy udziale ----

po rozpoznaniu w dniu 15 czerwca 2015 r. w Świdnicy

sprawy z powództwa H. M.

przeciwko L. P.

o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego w Ząbkowicach Śląskich

z dnia 13 marca 2015 r. sygn. akt IV P 212/14

I. apelację oddala;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 510zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

## UZASADNIENIE

W sprawie z powództwa H. M. przeciwko L. P. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Sklep (...) w Z. o ustalenie istnienia stosunku pracy i zapłatę odszkodowania oraz wynagrodzenia, **Sąd Rejonowy w Ząbkowicach Śląskich wyrokiem z dnia 13.03.2015r. ustalił iż powódka H. M. jest zatrudniona u pozwanej L. P. począwszy od dnia 01.12.2011r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony; zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 6.860 zł tytułem wynagrodzenia za okres od dnia 01.11.2014r. do dnia 28.02.2015r.**; umorzył postępowanie w części dotyczącej roszczenia powódki o zapłatę odszkodowania w kwocie 4500 zł; zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 370,20 zł tytułem zwrotu kosztów procesu; nakazał pozwanej L. P. aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ząbkowicach Śląskich kwotę 343 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, której powódka jako pracownik wnoszący powództwo nie miała obowiązku uiścić; wyrokowi w pkt II do kwoty 1750 zł nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

**Powyższy wyrok Sąd Rejonowy oparł o stan faktyczny**, zgodnie z którym powódka H. M. została zatrudniona przez pozwaną L. P. prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą Sklep (...) w Z. na podstawie umowy o pracę zawartej między stronami w dniu 31 sierpnia 2011r. na okres próbny od dnia 01 września 2011r. do dnia 30 listopada 2011r. na stanowisku sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 1.386,00 zł brutto miesięcznie. Jako miejsce wykonywania pracy strony wskazały sklep pozwanej mieszczący się w Z. przy ul. (...). Z dniem 1 grudnia 2011r., po upływie okresu próbnego, powódka nadal kontynuowała zatrudnienie u pozwanego pracodawcy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Strony nie uzgodniły natomiast rodzaju łączącej je począwszy od dnia 01 grudnia 2011 r. umowy o pracę, jak również pozwana nie wydała powódce umowy o pracę w formie pisemnej. Powódka za wykonywaną na rzecz pozwanej pracę otrzymywała wynagrodzenie według obowiązującego minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym roku kalendarzowym. W związku z w/w zatrudnieniem powódka została zgłoszona przez pracodawcę do ubezpieczeń społecznych i stosowne składki w tym zakresie były przez pozwaną regularnie odprowadzane. Pozwany pracodawca, na prośbę powódki, wydał jej zaświadczenie o zatrudnieniu i zarobkach z dnia 07 marca 2012 r., w którym m.in. wskazał, że powódka jest przez niego zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Przedmiotowe zaświadczenie przygotował mąż pozwanej – Z. P., który jest pełnomocnikiem pozwanej w zakresie prowadzonej przez nią działalności gospodarczej, natomiast pozwana złożyła swój podpis na tak sporządzonym dokumencie.

W dniu 1 października 2014r. pozwana i jej pełnomocnik wręczyli powódce pisemną umowę o pracę na czas określony z dnia 01 grudnia 2011r. obejmującą okres od dnia 01 grudnia 2011r. do dnia 31 października 2014r. Powódka podpisała oba egzemplarze w/w umowy o pracę, przy czym na doręczonym jej egzemplarzu uczyniła adnotację o treści „otrzymałam 01.10.2014 r.” Wraz z powyższą umową pozwany pracodawca doręczył również powódce pismo z dnia 01 października 2014 r. dotyczące powierzenia jej na podstawie art. 42 § 4 k.p. w okresie od dnia 02 października 2014 r. do dnia 31 października 2014 r. , w związku z uzasadnionymi potrzebami pracodawcy, wykonywania pracy w charakterze asystenta sprzedawcy w innym sklepie (...) pozwanej położonym w Z. przy ul. (...). Także i to pismo zostało przedstawione powódce w dwóch egzemplarzach, na których powódka złożyła swój podpis. Po powrocie do domu, po zakończonej w tym dniu pracy, powódka dokładnie zapoznała się treścią otrzymanych jak wyżej dokumentów. Powódka zakwestionowała rodzaj przedstawionej przez pracodawcę do podpisu umowy o pracę, na co zwróciła uwagę następnego dnia w pracy pełnomocnikowi pozwanej – jej mężowi Z. P.. Wolą i zamiarem powódki nie było nigdy zwanie z pozwanym pracodawcą terminowej umowy o pracę, natomiast powódka była przekonana, że łączy ją z pozwaną stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 01 października 2014 r. powódka zrelacjonowała całą w/w sytuację, która zaistniała w tym dniu w miejscu pracy powódki, swojej przyjaciółce R. K.. Niezwłocznie po tym zdarzeniu powódka wraz ze swoją przyjaciółką R. K. dzwoniła do Państwowej Inspekcji Pracy w celu uzyskania porady, informacji odnośnie przysługujących jej praw.

