

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lutego 2014r.

Sąd Okręgowy we Wrocławiu Wydział VII Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSO Krystyna Dereń-Szydłowska

Sędziowie : SO Bożenna Kaczorowska

SO Robert Kuczyński (ref.)

Protokolant: Małgorzata Miodońska

po rozpoznaniu w dniu 20 lutego 2014 r. we Wrocławiu

sprawę z powództwa A. S. (1)

przeciwko (...) Spółce z o. o. we W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji powódki i strony pozwanej

od wyroku częściowego Sądu Rejonowego w dla W. X Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 grudnia 2013 roku sygn. akt XP 687/13

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie II w ten sposób , iż ustala że powódkę A. S. (1) łączyła ze stroną pozwaną (...) Spółką z o. o. we W. umowa o pracę do dnia 20 sierpnia 2013 roku,

II. oddala apelację strony pozwanej

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu odwoławczym

UZASADNIENIE

Powódka A. S. (1) wniosła przeciwko stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W., o ustalenie stosunku pracy na okres od 25 października 2010 r. do 31 grudnia 2015 r. a także o zapłatę .

W uzasadnieniu pozwu podniosła, iż wykonuje na rzecz strony pozwanej pracę na podstawie zawieranych na czas określony umów zlecenia. Rozpoczęcie świadczenia pracy nastąpiło w dniu 25 października 2010 r., natomiast aktualnie obowiązująca umowa rozwiąże się z dniem 31 grudnia 2015 r., tym samym łączny czas trwania wiążącego strony stosunku prawnego obejmuje okres od 25 października 2010 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. Mimo narzucenia przez pracodawcę jako podstawy wiążącego strony stosunku prawnego umów zlecenia, w rzeczywistości spełnia on wszystkie przesłanki umowy o pracę określone w art. 22 § 1 k.p. Wykonywana na rzecz strony pozwanej praca odbywa się za wynagrodzeniem płatnym miesięcznie, w zakładzie pracodawcy i w wymiarze czasu pracy określonym harmonogramem. Szczegółowy zakres obowiązków powódki na stanowisku rejestratorki medycznej określa załącznik do zawartych umów zlecenia: „zakres obowiązków rejestratorki medycznej”. Strona pozwana w ww. wykazie zobowiązała powódkę do „wykonywania poleceń służbowych wydawanych przez bezpośrednich przełożonych, niezależnie od wykonywanych na stałe na rzecz pracodawcy zadań określonych w zakresie obowiązków”,

co jednoznacznie wskazuje, iż powódka pozostaje w stosunku podległości służbowej w rozumieniu kodeksu pracy. Te okoliczności stanowią dowód na pozostawanie przez obie strony w stosunku pracy i nie wywołuje tu żadnych skutków prawnych nazwanie umów zawartych między stronami umowami zlecenia, gdyż decyduje tu spełnienie przesłane ustawowych z powołanego art. 22 § 1 k.p. charakteryzującego stosunek pracy. Na stanowisku rejestratorki medycznej zatrudnione były również inne osoby świadczące pracę na rzecz strony pozwanej. Zakres obowiązków oraz warunki wykonywania pracy określone były jednakowo dla wszystkich osób wykonujących pracę na tym samym stanowisku. Znamienne była jednak różnica w formie prawnej ukształtowanego między poszczególnymi osobami a stroną pozwaną stosunku zatrudnienia. Jedynie bowiem powódka świadczyła pracę w oparciu o umowę zlecenia, pozostałe zaś osoby wykonywały pracę w oparciu o stosunek pracy, który ukształtowany był przy zachowaniu analogicznych warunków pracy i zakresu obowiązków jakie występowały u powódki. Na skutek działań strony pozwanej od ponad dwóch lat powódka pozbawiona jest możliwości korzystania z uprawnień pracowniczych, jak i ochrony gwarantowanej przez przepisy prawa pracy, a w tym świadczeń ubezpieczeniowych w ramach ubezpieczenia społecznego oraz zdrowotnego. W zaistniałej sytuacji, wobec braku woli polubownego rozwiązania niniejszego sporu ze strony pozwanej, zmuszona została wystąpić na drogę postępowania sądowego w celu dochodzenia swych praw. Strona pozwana odmawia bowiem zawarcia z nią umowy o pracę bądź też potwierdzenia na piśmie rodzaju umowy o pracę i warunków zatrudnienia, gdyż nie udzieliła odpowiedzi na skierowane do niej w tej sprawie pisemne wezwanie (k. 2-7).

Strona pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie.

W odpowiedzi na pozew zaprzeczyła jakoby kiedykolwiek łączył ją z powódką stosunek pracy. Już na etapie rekrutacji strona pozwana wyraźnie zaznaczyła, że zatrudni w ramach stosunku zlecenia osobę na stanowisko rejestratorki medycznej. Powódka odpowiadając na to ogłoszenie uprzedzona została na podstawie jakiego stosunku prawnego zostanie zatrudniona. Złożona przez nią aplikacja wraz z CV była więc wyrazem jej nieprzymuszonej woli, której wyraz dała wielokrotnie przy zawieraniu umów zlecenia oraz aneksów. Z jej pisemnego oświadczenia złożonego w dniu 29 października 2010 r. jednoznacznie wynika, że powódka „dobrowolnie i z pełną świadomością skutków faktycznych i prawnych chce zawrzeć umowę cywilnoprawną z ze strona pozwaną. Powódka konsekwentnie, w § 5 umowy zlecenia z dnia 6 lutego 2011 r. oraz w § 5 umowy zlecenia z dnia 29 listopada 2011 r. oświadczyła, że „jest świadoma różnic między zatrudnieniem opartym na stosunku pracy, a świadczeniem usług opartym na cywilnoprawnym stosunku zobowiązaniowym stanowiącym podstawę zawarcia niniejszej umowy. Zgoda na zawarcie niniejszej umowy nie jest zdeterminowana ani wymuszona wskutek ekonomicznej lub jakiegokolwiek innej zależności do Zleceniodawcy. Decydujące znaczenie dla oceny charakteru prawnego umowy noszącej cechy umowy o pracę i umowy zlecenia ma zgodny zamiar stron oraz cel umowy. W tym stanie rzeczy za całkowicie bezpodstawne uznać należy zawarte w pozwie stwierdzenie powódki, że strona pozwana narzuciła jej, jako podstawę wiążącego strony stosunku prawnego, umowy zlecenia. W ocenie strony pozwanej twierdzenie to jest gołosłowne i zostało sformułowane wyłącznie na potrzeby niniejszego postępowania. Istotne jest również, że umowy te strony nazwały umowami zlecenia, postanawiając jednocześnie, że będą miały do niej zastosowanie, w zakresie w niej nieuregulowanym, przepisy kodeksu cywilnego. Dodatkowo strona pozwana wskazała, że nie polegają ponadto na prawdziwe twierdzenia powódki, że była ona zobowiązana do „wykonywania poleceń służbowych wydawanych przez bezpośrednich przełożonych, niezależnie od wykonywanych na stałe na rzecz pracodawcy zadań określonych w zakresie obowiązków”. Żadna z zawartych z powódką umów zlecenia ani załączniki do nich np. „Zakres obowiązków rejestratorki medycznej” nie nakładają na nią takiego obowiązku. Strona pozwana również zaprzeczyła, że na podstawie pkt 29 dokumentu pn.: „Aktualny zakres obowiązków i czynności wykonywanych przez rejestratorki zatrudnione w (...) Centrum (...) we W.” powódka była zobowiązana do wykonywania poleceń służbowych wydanych przez bezpośredniego przełożonego. Strona pozwana zaprzeczyła, jakoby dokument ten obowiązywał w prowadzonym przez nią przedsiębiorstwie i stanowił źródło obowiązków służbowych powódki. Przedłożony przez powódkę dowód z kopii ww. zakresu nie jest dokumentem w rozumieniu art. 245 k.p.c. ponieważ nie zawiera podpisu osoby, która go sporządziła, a co za tym idzie nie może stanowić dowodu w niniejszej sprawie. Strona pozwana wskazała, że „ustalone zasady rejestracji”, do których odsyłają umowy z powódką, nie mają formy pisemnej. Są to wyłącznie ustne instrukcje przekazane powódce z chwilą rozpoczęcia wykonywania umowy oraz zasady funkcjonowania stosowanego u strony pozwanej systemu informatycznego rejestracji pacjentów (...), którego zasady funkcjonowania zostały powódce przedstawione

w dniu rozpoczęcia wykonywania umowy. Powyższe dowodzi, że powódka w żadnym momencie związania umową ze stroną pozwaną nie pozostawała w podległości służbowej wobec niej ani osób działających w jej imieniu lub u niej zatrudnionych, co również wyklucza w tym zakresie uznania stosunku prawnego za stosunek pracy. Stosunek prawny łączący strony pozbawiony był również innych, konstytutywnych elementów stosunku pracy tj. obowiązku osobistego świadczenia pracy oraz wykonywania pracy w czasie ustalonym przez pracodawcę. W żadnej z umów strony nie zastrzegły, aby powódka wykonywała je wyłącznie osobiście. Jednak nawet gdyby uznać, że zamiarem stron było wykonywanie umów przez powódkę osobiście okoliczność taka nie przesądza o nawiązaniu stosunku pracy, ponieważ takie elementy występują także w stosunkach cywilnoprawnych. Również załączone do pozwu listy obecności, które podpisywała powódka, w żadnym razie nie przesądzają o nawiązaniu przez strony stosunku pracy. Abstrahując od faktu, że powódka uzyskała te dokumenty bez wiedzy i zgody strony pozwanej wyjaśnienia wymaga, że dokument ten nie był stosowany przez stronę pozwaną w celu ewidencjonowania czasu pracy, ale wyłącznie w celu udokumentowania wykonywania zlecenia w danym dniu przez powódkę. Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy ma fakt zatrudniania przez stronę pozwaną dwóch innych osób na podstawie umowy o pracę na stanowisku rejestratorki medycznej. Zarówno A. S. (2), jak i M. B. miały inne od powódki zakresy obowiązków. Ostatnie z wymienionych pracowników miały podpisane ze stroną pozwaną umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej. Takiej umowy strona pozwana nie zawarła z powódką. Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, że stosunek pracy z ww. osobami został nawiązany za kadencji poprzedniego zarządu spółki (...) sp. z o.o., który prowadził odmienną politykę kadrową w przedsiębiorstwie strony pozwanej.

Wyrokiem częściowym z dnia 10 grudnia 2013 roku Sąd Rejonowy dla Wrocławia Śródmieścia X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił, że powódkę A. S. (1) łączył ze stroną pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. stosunek pracy w okresie od 25 października 2010 r. do 6 kwietnia 2013 r.. Oddalił powództwo o dalszy okres tj do dnia 31 grudnia 2015 roku.