W okresie od dnia 02 października 2014 r. do dnia 31 października 2014 r. powódka, zgodnie poleceniem pracodawcy zawartym w jego piśmie z dnia 01 października 2014 r., świadczyła pracę na rzecz pozwanej w jej sklepie (...) położonym w Z. przy ul. (...).

W dniu 31 października 2014 r. powódka odmówiła zawarcia z pozwaną umowy o pracę na czas określony od dnia 01 listopada 2014 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. W dniu 05 listopada 2014 r. pozwany pracodawca doręczył powódce za pośrednictwem poczty świadectwo pracy, w którym m.in. zawarł informację, że zatrudniał powódkę w okresie od dnia 01 września 2011 r. do dnia 31 października 2014 r. na stanowisku sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy i łączący strony stosunek pracy ustął w wyniku upływu czasu, na który była zawarta umowa o pracę, tj. w trybie art. 30 § 1 pkt 4 k.p. W odpowiedzi na powyższe powódka przesłała pozwanej pismo z dnia 12 listopada 2014 r. , w którym oświadczyła, że wydanie świadectwa pracy jest bezprzedmiotowe, skoro łączy ich umowa o pracę na czas nieokreślony, a stosunek pracy nadal trwa, wskazała na toczące się postępowanie sądowe oraz wyraziła dalszą gotowość do pracy.

**Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że** powództwo ostatecznie sprecyzowane i zmienione przez powódkę w toku procesu jest, w ocenie Sądu Rejonowego zasadne i jako takie podlegało uwzględnieniu. Zasadnicze roszczenie zgłoszone przez powódkę dotyczyło żądania ustalenia, iż powódka jest

zatrudniona u pozwanego pracodawcy począwszy od dnia 01 grudnia 2011 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, a zdaniem Sądu Rejonowego powódka posiada interes prawny w tak ukształtowanym i sformułowanym ostatecznie powództwie, który wyraża się w żądaniu ustalenia istnienia trwałej więzi prawnej między stronami, tj. zatrudnienia powódki na podstawie bezterminowego stosunku pracy, jak również chociażby w żądaniu zapłaty wynagrodzenia za czas gotowości do wykonywania pracy, które to roszczenie powódka dodatkowo w niniejszym procesie zgłosiła. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, iż umowa o pracę może być zawarta w formie dopuszczenia pracownika do pracy, gdy strony nie składają oświadczeń woli w formie pisemnej lub ustnej, lecz pracownik za wiedzą pracodawcy podejmuje pracę, a zatem należy badać istnienie zgodnego zamiaru stron. Sąd Rejonowy zaznaczył, iż wybór umowy terminowej musi w sposób wyraźny bądź dorozumiany wynikać ze złożonych oświadczeń woli, w przeciwnym wypadku uznaje się umowę za zawartą na czas nieokreślony. Sąd Rejonowy stwierdził, że umowa o pracę, która nie została zawarta jako umowa terminowa (na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy ani na okres próbny), jest ze swej istoty umową na czas nieokreślony, nawet jeśli nie została tak nazwana. Do zawarcia umowy na czas nieokreślony dochodzi nie tylko z mocy wyraźnego postanowienia stron, ale także w przypadku nieoznaczenia rodzaju umowy o pracę, w razie nieważności bądź nieskuteczności klauzuli terminu bądź zastrzeżenia okresu próby. Tym samym Sąd Rejonowy podkreślił, że w sytuacji, gdy strony nie zastrzegły, że zawarta umowa jest umową terminową, należy uznać ją za umowę na czas nieokreślony. Sąd Rejonowy wskazał, że cechą charakterystyczną wszystkich umów terminowych jest konieczność określenia końcowego terminu ich trwania, a więc momentu ustania stosunku pracy już przy zawieraniu umowy i jeśli strony tego nie uczynią, umowę uważa się za zawartą na czas nieokreślony, przy czym ciężar dowodu dotyczący wyboru umowy o pracę na czas określony obciąża pracodawcę. Natomiast jeżeli dowód taki nie zostanie przeprowadzony skutecznie, tj. zostanie ustalone, że zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne (nieuzasadnione), stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony. Transponując zaprezentowane jak wyżej poglądy prawne na grunt rozpatrywanej sprawy Sąd Rejonowy meriti doszedł do przekonania, iż w sprawie tej zachodzą podstawy faktycznie jak i prawne prowadzące do uwzględnienia roszczenia powódki, a co za tym idzie ustalenia, że strony począwszy od dnia 1 grudnia 2011 r. łączy w istocie umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy w granicach zakreślonych przepisem art. 233 § 1 k.p.c., Sąd Rejonowy dał bowiem wiarę powódce odnośnie jej twierdzeń dotyczących tego, iż od dnia 01 grudnia 2011 r. świadczyła pracę na rzecz pozwanego pracodawcy bez pisemnej umowy o pracę, zaś umowę o pracę na czas określony od dnia 01 grudnia 2011 r. do dnia 31 października 2014 r. pozwana doręczyła powódce dopiero w dniu 01 października 2014 r., niejako przy okazji przedstawienia powódce pisma pracodawcy z dnia 01 października 2014 r. w przedmiocie powierzenia na podstawie art. 42 § 4 k.p. innej pracy; jak również twierdzenia powódki, że nigdy nie było jej wolą oraz zamiarem zawarcie w pozwaną umowy o pracę na czas określony, a także, iż powódka miała pełne, racjonalne podstawy by sądzić, iż od dnia 01 grudnia 2011 r. została zatrudniona przez pozwaną na podstawie bezterminowej umowy o pracę. Sąd Rejonowy podkreślił, że twierdzenia powódki w powyższym zakresie potwierdził w całości przesłuchany w sprawie świadek – R. K., któremu powódka relacjonowała na bieżąco okoliczności dotyczące przebiegu zatrudnienia u pozwanej, w tym zwłaszcza odnośnie przedstawienia powódce terminowej umowy o pracę opatrzonej datą 01 grudnia 2011 r., a relacje świadka i powódki w powyższym zakresie są spójne, korespondują ze sobą i jako takie tworzą logiczną, miarodajną sekwencję oraz chronologię zdarzeń, które legły u podstaw ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Ponadto niezależnie od powyższego za uznaniem wiarygodności, miarodajności twierdzeń powódki w analizowanym zakresie przemawiały jeszcze i inne dodatkowe okoliczności, które Sąd Rejonowy dostrzegł w realiach niniejszej sprawy. Sąd Rejonowy nie korzystał w rozpatrywanej sprawie z opinii biegłego z zakresu badania pisma ręcznego, grafologii, to jednak w ocenie Sądu Rejonowego porównanie podpisów stron złożonych na dokumentach zawartych w aktach osobowych powódki, tj. umowy o pracę na czas określony noszącej datę 01 grudnia 2011 r. oraz pisma pracodawcy z dnia 01 października 2014 r. dotyczącego powierzenia powódce innej pracy, przekonuje, że dokumenty te, stosownie do relacji powódki, zostały podpisane w tym samym czasie, a mianowicie w dniu 01 października 2014 r. Sąd Rejonowy zauważył, że kolory wkładów długopisów, którymi zostały złożone te podpisy są bowiem identyczne, tj. w przypadku powódki ciemniejszy kolor niebieski, zaś odnośnie pozwanej jaśniejszy odcień koloru niebieskiego. W ocenie Sądu Rejonowego wydaje się zatem bardzo mało prawdopodobne, aby podpisy te (identyczne również i w tym w/w zakresie) zostały złożone w odstępstwie blisko trzech lat, tak jak twierdzi pozwany pracodawca. Zdaniem Sądu Rejonowego zwrócić należy dodatkowo uwagę, iż w części B akt osobowych powódki między załączoną tam umową o pracę na czas określony