Wyrok wydał Sąd Rejonowy na podstawie następująco ustalonego stanu faktycznego :

Powódka A. S. (1) zawarła ze stroną pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. następujące umowy nazwane (...): w dniu 25 października 2010 r. na okres od 25-30 października 2010 r. Zgodnie z § 1 umowy, powódka zobowiązała się do wykonywania obowiązków rejestratorki medycznej. Szczegółowy zakres obowiązków na stanowisku rejestratorki medycznej przedstawiał załącznik do umowy; w dniu 29 października 2010 r. na okres od 2 listopada 2010 r. do 31 stycznia 2011 r. Zgodnie z § 1 umowy, powódka zobowiązała się do wykonywania obowiązków rejestratorki medycznej. Szczegółowy zakres obowiązków na stanowisku rejestratorki medycznej przedstawiał załącznik do umowy. Zgodnie z § 2 umowy, z tytułu zleconych prac powódka miał otrzymać wynagrodzenie brutto w wysokości 1.922,97 zł. Zawierając umowę z dnia 29 października 2010 r. powódka podpisał oświadczenie, iż dobrowolnie i z pełną świadomością skutków prawnych faktycznych i prawnych chce zawrzeć umowę cywilnoprawną; w dniu 1 lutego 2011 r. na okres od 1 lutego 2011 r. do 31 grudnia 2011 r. Zgodnie z § 1 umowy, powódka zobowiązała się do wykonywania obowiązków rejestratorki medycznej. Szczegółowy zakres obowiązków na stanowisku rejestratorki medycznej przedstawiał załącznik do umowy. Zgodnie z § 2 umowy, z tytułu zleconych prac powódka miał otrzymać wynagrodzenie brutto w wysokości 1.922,97 zł. Zgodnie z § 5 umowy, powódka oświadczyła, iż jest świadoma różnic między zatrudnieniem opartym na stosunku pracy, a świadczeniem usług opartym na cywilnoprawnym stosunku zobowiązaniowym stanowiącym podstawę zawarcia niniejszej umowy. Zgoda na zawarcie umowy nie była zdeterminowana ani wymuszona w skutek ekonomicznej lub jakiegokolwiek innej zależności od strony pozwanej; w dniu 29 listopada 2011 r. na okres od 1 stycznia 2012 r. do 31 grudnia 2015 r. Zgodnie z § 1 umowy, powódka zobowiązała się do wykonywania obowiązków rejestratorki medycznej. Szczegółowy zakres obowiązków na stanowisku rejestratorki medycznej przedstawiał załącznik do umowy. Zgodnie z § 2 umowy, z tytułu zleconych prac powódka miał otrzymać wynagrodzenie brutto w wysokości 1.922,97 zł. Miejscem wykonywania umowy była siedziba strony pozwanej. Zgodnie z § 5 umowy, powódka oświadczyła, iż jest świadoma różnic między zatrudnieniem opartym na stosunku pracy, a świadczeniem usług opartym na cywilnoprawnym stosunku zobowiązaniowym stanowiącym podstawę zawarcia niniejszej umowy. Zgoda na zawarcie umowy nie była zdeterminowana ani wymuszona w skutek ekonomicznej lub jakiegokolwiek innej zależności od strony pozwanej.

Aneksami do umowy z dnia 29 listopada 2011 r. z dniem 6 lutego 2012 r. strony zgodnie zmieniły umowę o pracę w części dotyczącej określenia stanowiska pracy – stanowisko rejestratorki medycznej zastępuje się stanowiskiem rejestratorki medyczno-diagnostycznej. Aneksami do umowy z dnia 29 listopada 2011 r. z dniem 1 lipca 2012 r. strony zgodnie zmieniły umowę zlecenie w części dotyczącej wynagrodzenia określając jego wysokość na kwotę 2.266,82 zł brutto. Do zakresu obowiązków rejestratorki medycznej z dnia 29 października 2010 r. należało: rejestracja pacjentów zgodnie z ustalonymi zasadami rejestracji, przyjmowanie pacjentów, kierowanie ich ruchem w przychodni, zakładanie kart, wydawanie pacjentom wyników badań, recept, przygotowanie dla lekarzy kart pacjentów na dany dzień, przygotowanie listy pacjentów, otwieranie i zamykanie gabinetów lekarskich, sporządzanie dobowego, miesięcznego raportu kasowego, sporządzanie zestawienia dobowego utargu (...) Sp. z o.o., komputerowe rejestrowanie pacjentów- praca w programie mMedica, kserowanie dokumentów potrzebnych przy prowadzeniu kart pacjentów, kontrola czystości stolików szklanych z lekami. Zgodnie z aktualnym zakresem obowiązków i czynności wykonywanych przez rejestratorki zatrudnione w (...) Centrum (...) we W., który został przedstawiony M. B., A. S. (2) oraz powódce przez A. C. (1), rejestracja pracowała od poniedziałku do piątku w godzinach od 8:30 do 19:00 oraz w soboty od 8:30 do 15:00 zgodnie z harmonogramem pracy przedstawionym w załączniku nr 1. Do zakresu czynności szczegółowych należało : przyjmowanie telefonów oraz udzielanie wyczerpujących informacji dotyczących: zasad przyjmowania pacjentów, zakresu udzielanych świadczeń medycznych wykonywanych w ramach kontraktu z NFZ jak również odpłatnie. Informowanie o opłatach za świadczenia wykonywane w ramach usług komercyjnych zgodnie z cennikiem (załącznik nr 2) jak również o możliwości płatności za usługę medyczną kartą płatniczą lub gotówką. Rejestracja pacjentów: a. rejestracja pacjentów odbywa się zarówno osobiście (lub przez członków rodziny czy osoby trzecie) jak i telefonicznie , z wyznaczeniem dnia i przybliżonej godziny realizacji świadczenia okulistycznego, oraz poinformowaniem pacjenta do jakiego lekarza pacjent został zarejestrowany, pacjenci rejestrowani są w kolejności zgłoszenia, jeżeli pacjent wskaże imiennie lekarza do którego chce być zarejestrowany, Rejestracja zobowiązana jest do zarejestrowania zgodnie ze wskazaniem oraz określeniem możliwie najwcześniejszego terminu przyjęcia, fakt rejestracji pacjenta odnotowywany jest przez osobę dokonującą rejestracji w programie (...) prowadząc rejestrację w zastosowaniu programu (...) rejestratorka zobowiązana jest do kontroli i weryfikacji wprowadzanych danych osobowych pacjentów, rejestrowania rodzaju wizyty (w ramach NFZ, odpłatna) jak również rodzaju świadczenia diagnostycznego lub terapeutycznego. Zakładanie karty pacjentów: w przypadku pacjentów pierwszorazowych rejestrowanych na wizyty odpłatne rejestratorka wypisuje na karcie wizyty, poza danymi osobowymi, adresem zamieszkania, nr telefonu komórkowego, dane uprawniające' pacjenta do: wystawiania recept na leki refundowane uzyskania zwolnienia lekarskiego (L4) lub skierowania do szpitala, dokumentami tymi są: druk (...), legitymacja ubezpieczeniowa z aktualnym wpisem i pieczętką lub aktualne zaświadczenie z zakładu pracy; w przypadku pacjentów rejestrowanych na świadczenia w ramach NFZ wypisują, na karcie wizyty, poza danymi osobowymi, nr telefonu komórkowego, dane uprawniające pacjenta do udzielania bezpłatnych świadczeń, podstawy udzielania bezpłatnych świadczeń określa załącznik nr 3 ; w przypadku pacjenta komercyjnego rejestratorka zobowiązana jest do zapytania o formę płatności za wizytę - czy dokonana będzie kartą płatniczą czy gotówką; następnie wypisuje dowód zapłaty w dwóch egzemplarzach - jeden pozostaje w rejestracji, drugi przekazywany jest pacjentowi wraz z rachunkiem fiskalnym; rejestratorka informuje pacjenta, że dowód zapłaty powinien być oddany lekarzowi w gabinecie przed rozpoczęciem usługi medycznej. Na życzenie pacjenta wypisuje fakturę za wykonaną usługę medyczną. Rejestratorka po zaewidencjonowaniu pacjenta wskazuje gabinet lekarski lub pracownię diagnostyczną i informuje pacjenta o przewidywanej godzinie przyjęcia i kolejności udzielanej porady. . W przypadku pacjenta wymagającego pilnego przyjęcia (przypadek nagły) ustala w porozumieniu z lekarzem przyjęcie pacjenta w dniu jego zgłoszenia. Uprawnienia do przyjęcia poza kolejnością posiadają również: zasłużony honorowy dawca krwi, zasłużony honorowy dawca przeszczepu, inwalida wojenny i wojskowy, kombatanant. . Jeżeli w czasie wizyty lekarz wyznaczy termin wizyty kontrolnej pacjent lub lekarz informuje o tym Rejestrację, która wpisuje pacjenta w rejestr pod wyznaczoną datą, zaznaczając jednocześnie rodzaj planowanego świadczenia (kontrola, badanie diagnostyczne). W przypadku badań diagnostycznych rejestratorka dokładnie kontroluje istniejący rejestr/harmonogram badań w celu zapewnienia jego bezkonfliktowego wykonywania. . W przypadku "pacjentów zgłaszających się w wyznaczonym terminie do badania diagnostycznego angiografii fluorescencyjnej dna oka rejestracja reguluje przyjmowanie pacjenta zgodnie z zaleceniami określonymi w załącznikach nr 6 i 7. Przygotowanie