z dnia 1 grudnia 2011 r. a pismem pozwanej z dnia 01 października 2014 r. w przedmiocie powierzenia powódce innej pracy, a więc na przestrzeni blisko trzech lat, nie ma żadnych innych dokumentów dotyczących przebiegu zatrudnienia powódki w tym okresie, tymczasem w tychże aktach osobowych po zawartej między stronami umowie o pracę na okres próbny w dniu 31 sierpnia 2011 r. (pierwsza umowa o pracę łącząca strony – bezsporne), znajduje się szereg innych dokumentów pracowniczych, w tym m.in. zakres czynności pracownika z dnia 01 września 2011 r., informacja o warunkach zatrudnienia z dnia 31 sierpnia 2011 r., oświadczenie powódki z dnia 1 września 2011 r. o przyjęciu odpowiedzialności materialnej. Okoliczność ta, zdaniem Sądu Rejonowego, dodatkowo potwierdza relację powódki, co do rzeczywistej daty przedłożenia jej przez pozwanego pracodawcę terminowej umowy o pracę z dnia 01 grudnia 2011 r. Sąd Rejonowy akceptuje również w całości stanowisko i wywody powódki przedstawione w jej piśmie procesowym z dnia 2 marca 2015 r. Kierując się zatem zasadami logiki i doświadczenia życiowego nie można, w ocenie Sądu Rejonowego, zasadnie przyjąć, aby powódka działając w tak „misterny i przebiegły sposób” wyimaginowała sobie przytoczony przez nią stan faktyczny sprawy, w tym zwłaszcza co do okoliczności i terminu przedstawienia jej przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony opatrzonej datą 01 grudnia 2011 r. Ze względów wyżej przedstawionych jako pozbawione wiarygodności i mocy, waloru dowodowego Sąd Rejonowy uznał zeznania świadka Z. P. (męża pozwanej) oraz samej pozwanej L. P., co do okoliczności związanych z rzekomym zawarciem przez strony w dniu 01 grudnia 2011 r. umowy o pracę na czas określony. Relacje te pozostają bowiem w sprzeczności z przedstawionymi jak wyżej i ustalonym, naświetlonymi okolicznościami sprawy, jak również z przywołanymi na wstępie niniejszych rozważań dowodami, i to zarówno osobowymi oraz rzeczowymi. Z kolei zeznania pozostałych przesłuchanych w sprawie świadków – pracowników pozwanej, tj. B. G. i M. Ł., zdaniem Sądu Rejonowego nie wniosły nic istotnego do rozstrzygnięcia zawisłego sporu, albowiem świadkowie nie posiadali wiedzy na temat okoliczności nawiązania stosunku pracy, zamiaru stron i rodzaju łączącej strony w okresie spornym umowy o pracę. Konkludując, Sąd Rejonowy meriti dał wiarę powódce i stanął w niniejszej sprawie na stanowisku, że z dniem 01 grudnia 2011 r., tj. po upływie okresu próbnego, między stronami została zawarta poprzez czynności konkludentne, dorozumiane (dopuszczenie powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy) kolejna umowa o pracę jednak bez zachowania wymaganej prawem formy pisemnej i dodatkowo strony stosunku pracy w momencie jej zawarcia nie określiły jej rodzaju, a w szczególności, iż jest to terminowa umowa o pracę, a skoro tak to uzasadniona jest teza, że z dniem 01 grudnia 2011 r. między stronami został nawiązany stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pozwany pracodawca z dniem dopuszczenia powódki do pracy (01 grudnia 2011 r.) przede wszystkim nie określił rodzaju nawiązanej między stronami umowy o pracę, jak również nie zawarł z powódką umowy o pracę w formie pisemnej uchybiając postanowieniom art. 29 k.p., co stanowi, zgodnie z art. 281 pkt 2 k.p., wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Zdaniem Sądu Rejonowego, istotne jest także w sprawie, że pozwany pracodawca w wydanym powódce zaświadczeniu o zatrudnieniu i zarobkach z dnia 07 marca 2012 r. wprost wskazał, iż powódka jest przez niego zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Nie budzi także wątpliwości Sądu Rejonowego, iż powyższe oświadczenie pracodawcy ma określony skutek, walor prawny i stanowiło potwierdzenie istotnej okoliczności faktycznej, skoro zostało wydane powódce w celu uzyskania kredytu w instytucji bankowej. Przedmiotowe zaświadczenie zostało przygotowane przez męża pozwanej – jej pełnomocnika, jak również podpisane przez samą pozwaną, co dodatkowo uwiarygodnia zawarte tam precyzyjne informacje. Z tych też względów Sąd Rejonowy nie dał wiary pozwanej i świadkowi Z. P., że zamieszczenie w tym dokumencie w/w informacji co do zatrudnienia powódki w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony było jedynie wynikiem omyłki. W ocenie Sądu Rejonowego ma także rację powódka, iż pozwany przedsiębiorca zatrudnia (i zatrudniał w tym czasie) jedynie kilku pracowników, a zatem precyzyjna weryfikacja zawartych w zaświadczeniu danych, informacji nie była w żaden sposób utrudniona, czy też skomplikowana, zwłaszcza, że w przygotowaniu i podpisaniu tegoż dokumentu, na co wskazano już wyżej, uczestniczyła zarówno pozwana jak i jej mąż (pełnomocnik pozwanego przedsiębiorcy). W tak ustalonym stanie faktycznym sprawy Sąd Rejonowy stwierdził, iż jako uzasadnione jawi się stanowisko powódki, że z dniem 01 grudnia 2011 r. została zatrudniona przez pozwaną na podstawie bezterminowej umowy o pracę, która jest podstawową, „zwykłą” formą zatrudniania pracowników. Ten rodzaj zatrudnienia pozwana potwierdziła poprzez swoje późniejsze zachowanie, tj. w szczególności wydając powódce zaświadczenie o zatrudnieniu i zarobkach z dnia 07 marca 2012 r., a więc dokument mający określone, istotne znaczenie prawne. Tym samym pozwana ujawniła swoją wolę, zamiar w sposób dostateczny w rozumieniu art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. i w konsekwencji zgodny, adekwatny do oczekiwań oraz woli (zamiaru) powódki, co w rezultacie implikuje zdaniem Sądu Rejonowego przyjęcie, że od dnia

01 grudnia 2011 r. strony łączy strunek pracy nawiązany w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. Ponadto zdaniem Sądu Rejonowego pozwana w racjonalny sposób nie wytłumaczyła, że istniały uzasadnione okoliczności doprowadzające pracodawcę do terminowego zatrudnienia powódki w miejsce preferowanego na czas nieokreślony, w tym w szczególności daczego w dniu 01 grudnia 2011 r., według jej twierdzeń, umowa o pracę z powódką była zawarta akurat do dnia 31 października 2014 r. Trudno dać wiarę pozwanej, aby planowała prowadzenie działalności gospodarczej akurat na okres blisko trzech lat, zwłaszcza, że przedmiotowa działalność gospodarcza jest nadal w niezmiennym zakresie przez pracodawcę prowadzona. Sąd Rejonowy wskazał, że mąż pozwanej przesłuchany w charakterze świadka zeznał, że umowa o pracę z powódką została zawarta na czas określony do dnia 31 października 2014 r. dlatego, że razem z żoną planowali, iż w tej dacie on przejmie zakład pracy. Sąd Rejonowy zauważa, że do wyżej akcentowanego przejścia, przejścia faktycznie jednak nie doszło, a ponadto jak słusznie podkreśliła powódka zgodnie z art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, a zatem nie ma potrzeby w takiej sytuacji rozwiązywania i nawiązywania nowych stosunków pracy z zatrudnionymi już w zakładzie pracy pracownikami. Sąd Rejonowy zwraca również uwagę, iż relacja pozwanej w tym zakresie jest niespójna z zeznaniami świadka (męża pozwanej) – Z. P., albowiem pozwana L. P. podczas jej przesłuchania na rozprawie sądowej w dniu 03 marca 2015 r. w charakterze strony podniosła, iż do dnia 31 października 2014 r. zamierzała prowadzić działalność gospodarczą, jednak jej nie zakończyła z tą datą, gdyż koszt jej zamknięcia jest wysoki i w ogóle nie wspominała o planowanym przejściu zakładu pracy przez jej męża. Zdaniem Sądu Rejonowego wolą oraz zamiarem powódki nie było nigdy zawarcie z pozwanym pracodawcą umowy o pracę na czas określony. Ponadto podpis na przedmiotowej umowie powódka złożyła w dniu 01 października 2014 r., zaś stosunek pracy między stronami był kontynuowany już od dnia 01 grudnia 2011 r., bez określenia rodzaju zawartej umowy, a dodatkowo w zaświadczeniu z dnia 07 marca 2012 r. pozwana wskazała na zatrudnienie powódki na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Sąd Rejonowy stwierdził, że w realiach niniejszej sprawy można również przyjąć, iż złożenie przez powódkę podpisu na umowie o pracę z dnia 01 grudnia 2011 r. było jedynie potwierdzeniem przyjęcia, odbioru tak przygotowanego dokumentu przez pozwaną, a nie świadomym wyrażeniem woli odnośnie zaakceptowania przez powódkę rodzaju wskazanej tam umowy o pracę, skoro zawarcie terminowej umowy o pracę nigdy nie było objęte rzeczywistym zamiarem powódki. Jako uzasadnione i logiczne jawi się także postępowanie powódki, iż w dniu 31 października 2014 r. odmówiła zwania z pozwaną terminowej umowy o pracę na okres od dnia 01 listopada 2014 r. do dnia 31 grudnia 2015 r., skoro powódka miała racjonalne podstawy by sądzić, że strony od dnia 01 grudnia 2011 r. łączy stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i umowa ta nie została rozwiązana, w konsekwencji czego wniosła stosowny pozew do tut. sądu pracy w dniu 08 października 2014 r. Wbrew twierdzeniom pozwanej, powódka niezwłocznie podjęła określone działania zmierzające do zakwestionowania rodzaju umowy o pracę przedstawionej jej w dniu 01 października 2014 r. przez pozwaną, albowiem zwróciła na to uwagę mężowi pozwanej – Z. P., dzwoniła w tej sprawie do Państwowej Inspekcji Pracy, a następnie w dniu 08 października 2014 r. złożyła do tut. sądu pracy osobiście pozew z dnia 07 października 2014 r. w przedmiotowej sprawie. Wobec powyższego Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że roszczenie powódki zmierzające do ustalenia, iż strony od dnia 01 grudnia 2011 roku łączy umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony jest zasadne i w związku z tym tak sformułowane powództwo podlegało na podstawie art. 189 k.p.c. uwzględnieniu. W konsekwencji jako uzasadnione jawi się także żądanie powódki dotyczące zapłaty na jej rzecz od pozwanego pracodawcy wymagalnego wynagrodzenia z tytułu gotowości do wykonywania pracy za okres od dnia 01 listopada 2014r. do dnia 28 lutego 2015 r. w wysokości minimalnego, obowiązującego wynagrodzenia za pracę. Roszczenie powódki w tym przedmiocie znajduje swoją podstawę prawną w przepisie art. 81 § 1 k.p., który stanowi, że pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerogowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów. Sąd Rejonowy stwierdził, że powódka doznała przeszkód w wykonywaniu pracy z przyczyn dotyczących, leżących po stronie pozwanego pracodawcy, który bezprawnie i wadliwie wskazywał na rodzaj łączącej strony umowy o pracę. Ponadto powódka w w/w okresie przejawiała aktywnie, stale gotowość do podjęcia pracy na rzecz pozwanej, w