i odpowiedzialność za dokumentację medyczną oraz czuwanie nad jej właściwym obiegiem zgodnie z procedurą nr 1/2010 obiegu dokumentacji W (...) określoną w rozporządzeniu Prezesa Zarządu z dnia 28.06.2010 (załącznik nr 4). Stała współpraca z lekarzami poradni specjalistycznych i pracowni diagnostycznych w celu bieżącego tworzenia bazy danych statystycznych w programie M. stanowiących podstawę do rozliczeń z NFZ. Bieżąca aktualizacja informacji dotyczących : . placówki pełniące ostry dyżur okulistycki we W., ilości wolnych miejsc na badania diagnostyczne : USG gałki ocznej, (...), pole widzenia w danym tygodniu. Informacje te powódka miała przekazywać lekarzom zatrudnionym w (...) przed rozpoczęciem przez nich pracy w danym dniu. Informacje dotyczące badania diagnostycznego angiografii fluoresceinowej dna oka będą przekazywane zgodnie z zaleceniami określonymi w załącznikach nr 6 i 7. Przygotowanie gabinetów lekarskich i pracowni diagnostycznych do świadczenia usług lekarskich: we wszystkich gabinetach lekarskich, a zwłaszcza w gabinetach wykazanych na portalu świadczeniodawcy NFZ sprawdza sprzęt medyczny przyporządkowany do danych gabinetów i pracowni Uzupełnianie leków i materiałów medycznych niezbędnych do wykonywania świadczeń medycznych przez lekarzy, sprawdzanie na bieżąco ilość podstawowych leków niezbędnych do wykonywania usług okulistycznych, zwłaszcza dotyczących podstawowych kropli diagnostycznych i znieczulających, żelu do badania w trójlustrze i laseroterapii, fluoresceiny w ampułkach. Stan ilościowy w/w leków i środków diagnostycznych powódka miała zgłaszać osobie odpowiedzialnej za ich zamawianie. Uzupełnianie w gabinetach materiałów biurowych, skierowań do szpitala, na badania diagnostyczne, kart porady specjalistycznej, druków do kart pacjenta. Dbanie o czystość i porządek w szatkach lekarskich, na stolikach lekarskich, uzupełnianie płynów dezynfekcyjnych do trójluster i gonioskopów, dezynfekowanie nieoptycznych części sprzętów medycznych; wyłączanie urządzenia medyczne po zakończonej pracy lekarzy. Zmienianie prześcieradeł papierowych na łóżkach lekarskich po zakończonej pracy lekarzy-w gabinetach i sali zabiegowej. Współpraca przy wykonywaniu badania angiografii fluoresceinowej dna oka. Obowiązki rejestracji w tym zakresie określa załącznik nr 6. Sprawdzanie stanu dystrybutorów z wodą dla pacjentów, uzupełnianie pojemników z herbatą dla pacjentów, kubków jednorazowego użytku, cukier. Przyjmowanie i segregowanie korespondencji przychodzącej i wychodzącej z (...) każda koperta z przychodzącą korespondencją powinna być opatrzona datą przyścia oraz podpisem osoby przyjmującej korespondencje; kopert, w których przychodzi korespondencja nie wolno wyrzucać. Ewidencjonowanie powyższej korespondencji w księdze korespondencji Na życzenie lekarza sporządzanie kserokopii wyników badań i konsultacji , które wymagane są do prowadzenia diagnostyki i terapii pacjenta okulistyckiego. Sporządzanie kserokopii oraz potwierdzanie za zgodność z oryginałem dokumentacji medycznej na wniosek pacjenta lub innych podmiotów np.: ZUS, Sąd, po zaakceptowaniu wniosku przez osobę reprezentującą (...) (Zarząd, Dyrektor (...)). Naliczanie i przyjmowanie opłat za usługi okulistyckie, zgodnie z obowiązującym cennikiem, obsługiwanie urządzenia do płatności kartą płatniczą, sporządzanie na bieżąco raportów kasowych zgodnie z zarządzeniem Prezesa Zarządu z 01.04.2010 roku (załącznik nr. 8) Rejestratorka zobowiązana była do obsługi komputerowego programu medycznego, urządzeń kserograficznych, faksu, nadzorowania skrzynią e-mailowej (...), przekazywanie nadchodzących wiadomości bezpośrednio przełożonemu, w przypadku wiadomości dotyczących rejestracji pacjentów, ustalanie terminów wizyt oraz informowanie telefonicznie lub drogą elektroniczną osoby zainteresowanej. Powiadamianie bezpośredniego przełożonego o: zgłaszanej przez lekarzy nieobecności w pracy, urlopach zauważonych brakach w sprzęcie, zniszczeniach, awariach. Kontrolowanie zużycia materiałów biurowych oraz zgłaszanie zapotrzebowania na artykuły biurowe, osobie odpowiedzialnej za ich zamawianie, tuszu do drukarek współpracujących z AF, (...), papier do USG gałki ocznej po uprzednim poinformowaniu o takiej konieczności osobie odpowiedzialnej za zamówienia. Kontrolowanie ilości bloczków z receptami i zamawia recepty dla lekarzy zatrudnionych w (...). Kontrolowanie ilości druków LA , zamawianie druków i odbieranie ich z ZUS. Zanoszenie wystawionych przez lekarza druków L4 do ZUS. Umieszczanie na wszystkich receptach, drukach LA, bloczkach kart porady specjalistycznej, skierowań do szpitala, skierowań na badania specjalistyczne pieczętki ' (...) (recepty i bloczki przygotowywane są dla wszystkich lekarzy i do wszystkich gabinetów lekarskich). Na życzenie lekarza przygotowuje i znosi do gabinetu kawę lub herbatę. Wykonuje polecenia służbowe wydane przez bezpośredniego przełożonego niezależnie od wykonywania zadań na stałe określonych z zakresu obowiązków. Po zakończonej pracy lekarzy zamyka okna, gasi światła we wszystkich pomieszczeniach oraz po włączeniu systemu alarmowego zamyka (...). Ponadto rejestratorki wykonują: (w związku z brakiem na stałe pielęgniarki) mycie, dezynfekcję i sterylizację narzędzi - zgodnie

z procedurami załączniki nr 9 i 10 (3 lub 4 w tygodniu po pracy dr H. M.). pomagają dr H. M. przy trzymaniu dzieci do płukania i sondowania dróg łzowych.

W połowie 2010 r. strona pozwana poszukiwała osoby, która pracowałaby w recepcji medycznej, a formą zatrudnienia miała być umowa zlecenie. W drodze rekrutacji do zatrudnienia została wytypowana powódka. Pierwsza umowa nazwana „umowa-zlecenie” zawarta z powódką na okres 1 tygodnia została podpisana przez prezesa zarządu strony pozwanej S. B.. Została zawarta umowa tej treści, albowiem strony nie wiedziały czy powódce spodoba się ta praca i czy sobie poradzi. Następną umową miała być umowa o pracę, jednakże powódce została przedstawiona do podpisu przez I. S. umowa nazwana „umową zlecenia”. Powódka była zdziwiona taką formą zatrudnienia i wówczas udała się do prezesa zarządu strony pozwanej S. B., który oświadczył powódce, że nie podpisze jeszcze umowy o pracę, gdyż były problemy z pracownikiem, który pracował przed powódką. Powódka podpisała przedstawioną umowę, gdyż zależało jej na zatrudnieniu. Zawierając kolejną umowę powódka była przekonana, iż będzie to umowa o pracę, jednakże ponownie została przedstawiona jej do podpisania umowa nazwana „umową-zlecenia”. Wówczas powódka rozmawiała z M. S. (1) w sprawie umowy o pracę, gdyż dotychczasowy okres próbny był już w ocenie powódki zbyt długi. Wówczas M. S. (1) oświadczyła powódce, że na razie podpisze z nią umowę zlecenie, a jeżeli w ciągu kilku miesięcy będzie się wykazywać i będzie zadowolona z jej pracy, to wówczas zmienia umowę na umowę o pracę. W trakcie trwania tej umowy powódka w rozmowach z M. S. (1) powracała do kwestii zawarcia umowy o pracę, lecz M. S. (1) odkładała na dalszy okres kwestię zamiany umowy na umowę o pracę. W trakcie trwania ostatniej z umów w początkowym okresie, M. S. (1) dała powódce kolejny okres na sprawdzenie się, jednakże w momencie kiedy dowiedziała się, iż powódka jest w ciąży oświadczyła, iż nie podpisze z nią umowy o pracę, gdyż wcześniej zatrudniona A. T., która pracowała przed powódką, poszła na urlop wychowawczy a ona nie może sobie na to pozwolić, żeby potem zatrudniać kogoś na miejsce powódki. W początkowym, okresie pracy powódki w rejestracji pracowały łącznie 3 osoby, tj. M. B., A. S. (2) oraz powódka. Zarówno M. B. jak i A. S. (2) były zatrudnione przez stronę pozwaną na podstawie umów o pracę. W lutym 2011 r. strona pozwana obniżyła M. B. wymiar czasu pracy do 1/2 etatu, a w czerwcu 2011 r. zostało złożone jej wypowiedzenie umowy o pracę. Po rozwiązaniu stosunku pracy z M. B. w rejestracji pracowały już tylko A. S. (2) oraz powódka. W związku z obniżeniem wymiaru czasu pracy, a następnie rozwiązaniem stosunku pracy z M. B., A. S. (2) oraz powódka miały więcej pracy, gdyż musiały wykonywać jeszcze pracę, którą dotychczas wykonywała M. B.. W ramach zawartych umów nazwanych „umowa zlecenia” powódka wykonywała co do zasady takie same obowiązki jak pozostałe rejestratorki medyczne, które były zatrudnione na umowę o pracę. Przede wszystkim powódka obsługiwała pacjentów, czyli odbierała telefony, rejestrowała pacjentów przez telefon, przygotowywała wyniki badań i wydawała je pacjentom, przygotowywała pocztę, karty na następny dzień, rozliczała świadczenia do NFZ, pomagała lekarzom przy codziennych obowiązkach. Przy zawieraniu drugiej umowy, powódka jako załącznik otrzymała krótki, jednostronicowy zakres obowiązków. Następny obszerny i szczegółowy zakres obowiązków dostała razem z pozostałymi rejestratorkami medycznymi od A. C. (1). Obowiązki wszystkich rejestratorek były takie same.

A. C. (1) była na co dzień przełożoną rejestratorek medycznych, które wykonywały jej polecenia, często robiła też spotkania rejestratorek medycznych w rejestracji przed otwarciem (...) i mówiła im czego od nich wymaga. Powódka również wykonywała polecenia A. C. (1), jak również innych lekarzy pracujących w ośrodku. Rejestratorki medyczne pracowały według miesięcznego grafiku, na którym było dokładnie rozpisane, kto, którego dnia i na którą godzinę ma przyjść do pracy. Grafiki były dostarczane z kancelarii, a osobą która przekazywała grafiki była zazwyczaj I. S., która była asystentką zarządu. Ewentualna zamiana dyżuru określonego w grafiku musiał być zgłoszona I. S.. Podejmując pracę, powódka została zobowiązana do podpisywania list obecności, na którym byli ujęci pracownicy strony pozwanej. Jednakże z uwagi, iż początkowo powódka nie była wpisana komputerowo na liście obecności miała sama odręcznie dopisywać się na tą listę i odnotowywać swoje godziny pracy, tj. o której przychodzi i wychodzi. W późniejszym czasie powódka była już uwzględniana na listach komputerowo przez stronę pozwaną. Na koniec miesiąca listy obecności były zabierane przez I. S. do kancelarii. Strona pozwana nigdy nie kwestionowała faktu podpisywania się powódki na listach obecności. Powódka otrzymywała co miesiąc wynagrodzenie przelewem na konto. Kwota wynagrodzenia była co miesiąc taka sama, zgodnie z zawartymi umowami. Powódka nie otrzymywała żadnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wynikające z list obecności. W okresie zatrudnienia powódka nie

była nigdy chora, dopiero w ostatnim okresie ciąży, będąc w 8 miesiącu poszła do lekarza i uzyskała zwolnienie L4, które przedłożyła z końcem sierpnia 2012 r. Od 31 sierpnia 2012 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim i już nie wróciła do pracy. Po otrzymaniu zwolnienia lekarskiego powódka poinformowała A. C. (1), iż dostała zwolnienie lekarskie i praktycznie do końca trwania ciąży nie wróci już do pracy. W okresie zatrudnienia powódka przebywała również na urlopie i za ten okres zostało wypłacone jej stosowne wynagrodzenie w normalnej wysokości. Powódka była zgłoszona do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i odprowadzała składki z tytułu ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego z tytułu wykonywania umowy zlecenia. Dobrowolnie opłacała składkę chorobową. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wypłacił na rzecz powódki: zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego za okres od 31 sierpnia 2012 r. do 24 października 2012 r.; zasiłek macierzyński za okres od 21 października 2012 r. do 6 kwietnia 2013 r. Po dniu 6 kwietnia 2013 r. zostały złożone raporty rozliczeniowe za miesiące kwiecień i maj 2013 r. z wykazaną podstawą wymiaru składki w wysokości 0,00 zł