rozumieniu zacytowanego unormowania art. 81 § 1 k.p., czemu dała wyraz w swoim piśmie z dnia 12 listopada 2014r. skierowanym do pozwanej, jak i w składanych do akt sprawy pismach procesowych z dnia 5 stycznia 2015 r., 06 lutego 2015 r. i 2 marca 2015 r. występując z odpowiednimi żądaniem zapłaty wymagalnego wynagrodzenia z tego tytułu prawnego. Sąd Rejonowy zaznaczył, że cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do wykonywania pracy, po myśli art. 81 § 1 k.p., są: 1) zamiar wykonywania pracy, 2) faktyczna zdolność do świadczenia pracy, 3) uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz 4) pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. W ocenie Sądu Rejonowego wszystkie powyższe przesłanki, elementy gotowości do wykonywania pracy zostały przez powódkę spełnione, a zatem roszczenie powódki w tym przedmiocie na podstawie art. 81 § 1 k.p. podlegało uwzględnieniu w całości.

O kosztach sądowych, Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych ( jednolity tekst: Dz.U. z 2014r., poz. 1025 ze zm.), zaś o kosztach procesu orzekł na podstawie art. 100 k.p.c.

**Apelację od powyższego wyroku złożyła strona pozwana** zaskarżając go w części dotyczącej pkt I, II, IV, V, VI i zarzucając mu:

1. mające wpływ na treść orzeczenia naruszenie przepisów postępowania, a w szczególności:

-art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i uznanie za wiarygodne zeznań świadka R. K. i wyjaśnień powódki oraz odmówienie mocy dowodowej zeznaniom Z. P., a także pominięcie treści zeznań świadków B. G. i M. Ł. w zakresie w jakim świadkowie ci zaprzeczyli wersji zdarzeń wskazywanej przez powódkę

-art. 217 § 2 k.p.c. poprzez dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z przesłuchania świadka R. K. w sytuacji gdy był to dowód spóźniony, a strona powodowa nie wykazała, że dowodu tego nie zgłosiła we właściwym czasie bez swojej winy

2. błąd w ustaleniach faktycznych Sądu polegający na przyjęciu, że:

-strony kontynuując zatrudnienie od dnia 1 grudnia 2011 r. nie uzgodniły rodzaju łączącej strony umowy o pracę, jak również, że pozwana nie przekazała pozwanej pisemnej umowy o pracę

-w dniu 1 października 2011 r. pozwana wręczyła powódce antydatowaną umowę o pracę

3. naruszenie przepisów art. 58 k.p. w zw. z art. 264 § 2 k.p. poprzez pominięcie, że pozwana wyraziła jednoznacznie chęć zakończenia relacji umownych z powódką poprzez wysłanie jej świadectwa pracy, a pozwana odmówiła zawarcia zaproponowanej przez pozwaną umowy o pracę, zatem nawet gdyby przyjąć, że strony wiązała bezterminowa umowa o pracę, doszło do jej rozwiązania, które powódka mogła kwestionować w drodze powództwa o przywrócenie do pracy bądź odszkodowanie

Wobec powyższych zarzutów strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie pod powódkę na rzecz pozwanej kosztów postępowania wg norm przepisanych za obie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji celem ponownego rozpoznania.

**W odpowiedzi na apelację** powódka wniosła o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Apelacja strony pozwanej jako bezzasadna podlegała oddaleniu, bowiem podniesione w niej zarzuty nie zdołały podważyć trafnego rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego. Sąd I instancji przeprowadził prawidłowo postępowanie dowodowe, dokonał oceny materiału dowodowego w granicach wyznaczonych art. 233 § 1 k.p.c. i prawidłowo zastosował powołane przepisy, w rozumieniu których istotnie powódka była zatrudniona przez stronę pozwaną od dnia 1 grudnia 2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Sąd Okręgowy, po rozpoznaniu sprawy, podziela w całości stanowisko Sądu I instancji, przyjmując ustalenia i wnioski tego Sądu za własne (tak SN np. w wyroku z dnia 19.05.1998r., II CKN 770/97, Lex nr 82299; wyroku z dnia 8.10.1998r., II CKN 923/97, OSNC 1999, nr 3, poz. 60).

Sporem w niniejszej sprawie w istocie objęte było ustalenie rodzaju umowy o pracę jaki łączył strony od dnia 1 grudnia 2011 r. Strona pozwana twierdziła, iż była to umowa o pracę na czas określony, natomiast zdaniem powódki była to umowa o pracę na czas nieokreślony. Niemniej jednak żadna ze stron nie kwestionowała woli wykonywania pracy przez powódkę i chęci zatrudniania powódki przez pozwaną od dnia 1 grudnia 2011 r.