W dniu 1 kwietnia 2010 r. strona pozwana zawarła z A. S. (2) oraz M. B. umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej za prowadzenie kasy. Powódka nie miała zawartej umowy o odpowiedzialności materialnej. Pismem z dnia 10 czerwca 2013 r. powódka zwróciła się do strony pozwanej w sprawie podjecie negocjacji ugodowych odnośnie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę związanymi z tym faktem należnościami oraz o zadośćuczynienie z tytułu naruszenia dóbr osobistych wobec bezprawnego wykorzystania jej wizerunku w materiałach marketingowych strony pozwanej. Pismem z dnia 14 sierpnia 2013 r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę ze skutkiem na dzień 20 sierpnia 2013 r.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał, iż żeby wykazać istnienie stosunku pracy między stronami należy odróżnić umowę o pracę od umów cywilnoprawnych. Problem ten sprowadza się do wykładni art. 22 k.p., który był już wielokrotnie przedmiotem analizy Sądu Najwyższego, a wypracowana linia orzecznicza jest jednolita i utrwalona. Wykonywanie takich samych czynności może występować w ramach umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. Podkreśla rolę kierownictwa pracodawcy jako charakterystycznego i konstrukcyjnego elementu istnienia stosunku pracy „Cechą umowy o pracę nie jest też 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. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności (...); podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych; wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność; dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. ”.Wynagrodzenie jest konstytutywnym elementem stosunku pracy odróżniającym go choćby od wolontariatu. Wynagrodzenia nie można się zrzec (art. 84 k.p.), Do pozostałych cech charakterystycznych, odróżniających stosunek pracy od umów cywilnoprawnych należy: osobiste, w sposób ciągły, świadczenie przez pracownika pracy, a ponadto świadczenie jej pod kierownictwem pracodawcy i na jego ryzyko. Dla oceny rodzaju stosunku prawnego, decydujące znaczenie miało ustalenie, które z tych cech łączącego strony stosunku prawnego miały charakter przeważający. Natomiast sama nazwa umowy nie ma znaczenia jeżeli nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p. (por. wyr. SN z 14 września 1998 r., I PKN 334/98, z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNP 2000/11/417, M.Prawn. 2000/7/446). Trudno w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy stwierdzić, iż wolą obu stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej. Powódka bowiem deklarowała ze swojej strony chęć zawarcia umowy o pracę, natomiast fakt podpisywania przez nią kolejnych umów przedstawianych jej do podpisu przez stronę pozwaną, w redagowaniu których powódka w żaden sposób nie brała udziału, wynikał z potrzeby zatrudnienia i zarobkowania. Zgodnie z treścią zawieranych umów powódka zobowiązała się do wykonywania obowiązków rejestratorki medycznej, a w późniejszym okresie rejestratorki medyczno-diagnostycznej. Natomiast szczegółowy zakres tych obowiązków miał przedstawiać załącznik do zawieranych umów. W toku postępowania strona pozwana nie przedłożyła żadnych załączników, o których mowa w treści § 1 spornych umów. Sąd Rejonowy, dokonał ustalenia wykonywanych przez powódkę obowiązków w oparciu o dokumenty zaoferowane przez powódkę. Zawierając umowę z dnia 29 października 2010 r. powódce został przedstawiony jednostronicowy dokument dotyczący zakresu obowiązków rejestratorki

medycznej. Dokument ten był częścią umowy z dnia 29 października 2010 r. i mógł obowiązywać łącznie z tą umową do 31 stycznia 2011 r. Natomiast umowy zawierane w dniach 1 lutego 2011 r. oraz 29 listopada 2011 r., pomimo § 1 ust. 2 umów, nie zawierały żadnego załącznika dotyczącego zakresu obowiązków. Jak wynikało z zeznań powódki oraz spójnych, konsekwentnych i logicznych zeznań świadków M. B., A. C. (1) oraz A. S. (2), powódce został przedstawiony przez A. C. (1) kilkustronicowy dokument zatytułowany „Aktualny zakres obowiązków i czynności wykonywanych przez rejestratorki zatrudnione w (...) we W.”. Pomimo, iż strona pozwana formalnie kwestionowała istnienie dokumentu, który miał być przedstawiony wszystkim rejestratorką medycznym, to jednak w żaden sposób nie wykazała, iż umowy z 1 lutego 2011 r. oraz 29 listopada 2011 r. zawierały jakieś inne zakresy obowiązków, o których miała być mowa w § 1 ust. 2 tych umów. § 1 ust. 2 umów mówi o szczegółowym zakresie obowiązków na stanowisku rejestratorki, natomiast kwestionowany przez stronę pozwaną dokument określa właśnie szczegółowo obowiązki i czynności wykonywane przez rejestratorki medyczne. Zeznania świadków M. B. oraz A. S. (2) potwierdziły fakt, przedstawienia powódce takiego samego zakresu obowiązków, co świadkom, gdyż porównywały i przeglądały one we własnym gronie przedłożone im przez A. C. (1) dokumenty. W ocenie Sądu Rejonowego, już sam zakres obowiązków i czynności, do których przestrzegania zobowiązana była powódka przeczył twierdzeniom istnienia pomiędzy stronami stosunku cywilnoprawnego. Trudno było doszukać się w nim zwyczajowo przyjętych wskazówek odnośnie wykonania zlecenia przekazywanych przez zleceniodawcę zleceniobiorcy. Zakres ten stanowił bowiem dokładne, precyzyjne i szczegółowe wytyczne dla osób zatrudnionych na stanowisku rejestratorki medycznej i ni jak miał się do tego, iż w przypadku umowy zlecenia zleceniobiorca w ramach umowy cywilnoprawnej samodzielnie organizuje sobie odpowiednie działania. Powódka nie tylko miała wykonywać swoje czynności według ustalonego przez stronę pozwaną schematu – procedury, ale była zobowiązana do wykonywania poleceń służbowych wydawanych przez bezpośredniego przełożonego niezależnie od wykonywania zadań na stałe określonych w zakresie obowiązków. Okoliczności wykonywania przez powódkę pracy podporządkowanej, potwierdzają nie tylko dowody z dokumentów ale przede wszystkim zeznania świadków M. B. oraz A. S. (2), z których jednoznacznie wynika, iż lekarze zatrudnieni przez stronę pozwaną wydawali powódce wiążące polecenia wykonania określonych czynności. W ocenie Sądu Rejonowego, równie istotnym elementem dla ustalenia właściwego stosunku prawnego łączącego strony jest fakt, iż praca powódki w żaden sposób nie różniła się od pracy wykonywanej przez pozostałe dwie osoby zatrudnione na stanowisku rejestratorki medycznej, które były zatrudnione na umowy o pracę. Świadkowie M. B. oraz A. S. (2), jednoznacznie potwierdziły, iż praca powódki niczym się nie różniła od ich pracy. Ponadto równie istotny jest fakt, iż w lutym 2011 r. strona pozwana obniżyła wymiar etatu M. B. do 1/2, a następnie w czerwcu 2011 r. rozwiązała z nią umowę o pracę, jednocześnie nie zatrudniając żadnej innej osoby. Według zasad doświadczenia życiowego obowiązki dotychczas wykonywane przez M. B. musiały zostać sędowane na pozostałe dwie osoby, tj. A. S. (2) oraz powódkę, co potwierdziły zeznania świadków. Powódka po rozwiązaniu stosunku pracy z M. B., przejęła część jej dotychczasowych obowiązków, które wykonywała ona w ramach umowy o pracę, nie było bowiem fizyczną możliwością, ażeby A. S. (2) zatrudniona na umowę o pracę, była w stanie przejąć całość obowiązków zwolnionego pracownika. Kolejną okolicznością przemawiająca za tym, iż strony łączył stosunek pracy oparty na przepisach kodeksu pracy, był fakt, iż powódka podpisywała się na listach obecności, gdzie odnotowywała swoje godziny pracy. Również w przypadku list obecności strona pozwana kwestionowała prawdziwość tegoż dokumentu, jednak Sąd Rejonowy, wszelkie zarzuty w tym przedmiocie uznał za bezzasadne. Jak wynika z zeznań powódki nigdy nie była i nie jest ona w posiadaniu oryginałów spornych list obecności. Z zeznań powódki wynikało natomiast, iż w okresie zatrudnienia skanowała ona oryginalne listy obecności, w których posiadaniu była strona pozwana, a następnie, z owych skanów zostały sporządzone kserokopie tychże dokumentów, które zostały przez nią załączane do pozwu. Sprzeczne z doświadczeniem życiowym należy uznać twierdzenie strony pozwanej, iż w świetle art. 129 § 4 k.p.c. to powódka winna przedłożyć oryginały list obecności. Wprawdzie strona pozwana mogła nie posiadać list obecności, na których podpisywała się powódka, gdyż w jej ocenie strony łączyła umowa zlecenia, jednakże należy zwrócić uwagę, iż na przedłożonych przez powódkę listach obecności, poza powódką widnieją również inne osoby takie jak M. B., A. S. (3), L. Ż., J. S., które były zatrudnione przez stronę pozwaną na podstawie umowy o pracę. Twierdzenia przesłuchanego w charakterze strony pozwanej S. B., jakoby strona pozwana nie posiadała tychże list obecności, a wręcz zostały one zniszczone uznał Sąd Rejonowy za całkowicie niezrozumiałe i nielogiczne irracjonalne, sprzeczne z doświadczeniem życiowym, albowiem były to dokumenty potwierdzające między innymi czas pracy pracowników zatrudnionych na umowę o pracę. Brak ewidencji czasu pracy naraża pracodawcę na ewentualne negatywne skutki w przypadku roszczeń pracownika

związanych np. z ewentualnym wynagrodzeniem za godziny nadliczbowe.) art. 149 § 1 zd. pierwsze k.p.i art. 94 pkt 9a i 9b k.p.). Ponadto twierdzenia w zakresie list obecności podnoszone przez prezesa strony pozwanej, były dziwne i niezrozumiałe, z uwagi na fakt, że jest on czynnym radcą prawnym i kto jak kto, ale on właśnie winien zdawać sobie doskonale sprawę z ciężących na nim jako pracodawcy obowiązków wobec pracowników. W przypadku list obecności na koniec miesiąca były one przekazywane do kancelarii i przez cały okres zatrudnienia powódki absolutnie nikt nie kwestionował faktu, iż powódka podpisuje się na tych listach i odznacza godziny swojej pracy, trudno zatem przyjąć, iż strona pozwana traktowała powódkę jako zleceniobiorcę, a podpisy te miałyby jedynie świadczyć o wykonaniu zlecenia. Wprawdzie w początkowym okresie powódka sama dopisywała się na tych listach, to jednak później była już uwzględniana na nich komputerowo przez stronę pozwaną. Skoro strona pozwana zaprzeczał prawdziwości kserokopii list obecności przedłożonych przez powódkę, a do których posiadania oryginałów zobowiązana była strona pozwana jako pracodawca, to świetle art. 253 k.p. wina te okoliczności udowodnić (np. przedstawiając oryginały list obecności, na których nie byłoby podpisów powódki). Równie istotnym elementem łączącego strony stosunku prawnego jest fakt, iż powódka pracowała w określonym miejscu i czasie. Powódka wykonywała bowiem swoją pracę w siedzibie strony pozwanej, korzystała ze sprzętu i materiałów będących własnością strony pozwanej, a ponadto była zobowiązana do wykonywania pracy w określonych przez stronę pozwaną godzinach pracy. Z zeznań świadków wynikało, iż strona pozwana sporządzała dla pracowników recepcji, w tym również powódki, comiesięczne grafiki pracy, w których były określone dni oraz godziny pracy. Powódka była uwzględniona w grafiku pracy na równi z pozostałymi recepcjonistkami medycznymi, które były zatrudnione na podstawie umów o pracę. Trudno więc mówić, iż to w gestii powódki leżało kiedy wykona zlecenie, co jest charakterystyczne właśnie dla umowy o charakterze cywilnoprawnym, w ramach której zleceniobiorca podejmuje się wykonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie i co do zasad to od zleceniobiorcy zależy kiedy i w jakim terminie będzie wykonywać zlecenie. Sporządzane przez stronę pozwaną grafiki pracy świadczą ponadto, iż powódka była zobowiązana świadczyć pracę nie tylko w określonym miejscu i czasie, ale również osobiście i w sposób ciągły. Swoją nieobecność musiała bowiem zgłaszać stronie pozwanej, podobnie zresztą jak pozostałe rejestratorki medyczne. Natomiast z list obecności wynika, iż powódka pracowała przez 4-6 dni w tygodniu po 8, a nawet 10 godzin dziennie. Również kwestia wynagrodzenia przemawiała za przyjęciem, iż strony łączył stosunek pracy. W świetle § 2 zawartych umów, z tytułu zleconych prac powódka miała otrzymać wynagrodzenia brutto w wysokości między innymi 1.922,97 zł (umowy z 29 października 2010 r., 1 lutego 2011 r., 29 listopada 2011 r.). Treść tego zapisu może wskazywać, iż za cały okres zlecenia powódka miała otrzymać wynagrodzenie określone w § 2 umów, i tak np. w przypadku choćby umowy z 1 lutego 2011 r. powódka winna otrzymać za cały okres zlecenia tj. od 1 lutego 2011 r., do 31 grudnia 2011 r. wynagrodzenie w wysokości 1.922,97 zł. Jednocześnie zgodnie z art. 744 k.c. w razie odpłatnego zlecenia wynagrodzenie należy się przyjmującemu dopiero po wykonaniu zlecenia, chyba że co innego wynika z umowy lub przepisów szczególnych. Strony w żaden sposób nie uregulowały w umowach w sposób odmienny wypłaty wynagrodzenia, w związku z czym za wykonanie zlecenia z dnia 1 lutego 2011 r. powódka powinna otrzymać wynagrodzenie dopiero po jego wykonaniu w kwocie określonej w § 2 umowy, a więc po 31 grudnia 2011 r. Tymczasem, w toku postępowania zostało ustalone, iż powódka przez cały okres zatrudnienia otrzymywała wynagrodzenie przelewem na konto, co miesiąc, w określonym terminie, w wysokości określonej w § 2 umów nazwanych „umowy zlecenia”. Okoliczności te przemawiają za istnieniem stosunku pracy, albowiem w świetle art. 85 § 1 k.p. pracodawca ma obowiązek wypłaty wynagrodzenia za pracę co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. W okresie zatrudnienia powódka korzystała z urlopu, za który otrzymała od strony pozwanej stosowne wynagrodzenie. Takiego elementarnego elementu stosunku pracy nie sposób w żaden sposób przypisać umowie zlecenia. W ocenie Sądu Rejonowego, w trakcie pracy powódki, była ona faktycznie traktowana przez stronę pozwaną nie jako zleceniobiorca, albowiem zgodnie z aneksem z dnia 6 lutego 2012 r. do umowy zlecenia z dnia 29 listopada 2011 r. strony zgodnie oświadczyły, iż z dniem 6 lutego 2012 r. zmieniają umowę o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy – stanowisko rejestratorka medyczna zastąpiono stanowiskiem rejestratorki medyczno-diagnostycznej. Tymczasem w świetle przepisów Kodeksu cywilnego przyjmującemu zlecenie nie powierza się stanowiska pracy lecz wykonanie określonej czynności prawnej. Fakt, iż powódka nie miała podpisanej umowy o odpowiedzialności materialnej nie przesądza o istnieniu stosunku cywilnoprawnego. Bezspornym w sprawie było to, że powódka faktycznie świadczyła pracę u strony pozwanej do końca sierpnia 2013 r. tj. do czasu, gdy z uwagi na niezdolność do pracy poszła na zwolnienie chorobowe, a następnie, wypłacony jej został przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, po urodzeniu dziecka, zasiłek macierzyński do dnia 6 kwietnia 2013 r. Strony w rzeczywistości łączył

stosunek pracy oparty na przepisach kodeksu pracy w okresie od 25 października 2010 r. do czasu, gdy powódka poszła na zwolnienie lekarskie, albowiem przeważająca większość elementów tego stosunku prawnego miała charakter umowy o pracę i tak naprawdę trudno tutaj doszukać się cech charakterystycznych dla umowy cywilnoprawnej, a w takim przypadku, nawet ewentualna zgodna wola stron zawarcia umowy zlecenia, nie może zmienić faktycznie istniejącego stosunku prawnego. Zgodnie bowiem z art. 22 § 1² k.p. nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonej w § 1. Natomiast nazwanie umowy „umową zlecenia”, w żaden sposób nie tworzy stosunku cywilnoprawnego w sytuacji gdy faktyczne zatrudnienie ma charakter zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. W gruncie rzeczy można dojść do wniosku, iż powódka została zatrudniona przez stronę pozwaną, tak naprawdę na miejsce innego pracownika – A. T., która była nieobecna w pracy z uwagi na urlop wychowawczy.

Ustalając stosunek pracy od 25 października 2010 r. do 6 kwietnia 2013 r. Sąd miał na uwadze, że powódka faktycznie świadczyła pracę do czasu przejścia na zwolnienie lekarskie, a następnie – po urodzeniu dziecka – otrzymywała zasiłek macierzyński. W ocenie Sądu Rejonowego, skoro strony łączył faktycznie stosunek pracy, a nie stosunek cywilnoprawny do 31 sierpnia 2013 r., to, skoro powódka bezpośrednio po tym, jak zakończyła świadczyć pracę, przeszła na zwolnienie lekarskie, a następnie był jej wypłacany zasiłek macierzyński przez okres równy okresowi urlopu macierzyńskiego, stosunek pracy winien obejmować zarówno okres faktycznie świadczonej pracy przez powódkę, jak i okres pobierania zasiłku chorobowego i zasiłku macierzyńskiego.

Sąd Rejonowy dokonał oceny mocy dowodowej zakresu obowiązków w świetle art. 233 k.p.c. w kontekście całości okoliczności faktycznych. Z zeznań świadków M. B. i A. S. (2) wynikało, iż otrzymały one wraz z powódką sporny zakres obowiązków od A. C. (1), która była ich przełożoną. Taki też wniosek wyciągnął Sąd Rejonowy z zeznań świadka A. C. (1). Bez znaczenia były podnoszone przez stronę pozwaną okoliczności, że świadka A. C. (1) łączyła ze stroną jedynie umowa cywilnoprawna, a nie umowa o pracę. Skoro A. C. (1) występowała u strony pozwanej jako osoba zarządzająca, miała faktyczną możliwość wydawania powódce poleceń, to powódka nie miała obowiązku ustalać, na jakiej podstawie świadek A. C. (1) wydaje jej polecenia. Po otrzymaniu zakresu obowiązków, świadkowie M. B. i A. S. (2) oraz powódka porównywały w swoim gronie przedstawiony im zakres czynności i jak wynika z ich spójnych zeznań świadków i powódki wszystkie trzy zakresy obowiązków były takie same i w ocenie świadków były to właśnie dokumenty przedłożone przez powódkę. Jeżeli strona pozwana twierdziła, iż to nie był dokument pochodzący od niej, to niezrozumiałym jest, że nie przedstawiła zakresu obowiązków, który miał zostać przedstawiony świadkom M. B. i A. S. (2). Taki dokument przecież winien znajdować się w aktach osobowych tych pracowników. Sąd oddalił wnioski stron o przedłożenie oryginałów dokumentów przedłożonych przez powódkę w pozwie z uwagi na fakt że z zeznań powódki wynikało, iż nie była ona w posiadaniu oryginałów list obecności, a jedynie w trakcie zatrudnienia sporządzała sobie skany tych dokumentów, których oryginały na koniec miesiąca były zanoszone do kancelarii strony pozwanej. Natomiast z zeznań prezesa strony pozwanej wynikało, iż strona pozwana nie posiada oryginałów tychże dokumentów, albowiem zaginęły, bądź też zostały przez nią zniszczone. To strona pozwana jako pracodawca ma obowiązek przechowywać dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy i o ile można w pewien sposób wytłumaczyć nie posiadania oryginałów list obecności powódki, to jednak nie da się tego sensownie wytłumaczyć w przypadku gdy na listach obecności oprócz powódki podpisywali się również pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę, w związku z czym strona pozwana miała obowiązek przechowywania oryginałów tychże dokumentów. Okoliczności nie przedstawienia przez stronę pozwaną oryginałów tych dokumentów, do których przechowywania była zobligowana w świetle przepisów prawa pracy, Sąd Rejonowy dokonał w świetle art. 248 § 1 i 2 zd. ostatnie k.p.c. w oparciu o dyspozycję art. 233 k.p.c..