Okoliczności faktyczne niniejszej sprawy zostały prawidłowo ustalone przez Sąd Rejonowy i nie sposób zarzucić wadliwości tych ustaleń w oparciu o całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego. Dokonanie przez Sąd Rejonowy subsumcji stanu faktycznego sprawy do przyjętej za podstawę orzekania regulacji prawnej również nie może znaleźć argumentacji, która zdolałaby podważyć trafność wyroku wydanego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym. Zebrany bowiem w sprawie materiał dowodowy potwierdza w sposób jednoznaczny i nie budzący wątpliwości, iż powódka wykonywała zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 grudnia 2011r. Niewątpliwym jest, że powódka nie otrzymała umowy w formie pisemnej z chwilą jej dalszego zatrudnienia od dnia 1 grudnia 2011r., która potwierdzałaby warunki zatrudnienia, w tym okres trwania umowy. Natomiast na skutek dopuszczenie do pracy powódki i kontynuowania zatrudnienia potwierdzało wolę strony pozwanej nawiązania stosunku pracy. Stąd też należało uznać, że strony w sposób dorozumiany zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, bowiem nie określiły terminu zakończenia jej trwania. Natomiast wręczenie powódce egzemplarza umowy dopiero w dniu 1 października 2014r. nie może niweczyć skutku istniejącego stosunku pracy; zwłaszcza, że w dniu 7 marca 2012 r. strona pozwana potwierdziła rodzaj łączącej ją z powódką umowy o pracę, wystawiając zaświadczenie o zatrudnieniu i zarobkach, w którym to zaświadczeniu strona pozwana określiła, że powódka jest u niej zatrudniona w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. Okoliczność ta miała miejsce ponad dwa lata przed powstaniem sporu, a zatem już w tej dacie, strona pozwana uzewnętrzniła swą wolę zatrudnienia powódki w oparciu o umowę na czas nieokreślony. Nie zasługują tym samym na uwzględnienie twierdzenia strony pozwanej, iż wolą strony pozwanej było zawarcie z powódką terminowej umowy o pracę. Strona pozwana bowiem nie wykazała, aby strony stosunku pracy jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia terminowej umowy o pracę. Nadto nie wykazała zasadności zawarcia z powódką tak długiej umowy o pracę na czas określony.

Odnosząc się do zarzutów naruszenia prawa procesowego, wskazać należy, iż ocena wiarygodności mocy dowodów przeprowadzonych w danej sprawie wyraża istotę sądenia w części obejmującej ustalenie faktów, ponieważ obejmuje rozstrzygnięcie o przeciwnych twierdzeniach stron na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia ze świadkami, stronami, dokumentami i innymi środkami dowodowymi. Powinna ona odpowiadać regułom logicznego rozumowania, wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wnioskowania i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego wyznaczające granice dopuszczalnych wniosków i stopień prawdopodobieństwa ich występowania w danej sytuacji. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysunąć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami, lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok SA w Białymstoku z dnia 13.03.2015 r., sygn. I ACa 890/14). Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy należy stwierdzić, iż zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. nie znajduje uzasadnienia. Sąd Rejonowy dokonał zgromadzenia obszernego materiału dowodowego, dokonując jego skrupulatnej i wszechstronnej analizy, ważąc moc dowodową każdego z dopuszczonych dowodów. Należy przy tym zauważyć że, jak stwierdził Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 19.02.2015 r. sygn. VI ACa 419/14, ominięcie przez sąd przy wyrokowaniu określonej okoliczności faktycznej, nawet jeżeli strona uważa ją za okoliczność istotną dla rozstrzygnięcia sprawy - nie stanowi o naruszeniu powyższego przepisu. Wobec powyższego przyjęcie za podstawę orzekania jednych dowodów, kosztem innych,

w przypadku wyczerpującego uzasadnienia przyjętego stanowiska, nie stanowi naruszenia prawa procesowego, stanowiąc iż ten zarzut apelacji jest niezasadny.

Sąd Okręgowy stwierdza, iż wobec podniesionych zarzutów apelacji, na szersze omówienie zasługuje zarzut naruszenia art. 58 k.p. w zw. z art. 264 § 2 k.p., poprzez pominięcie że strona pozwana wyraziła chęć zakończenia relacji umownych z powódką poprzez wysłanie jej świadectwa pracy; kwestia ta nie była przedmiotem rozpoznania przez Sąd Rejonowy.

Odnosząc się do tego zarzutu Sąd Okręgowy podkreśla, iż wydanie świadectwa pracy w żaden sposób nie może być traktowane jako oświadczenie - przejaw woli pracodawcy w zakresie rozwiązania stosunku pracy strony stosunku pracy. Faktycznie wydanie świadectwa pracy jest jedynie czynnością techniczną, polegającą na wydaniu dokumentu potwierdzającego zatrudnienie u pracodawcy, z którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygaśnięciu i realizacja ustawowego obowiązku wynikającego z przepisu art. 97 § k.p. W judykaturze przyjmuje się, iż wydanie świadectwa pracy jest skutkiem rozwiązania stosunku pracy (art. 97 § 1 zdanie pierwsze k.p.), w związku z czym nie zastępuje oświadczenia woli pracodawcy w tym zakresie (por. wyrok SN z dnia 14.05.2012r., sygn. II PK 238/11). Świadectwo pracy nie jest natomiast oświadczeniem woli i nie zawiera oświadczeń woli, lecz jedynie oświadczeniem wiedzy, nie będąc też dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 244 k.p.c., ale jedynie dokumentem prywatnym (por. wyrok SA w Katowicach z dnia 19.11.2013r., sygn. III AUa 241/13, wyrok SA w Białymstoku z dnia 10.06.2014 r., sygn. III AUa 8/14). Innymi słowy świadectwo pracy jest dokumentem, który ma potwierdzać zdarzenia i czynności w znaczeniu faktycznym (por. wyrok SN z dnia 15.12.2009 r., sygn. II PK 156/09); i jako czynność niejako techniczna, nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia (por. wyrok SN z dnia 02.06.2006 r., sygn. I PK 250/05). W konsekwencji samo wydanie świadectwa pracy - bez wyraźnego lub dorozumianego oświadczenia woli - nie oznacza rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok SN z dnia 07.06.1994 r., sygn. I PRN 29/94), ponieważ wydanie świadectwa pracy nie jest równoznaczne ze złożeniem oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy (por. wyrok SN z dnia 29.11.2012 r., sygn. II PK 106/12).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy należy z całą stanowczością stwierdzić, że wydanie przez stronę pozwaną świadectwa pracy nie może zostać uznane za przejaw woli rozwiązania stosunku pracy z powódką. De facto takiej woli nie było ani ze strony powódki, ani pozwanej, o czym świadczy fakt, iż powódka żądała ustalenia stosunku pracy na czas nieokreślony od dnia 1 grudnia 2011 r., wykonując pracę na rzecz strony pozwanej przez niemal trzy lata, pomimo braku umowy w formie pisemnej. Powódka miała pełne prawo sądzić iż była w tym czasie zatrudniona na podstawie takiej umowy, tym bardziej iż była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych, a otrzymane przez nią zaświadczenie o zatrudnieniu i zarobkach do celów kredytowych zawierało takie dane.