Z wyrokiem Sądu Rejonowego nie zgodziły się obie strony i wywiodły apelacje.

Powódka zaskarżyła ww. wyrok w części tj. w pkt. II i zarzuciła mu : naruszenie prawa procesowego - art. 233 § 1 K.p.c. w zw. z art. 6 K.c. - poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i dokonanie ustaleń sprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności ustalenie, że czas trwania wiążącego powódkę ze stroną pozwaną stosunku pracy obejmował okres od dnia 25 października 2010 roku do dnia 6 kwietnia 2013

roku, podczas gdy z okoliczności ujawnionych w toku procesu jednoznacznie wynika, że łączący strony stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 20 sierpnia 2013 roku a tym samym łączny czas jego trwania obejmował okres od dnia 25 października 2010 roku do dnia 20 sierpnia 2013 roku.

Powódka uzasadniała, że poparcie jej twierdzeń znajduje wyraz m.in. w znajdującym się w aktach sprawy piśmie procesowym strony pozwanej z dnia 14 sierpnia 2013 roku (k.26), w którym to potwierdza ona czas trwania istniejącego między stronami tj. pozwaną i powódką wzajemnego zobowiązania w postaci obowiązującej umowy zlecenia z dnia 29 listopada 2011 roku przyjmując jako datę zakończenia jego trwania dzień 20 sierpnia 2013 roku. W konsekwencji swoim zachowaniem strona pozwana w sposób nie budzący wątpliwości wykazała, że do dnia upływu okresu wypowiedzenia zapoczątkowanego dnia 14 sierpnia 2013 roku, uznawała ona pełną skuteczność wiążącego strony stosunku zobowiązaniowego.

Ponadto powódka zarzuciła naruszenie przepisu art. 233 § 1 K.p.c. - poprzez dowolne przyjęcie, iż po upływie okresu trwania zwolnienia lekarskiego (od dnia 31 sierpnia 2012 roku do dnia 21 października 2012 roku) a następnie po upływie okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego (od 21 października 2012 roku do dnia 6 kwietnia 2013 roku) powódka nie podjęła działań zmierzających do skutecznego czynnego powrotu do pracy, w sytuacji gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że dnia 5 kwietnia 2013 roku powódka stawiała się osobiście w siedzibie strony pozwanej zgłaszając swą gotowość do dalszego wykonywania umówionej pracy począwszy od dnia 8 kwietnia 2013 roku (pierwszy dzień roboczy po upływie okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego). Wskazana postawa, poprzez którą powódka przejawiała wolę i gotowość dalszego wykonywania pracy następnie, wielokrotnie potwierdzona została w drodze wzajemnej korespondencji elektronicznej.

Uzasadniała, że poparcie jej twierdzeń znajduje wyraz m.in. w znajdującym się w aktach sprawy piśmie powódki z dnia 10 czerwca 2013 roku (k.2-7), w którym zważywszy na bierną postawę strony pozwanej przejawiającą się w niedopuszczeniu powódki do wykonywania pracy, wyrażając wolę kontynuowania zatrudnienia, uwzględniając fakt trwania wiążącej strony umowy, powódka zawezwała stronę pozwaną do podjęcia działań zmierzających do wyjaśnienia zaistniałego na tym tle stanu niepewności.

Powódka zarzuciła także naruszenie art. 328 § 2 K.p.c. - poprzez pominięcie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku częściowego wskazania przyczyn, dla których Sąd: odmówił mocy dowodowej pismu procesowemu strony pozwanej z dnia 14 sierpnia 2013 roku, w którym przyznała ona, że za dzień zakończenia trwania wiążącego strony stosunku zatrudnienia ukształtowanego w dalszym okresie czasu w oparciu o umowę zlecenia z dnia 29 listopada 2013 roku przyjąć należy dzień 20 sierpnia 2013 roku tj. ostatni dzień okresu wypowiedzenia zapoczątkowanego dnia 14 sierpnia 2013 roku, odmówił mocy dowodowej oświadczeniom powódki zawartym w jej zeznaniach złożonych w toku rozpoznania sprawy jak również w jej piśmie z dnia 10 czerwca 2013 roku skierowanym do strony pozwanej, w zakresie w jakim świadczyły one o podjęciu przez nią działań stanowiących przejaw gotowości jak i woli kontynuowania zatrudnienia u strony pozwanej po upływie okresu trwania zwolnienia lekarskiego (od dnia 31 sierpnia 2012 roku do dnia 21 października 2012 roku) a następnie po upływie okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego (od 21 października 2012 roku do dnia 6 kwietnia 2013 roku).

Wskazując na powyższe zarzuty, powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku częściowego poprzez ustalenie, że powódkę i stronę pozwaną łączył stosunek pracy od dnia 25 października 2010 roku do dnia 20 sierpnia 2013 roku, zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu za postępowanie apelacyjne a w tym kosztów zastępstwa procesowego,

W uzasadnieniu apelacji powódka podała, że ze stanowiskiem Sądu I instancji nie sposób się zgodzić. W pierwszej kolejności strona powodowa zarzuca, iż Sąd I instancji dopuścił się naruszenia przepisów prawa procesowego, a to **art. 233 § 1 K.p.c.** w zw. z art. 6 k.c., albowiem przekroczył on w niniejszej sprawie zasady swobodnej oceny dowodów i dokonał ustaleń faktycznych sprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie dokonując wszechstronnej jego oceny. W ocenie powódki nie można podzielić opinii Sądu I instancji, w zakresie w jakim uznał on dzień 6 kwietnia 2013 roku za datę zakończenia wiążącego strony stosunku pracy. Sąd błędnie przyjął bowiem, że

powódka informując swojego pracodawcę o uzyskanym zwolnieniu lekarskim oznajmiła, że po okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim a następnie po okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego nie zamierza powrócić już do pracy. W tym miejscu strona powodowa wskazuje, że przyjęte przez Sąd stanowisko pozostaje w oczywistej sprzeczności z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Strony zawierając kolejno po sobie umowy zlecenia, w tym umowę z dnia 29 listopada 2011 roku wyraziły wolę ukształtowania wiążącego je stosunku zobowiązaniowego do dnia 31 grudnia 2015 roku. W toku realizacji zawartych umów, aż do dnia 14 sierpnia 2013 roku żadna ze stron nie przejawiała woli zakończenia wzajemnej współpracy. W żadnym zaś wypadku zamiaru takiego nie można przypisać powódce, którą od samego początku tj. od dnia 25 października 2010 roku, w którym to zawarła pierwszą umowę sumiennie wykonywała swoje obowiązki, dążąc do zacieśnienia współpracy ze stroną pozwaną. Strona powodowa udając się na zwolnienie lekarskie, które uzyskała w związku z kłopotami zdrowotnymi powiązanymi ze zbliżającym się porodem wyrażała nadzieję, że po zakończeniu trwania swojej usprawiedliwionej nieobecności będzie mogła czynnie powrócić do życia zawodowego, kontynuując zatrudnienie u strony pozwanej. Powyższe przeświadczenie znajdowało wyraz w zapewnieniach o woli kontynuowania zatrudnienia jakie to wyrażone zostały przez stronę pozwaną. Potwierdzał to również fakt dalszego trwania wiążącej strony umowy. Dnia 5 kwietnia 2013 roku a więc w przeddzień zakończenia okresu pobierania świadczenia macierzyńskiego powódka stawiała się osobiście w siedzibie strony pozwanej zgłaszając swą gotowość do dalszego wykonywania umówionej pracy począwszy od dnia 8 kwietnia 2013 roku (pierwszy dzień roboczy po upływie okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego). Wskazana postawa, poprzez którą powódka przejawiała wolę i gotowość dalszego wykonywania pracy następnie, wielokrotnie potwierdzona została w drodze wzajemnej korespondencji elektronicznej. Następnie zaś pismem z dnia 10 czerwca 2013 roku (k.2-7) powódka zważywszy na bierną postawę strony pozwanej przejawiającą się w niedopuszczeniu jej do wykonywania pracy, wyrażając wolę kontynuowania zatrudnienia, uwzględniając fakt trwania wiążącej strony umowy, zawiadzała stronę pozwaną do podjęcia działań zmierzających do wyjaśnienia zaistniałego na tym tle stanu niepewności. W świetle powyższego nie sposób przyjąć, że wolą powódki było przedwczesne a przypadające na dzień 6 kwietnia 2013 roku zakończenie wiążącego ją z pozwaną stosunku zobowiązaniowego. Bardzo istotnym jest odniesienie się w tym miejscu do stanowiska pozwanej wyrażonego w piśmie z dnia 14 sierpnia 2013 roku, w którym to potwierdziła ona czas trwania istniejącego między stronami tj. pozwaną i powódką wzajemnego zobowiązania w postaci obowiązującej umowy zlecenia z dnia 29 listopada 2011 roku przyjmując jako datę zakończenia jego trwania dzień 20 sierpnia 2013 roku.

Strona pozwana w swojej apelacji zaskarżyła w/w wyrok częściowy w całości, zarzucając mu: naruszenie prawa materialnego, tj. art. 8 kodeksu pracy poprzez jego pominięcie, w sytuacji gdy przepis ten winien mieć zastosowanie, albowiem ustalenia stanu faktycznego i ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wskazują, że roszczenie powódki o ustalenie stosunku pracy jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego, a w szczególności z zasadą wzajemnego zaufania stron, zasadą swobody umów, zasadą pacta sunt servanda, ponieważ w całym okresie obowiązywania umowy zlecenia, powódka mimo świadomości różnic między zatrudnieniem opartym na stosunku pracy a świadczeniem czynności opartych na umowie zlecenia godziła się wykonywać swoje obowiązki w ramach tego ostatniego stosunku, nie przejawiając przy tym jakiegokolwiek zachowania w zakresie zmiany takiej sytuacji prawnej; zatem, nie może korzystać z ochrony prawnej zachowanie powódki, polegające na sprzeniewierzeniu się warunkom zawartej umowy, tym bardziej, że strony przy zawieraniu każdej z kolejnych umów zlecenia jednoznacznie określały jej status prawny;

Ponadto zarzuciła naruszenie przepisów prawa procesowego mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj.: art. 129 § 1 i § 4 kpc w zw. z art. 233 § 2 kpc poprzez ich niewłaściwe zastosowanie wskutek oddalenia wniosku złożonego przez pozwaną do zobowiązania powódki do przedłożenia oryginałów list obecności i brak dokonania oceny przez Sąd I instancji na tej podstawie, jakie znaczenie nadać odmowie przedstawienia przez stronę dowodu lub przeszkodom stawianym przez nią w jego przeprowadzeniu, podczas gdy prawidłowe zastosowanie art. 129 § 1 i § 4 kpc prowadzi do wniosku, że obowiązek złożenia oryginału dokumentu powstał z chwilą zgłoszenia takiego żądania przez stronę pozwaną bez potrzeby wydawania przez sąd jakiegokolwiek rozstrzygnięcia w tym zakresie a ponadto, w razie odmowy przedstawienia oryginałów dokumentów przez powódkę Sąd winien, stosownie do art. 233 § 2 kpc, dokonać oceny

tej okoliczności w świetle ustalenia, że przedłożone przez powódkę dokumenty zostały potwierdzone za zgodność z oryginałem, a więc przy założeniu, że powódka dysponowała oryginałami tych dokumentów a nie ich skanami;

Zarzuciła także naruszenie art. 233 § 1 kpc, przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, nadto jego dowolną ocenę, poprzez: dokonanie oceny stosunku prawnego łączącego strony bez przeprowadzenia dokładnej wykładni oświadczeń woli powódki wyrażonych przy podpisywaniu umów, z których jednoznacznie wynika, że wolą stron było zawarcie umów zlecenia a zgoda powódki na ich zawarcie nie jest zdeterminowana, ani wymuszona wskutek zależności od pozwanej; w sytuacji gdy wykładnia tych oświadczeń ma istotne znaczenie dla oceny stosunku łączącego strony i wyraźnie określa chęć ukształtowania stosunku na zasadach zlecenia a nie stosunku pracy; dokonanie sprzecznych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek przyjęcia, że: „pierwsza z umów” zawartych przez strony miała być umową „sprawdzającą” a dopiero następna umowa miała być umową o pracę, podczas gdy takie ustalenie jest całkowicie dowolne i sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie, tj.: oświadczeniem powódki z 29.10.2010 r., umowami zlecenia zawartymi przez strony w dniu 1.02.2011 r. oraz w dniu 29.11.2011 r., z treści których jednoznacznie wynika, że powódka dobrowolnie i z pełną świadomością skutków faktycznych i prawnych chce zawrzeć umowę cywilnoprawną (tj. umowę zlecenia a nie umowę o pracę) a jej zgoda nie jest zdeterminowana, ani wymuszona wskutek jakiegokolwiek zależności od pozwanej; zebrany w sprawie materiał dowodowy świadczy o wykonywaniu prac) przez powódkę i tym samym istnieniu stosunku pracy przez cały sporny okres, tj. **od 25.10.2010 r. do 6.04.2013 r.**, podczas gdy ocena zgromadzonego materiału dowodowego nie pozwala na powyższe ustalenie, gdyż powódka zastępowana przez profesjonalnego pełnomocnika nie przedstawiła żadnych dowodów w ujęciu procesowym potwierdzających tę okoliczność a zaofiarowane kserokopie list obecności stwierdzają rzekomą obecność powódki u strony pozwanej w wybranych arbitralnie okresach, z pominięciem listopada i grudnia 2010 r., kwietnia 2011 r., września 2011 r., okresu luty - maj 2012 r., co sprawia, że rozstrzygnięcie przyjęte przez Sąd I instancji o istnieniu stosunku pracy między stronami w okresie 25.10.2010 - 6.04.2013 jest całkowicie dowolne; świadek A. C. (1) była osobą zarządzającą u strony pozwanej lub jej przełożoną w sytuacji gdy przyjęcie takie jest całkowicie sprzeczne z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, a zwłaszcza z zeznaniami strony pozwanej, pełnomocnika Zarządu - M. S. (2) i asystentki Zarządu - I. S., z których jednoznacznie wynika, że świadek ten nie był przełożonym powódki ani nie posiadał jakichkolwiek uprawnień do wydawania komukolwiek poleceń służbowych albowiem pełniąc funkcje dyrektora d/s medycznych u strony pozwanej do jej obowiązków nie należały sprawy kadrowe, czy administracyjne zwłaszcza dotyczące rejestratorek medycznych; dowolne ustalenie, że powódka służbowo podlegała kierownictwu strony pozwanej analogicznie jak przy stosunku opartym na umowie o pracę i była zobowiązana do wykonywania poleceń służbowych wydawanych przez bezpośredniego przełożonego, w sytuacji gdy żaden dowód przeprowadzony w toku postępowania nie pozwala na wyprowadzenie takiego wniosku; przyjęcie, że fakt podpisywania umów przez pozwaną wynikał z potrzeby zatrudnienia i zarobkowania w sytuacji gdy żaden z dowodów zgromadzonych w sprawie (w tym nawet zeznania powódki) nie uzasadnia takiego przyjęcia, a nadto, treść oświadczenia powódki z 29.10.2010 r. oraz umów z 1.02.2011 r. i 29.11.2011 r. a także zasady doświadczenia życiowego przeczą takiemu ustaleniu; dowolne ustalenie, że wbrew oczekiwaniom powódki Prezes Zarządu (...) sp. z o.o. odmówił powódce podpisania umowy o pracę w sytuacji gdy; po pierwsze, okoliczność zgłoszenia kiedykolwiek przez powódkę zmiany statusu umowy została przez niego zakwestionowana; po drugie, takie ustalenie jest sprzeczne z treścią jednoznacznych i wyraźnych (a także wielokrotnych) oświadczeń woli wyrażonych przez powódkę na piśmie; ustalenie, że zakres obowiązków wykonywanych przez powódkę wynikał z „Aktualny zakres obowiązków i czynności wykonywanych przez rejestratorki w (...) sp. z o.o.” w sytuacji gdy przedstawiony „dokument” nie posiada przymiotu dokumentu w ujęciu procesowym z uwagi na brak jego podpisania przez którąkolwiek ze stron, po drugie jednoznacznego zaprzeczenia przez pozwaną jakoby przedłożony przez powódkę „dokument” z rzekomym zakresem obowiązków stanowił źródło jej obowiązków służbowych, a ewentualne jego przedstawienie przez A. C. (1) zostało dokonane jako jednostronna czynność prawna dokonana w cudzym imieniu bez umocowania lub z przekroczeniem tego umocowania w rozumieniu art. 104 kodeksu cywilnego i jako takie należy uznać ją za nieważną dowolne ustalenie, że zakresy obowiązków rejestratorek zatrudnionych na podstawie umowy o pracę tj. A. S. (2) i M. B. pokrywały się z zakresem obowiązków powódki, w sytuacji gdy ze spójnych, logicznych zeznań strony pozwanej i pełnomocnika zarządu (a nie kwestionowanych przez powódkę) wynika, że rejestratorki zatrudnione na podstawie umowy o pracę miały

inne czynności polegające chociażby na ich wspólnej odpowiedzialności za powierzone mienie, w tym za utargi, sporządzanie raportów kasowych, asyście przy wybranych zabiegach lekarskich.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie – o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania; zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniosła, że uwadze Sądu umknął fakt, że analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do jednoznacznego wniosku, że roszczenie powódki o ustalenie stosunku pracy jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego. Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego strony procesu, według własnego uznania, zupełnie dobrowolnie i stosownie do zasady swobody umów zawarły w dniu 25.10.2010 r. umowę zlecenia. Przy zawieraniu każdej kolejnej umowy strony jednoznacznie wyróżniały ten fakt formułą, że mają „świadomość różnic między zatrudnieniem opartym na stosunku pracy a świadczeniem usług opartym na cywilnoprawnym stosunku zobowiązaniowym stanowiącym podstawę zawarcia niniejszej umowy a zgoda na zawarcie umowy nie jest zdeterminowana ani wymuszona wskutek ekonomicznej czy jakiegokolwiek innej zależności (...)”. Zatem, Powódka nie tylko godziła się na wykonywanie czynności opartych na umowie zlecenia, ale i w sposób jednoznaczny i precyzyjny oświadczała przez czas współpracy stron, że ma świadomość różnic między zatrudnieniem opartym na stosunku pracy a świadczeniem czynności opartych na umowie zlecenia. Podkreślić przy tym należy, że do czasu wytoczenia powództwa powódka nie przejawiała jakiegokolwiek zachowania w celu zmiany takiej sytuacji prawnej. Naganność zachowania powódki i tym samym brak podstaw do żądania ochrony prawnej polegało więc na tym, że nie tylko aprobowała dotychczasowe ustalenia stron w zakresie wykonywania swoich obowiązków na podstawie stosunku zlecenia, ale i po zaprzestaniu wykonywania umowy, zmieniła swoje stanowisko, chcąc wykonywać swoje obowiązki w ramach stosunku pracy świadomie i celowo przemilczając ten fakt i wprowadzając w błąd stronę pozwaną co do rzeczywistej woli zawieranej umowy, zaktualizowanej dopiero w treści przedmiotowego pozwu, narażając w ten sposób stronę pozwaną na ujemne konsekwencje prawne. Zachowanie powódki stoi w oczywistej sprzeczności z zasadą wzajemnego zaufania stron i należytej staranności, które mają tak doniosłe znaczenie przy kształtowaniu i wykonywaniu umów zlecenia. Roszczenie powódki nie może korzystać z ochrony prawnej również z tego powodu, że sprzeniewierzyła się warunkom zawartej umowy. Strony przy zawieraniu każdej z kolejnych umów zlecenia jednoznacznie określały jej status prawny. Znamienne także jest, że wobec wyżej opisanej postawy powódki strona pozwana, kierując się zasadą swobody umów wyrażoną w art. 353¹ kc i zasadą „pacta sunt servanda” opierała się na dobrej wierze powódki przez cały czas trwania stosunku łączącego strony i nie mogła czynić odmiennych ustaleń od tych, które wynikały z umów zawartych pomiędzy stronami. Doświadczenie życiowe wskazuje przy tym, że dopóki żadna ze stron nie kwestionuje łączącego je stosunku prawnego, to nie sposób uznać za zgodne z zasadami współżycia społecznego ponoszenie konsekwencji prawnych przez drugą stronę, która nie tylko nie dokonywała żadnych zmian odnośnie wzajemnych zobowiązań stron, ale i przez cały czas trwania stosunku prawnego była utwierdzana w przekonaniu, że sposób ich ukształtowania odpowiada woli strony przeciwnej. Sąd I instancji wydając zaskarżony wyrok dopuścił się naruszenia przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy. Przede wszystkim, w toku postępowania zostały naruszone **art. 129 § 1 i 4 kpc** w zw. z **art. 233 § 2 kpc**. Zgodnie z dyspozycją art. 129 § 1 i 4 kpc strona powołująca się w piśmie na dokument obowiązana jest na żądanie przeciwnika złożyć oryginał dokumentu w sądzie jeszcze przed rozprawą. Nadto, jeżeli jest to uzasadnione okolicznościami sprawy, sąd, na wniosek strony albo z urzędu, zażąda od strony składającej odpis dokumentu przedłożenia oryginału tego dokumentu. Dyspozycja tych przepisów w sposób jednoznaczny określa, że obowiązek złożenia w sądzie oryginału dokumentu powstaje automatycznie z chwilą zgłoszenia przez stronę przeciwną takiego żądania bez potrzeby wydawania przez sąd jakichkolwiek rozstrzygnięć w tym zakresie (vide: wyrok Sądu Najwyższego z 20.01.2010 r., sygn. akt III CSK 119/09). Zatem, rozstrzygnięcie wydane przez Sąd I polegające na oddaleniu wniosku strony pozwanej złożonego już w odpowiedzi na pozew, w trybie z art. 129 kpc, należy uznać za nieprawidłowe. O ile z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, jakie znaczenie Sąd nadał stanowisku strony pozwanej co do nie posiadania i oryginałów dokumentów (rzekomych list obecności), o tyle Sąd całkowicie pominął konieczność dokonania oceny, jakie znaczenie w przedmiotowej sprawie