Podobnie strona pozwana w żaden sposób nie przejawiała woli rozwiązania tej umowy o pracę. Istotnym jest, że strona pozwana, po wręczeniu umowy o pracę na czas określony do dnia 31 października 2014 r., zaproponowała następnie powódce zatrudnienie na dalszy czas określony do dnia 31 grudnia 2015 r. Tym samym wolą strony pozwanej było dalsze kontynuowanie współpracy z powódką w dotychczasowym charakterze.

Również wolą powódki było dalsze wykonywanie pracy na rzecz strony pozwanej, bowiem w tym celu właśnie żądała ustalenia treści stosunku pracy na czas nieokreślony. Fakt, iż powódka nie przyjęła propozycji zawarcia umowy o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2015 r. nie świadczy, iż powódka nie miała woli dalszej pracy na rzecz strony pozwanej. Okoliczność ta jednoznacznie wskazuje, że powódka miała wolę pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, bowiem miała przeświadczenie iż na takiej podstawie jest zatrudniona.

Należy stwierdzić, iż faktycznie obie strony niniejszego sporu miały wolę dalszej kontynuacji stosunku pracy, natomiast sporem objęty był tylko rodzaj zawartej umowy o pracę tj. czy jest to umowa o pracę na czas określony i konieczne jest jej dalsze przedłużenie, czy na czas nieokreślony. Tym samym zdaniem Sądu Okręgowego trudno jest przyjąć, aby strona pozwana wyraziła wobec powódki wolę zakończenia tego stosunku pracy, na skutek wydania jej świadectwa pracy odnośnie umowy terminowej. Trzeba zaznaczyć, że samo przesłanie powódce świadectwa pracy, nie stanowi oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, a jedynie czynność techniczną będącą wynikiem rozwiązania stosunku pracy. Należy jednak podkreślić, iż do takiego rozwiązania stosunku pracy nie doszło, bowiem stron nie



łączyła umowa o pracę na czas określony, której upływ czasu powodowałby wygaśnięcie stosunku zatrudnienia. Strony łączył stosunek pracy na czas nieokreślony, a zatem do rozwiązania stosunku pracy koniecznym było złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, czego strona pozwana nie uczyniła. Tym samym brak było podstaw po stronie powódki do składania kolejnego pozwu przeciwko pracodawcy o przywrócenie do pracy, zwłaszcza w sytuacji, gdy toczyło się postępowanie odnośnie ustalenia czy strony łączy stosunek pracy i w oparciu o jaki rodzaj umowy o pracę. Strona pozwana niejako samo sobie zaprzecza formułując zarzut naruszenia przepisu art. 264 § 2 k.p. Z jednej strony bowiem wskazuje na zakończenie umowy terminowej, z drugiej natomiast stwierdza, że powódka winna wnieść pozew o przywrócenie do pracy w oparciu o łączącą ją z pracodawcą umowę na czas nieokreślony.

Reasumując zarzut naruszenia art. 58 k.p. w zw. z art. 264 § 2 k.p. należało uznać za chybiony.

Wobec powyższych rozważań Sąd Okręgowy oddalił apelację strony pozwanej na zasadzie art. 385 k.p.c. jako bezzasadną.

Orzeczenie o kosztach postępowania Sąd Okręgowy oparł o art. 98 k.p.c. w zw. z § 13 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 i § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013.461 j.t.). Wartość przedmiotu zaskarżenia wyniosła 6860 zł. Wobec powyższego koszty zastępstwa procesowego wyniosły 450 zł (1200 zł x 75% x 50%) w odniesieniu do wskazanej wartości przedmiotu sporu, oraz 60 zł w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy, tj. łącznie 510 zł.