nadać odmowie przedłożenia ww. oryginałów list obecności przez powódkę. Istotne bowiem jest, że przedłożone przez powódkę dokumenty zostały potwierdzone za zgodność z oryginałem, a więc przy założeniu, że powódka dysponowała oryginałami tych dokumentów a nie ich skanami, jak to sugeruje Sąd I instancji. Co więcej, to powódka zawnioskowała ten dokument prywatny jako dowód (potwierdzony za zgodność z oryginałem!) i zgodnie z rozkładem ciężaru dowodowego winna wykazać prawdziwość tego dokumentu skoro chce z niego wywieść skutki prawne stosownie do dyspozycji art. 6 kc (vide: wyrok Sądu Najwyższego z 8.03.2012 r., V CSK 90/11). Poza tym, uwadze Sądu umknął fakt, że w treści pisma z dnia 9.09.2013 r. pełnomocnik powódki jednoznacznie wskazuje, że dokument ten został mu jednorazowo przedstawiony przez powódkę celem uwierzytelnienia odpisów, po czym go zwrócił powódce. Zatem, to powódka dysponuje oryginałem tego dokumentu. W celu dokładnego przedstawienia skutków prawnych naruszenia dokonanego przez Sąd podkreśliła stanowisko wyrażone przez nią w piśmie procesowym z dnia 19.09.2013 r. Stosownie do jego treści, sam wniosek powódki złożony w trybie z art. 129 § 4 kpc o zobowiązanie do przedstawienia w oryginale załącznika do umów określającego szczegółowy zakres obowiązków służbowych na stanowisku rejestratorki medycznej nie mógł zostać skutecznie rozpoznany. W treści tego przepisu ustawodawca wyraźnie bowiem określił, że sąd może zażądać przedłożenia oryginału dokumentu, ale tylko od strony składającej odpis dokumentu. Tymczasem, pozwana nie składała w toku niniejszego procesu dokumentu pod nazwą „aktualny zakres obowiązków i czynności wykonywanych przez rejestratorki w (...) Centrum Medycznym we W.". Ponadto, już w odpowiedzi na pozew, strona pozwana wyraźnie zaprzeczyła jakoby przedłożony przez powódkę „dokument” z rzekomym zakresem obowiązków stanowił źródło jej obowiązków służbowych. Zakres ten został złożony jedynie przez powódkę. Co więcej, uwadze pełnomocnika powódki umknął fakt, że pismo to nie ma charakteru dokumentu urzędowego w znaczeniu prawnym. Pod jego treścią nie widnieje żaden podpis. Natomiast, sam fakt poświadczenia za zgodność z oryginałem pisma lub wydruku, który od początku nie mógł zostać uznany za dokument w znaczeniu prawnym nie przesądza o charakterze prawnym tego pisma jako dokumentu urzędowego, czy prywatnego. Jednak, w żadnej mierze nie jest to dokument, o którym mowa w w/w przepisie.

Ponadto według strony pozwanej, treść zaskarżonego wyroku została wydana z istotnym naruszeniem **art. 233 § 1 kpc**, a w szczególności skutek braku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, nadto jego dowolną ocenę. Sąd I instancji dokonał wykładni umów łączących strony z pominięciem dokładnej wykładni oświadczeń woli powódki wyrażonych w tych umowach. Sąd skupił się wyłącznie na dowolnym przyjęciu, że wolą powódki było zawarcie stosunku pracy, podczas gdy treść oświadczeń woli i sposób jej zachowania przez cały okres trwania umowy jednoznacznie temu przeczy. Z ich treści wyraźnie wynika, że jej wolą było zawarcie umów zlecenia a jej zgoda nie była zdeterminowana, ani wymuszona wskutek zależności od pozwanej. Z tego powodu, w sytuacji gdy wykładnia tych oświadczeń powódki ma tak istotne znaczenie dla oceny stosunku łączącego strony niezbędne było dokonanie rzeczowego odniesienia się i wyjaśnienia, dlaczego w sposób sprzeczny z treścią umów i bez wskazania żadnego innego dowodu, który by o tym świadczył Sąd przyjął, że wolą stron było zawarcie stosunku pracy. Dokonując oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd poczynił sprzeczne z nim ustalenia. W ocenie Sądu, „pierwsza z umów” zawartych przez strony miała być umową „sprawdzającą” a dopiero następna umowa miała być umową o pracę. Tymczasem, ustalenie takie jest całkowicie dowolne i sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie, tj.: oświadczeniem powódki z 29.10.2010 r., umowami zlecenia zawartymi przez strony w dniu 1.02.2011 r. oraz w dniu 29.11.2011 r., z treści których jednoznacznie wynika, że powódka dobrowolnie i z pełną świadomością skutków faktycznych i prawnych chce zawrzeć umowę cywilnoprawną (tj. umowę zlecenia a nie umowę o pracę) a jej zgoda nie jest zdeterminowana, ani wymuszona wskutek jakiegokolwiek zależności od pozwanej. Wbrew twierdzeniom Sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie mógł świadczyć o wykonywaniu pracy przez powódkę i tym samym istnieniu stosunku pracy przez cały sporny okres, tj. od 25.10.2010 r. do 6.04.2013 r. Prawidłowa ocena dowodów zgromadzonych w sprawie nie pozwala na takie ustalenie. W materiale dowodowym nie zostały bowiem przedstawione żadne dowody w ujęciu procesowym, potwierdzające tę okoliczność. W ocenie strony pozwanej, zaoferowane przez powódkę kserokopie list obecności, jak już wskazano powyżej nie mogą być dowodem w sprawie. Co więcej, nawet gdyby je oceniać przez ten pryzmat, to stwierdzają rzekomą obecność powódki u strony pozwanej w wybranych arbitralnie okresach. W aktach sprawy nie znajdują się przecież dokumenty dotyczące obecności powódki w listopadzie i grudniu 2010 r., kwietniu 2011 r., wrześniu 2011 r., okresie luty - maj 2012 r.

Przesądzenie o istnieniu stosunku pracy między stronami w okresie 25.10.2010 - 6.04.2013 tylko w oparciu o zeznania powódki jest co najmniej dowolne.

W ocenie strony pozwanej, niedopuszczalne było ustalenie poczynione przez sąd w zakresie rzekomej podległości służbowej powódki pod świadka A. C. (1). Sąd przyjął, iż osoba ta była podmiotem zarządzającym u strony pozwanej lub przełożoną powódki. Niemniej jednak, przyjęcie takie jest sprzeczne z treścią umowy łączącej tego świadka z pozwaną, a także z zeznaniami strony pozwanej, pełnomocnika Zarządu - M. S. (1) i asystentki Zarządu - I. S.. Wszystkie te osoby jednoznacznie wskazały, że świadek nie była przełożonym powódki, ani nie posiadała jakichkolwiek uprawnień do wydawania komukolwiek poleceń służbowych. Osoba ta pełniła funkcje dyrektora d/s medycznych u strony pozwanej a do jej obowiązków nie należały sprawy kadrowe, czy administracyjne zwłaszcza dotyczące rejestratorek medycznych. Sąd pominął przy tym stanowisko pozwanej, że świadek ten mógł ją reprezentować wyłącznie w kontaktach z Urzędem Wojewódzkim, sanepidem oraz NFZ'em w części dotyczącej problematyki związanej z kontraktowaniem. Jak wynikało z treści przedłożonych przez pozwaną umów zlecenia zawartych z A. C. (1), zeznań prezesa zarządu pozwanej spółki oraz pełnomocnika tego zarządu, świadek nie była upoważniona do ustalania grafiku powódce, czy wydawania jej poleceń służbowych. Istotne również jest, że rejestratorka medyczna nie należy do tzw. „średniego personelu medycznego”, którym miała zarządzać A. C. (1). Jak już wskazała pozwana w piśmie procesowym z dnia 15.11.2013 r., zgodnie z załącznikiem do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27.04.2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. Nr 82, póź. 537; z późn. zm.) rejestratorka medyczna nie została sklasyfikowana w tzw. średnim personelu do spraw zdrowia (medycznym) w grupie nr 32. Natomiast, została ujęta w tzw. wielkiej grupie nr 42, tj. pracowników obsługi klienta, ściślej recepcjonistów pod nr (...). W treści uzasadnienia Sąd Rejonowy określił, że powódka służbowo podlegała i kierownictwu strony pozwanej analogicznie jak przy stosunku opartym na umowie o pracę i była zobowiązana do wykonywania poleceń służbowych wydawanych przez bezpośredniego przełożonego. Tymczasem, ustalenia te nie wynikają z żadnego dowodu przeprowadzonego w toku postępowania przez Sądem I instancji. Wbrew ustaleniom Sądu, żaden dowód z dokumentów przeprowadzony w sprawie nie potwierdza takiego założenia. Ponadto, żaden ze świadków, czy to ze strony pozwanej lub nawet strony powodowej, nie potwierdził, żeby był świadkiem wydania polecenia służbowego powódce, czy wreszcie wykonywania przez nią takiego polecenia. Nie ma żadnego uzasadnienia w zebranych w sprawie materiale dowodowym także przyjęcie, że fakt podpisywania umów przez pozwaną wynikał z potrzeby zatrudnienia i zarobkowania. Żaden z dowodów zgromadzonych w sprawie (w tym nawet zeznania powódki) nie uzasadniały takiego przyjęcia. Założenie Sądu budzi wątpliwość tym bardziej w świetle oświadczenia woli powódki z dnia 29.10.2010 r. oraz treści zawartych przez nią umów z 1.02.2011 r. i 29.11.2011 r. W sposób zupełnie pozbawiony podstaw Sąd poczynił ustalenie, że wbrew oczekiwaniom powódki Prezes Zarządu (...) sp. z o.o. odmówił powódce podpisania umowy o pracę. Niemniej jednak, zauważyć przy tym należy, iż poza głośnym twierdzeniem powódki w tym zakresie żaden inny dowód nie potwierdził tej okoliczności. Po pierwsze, sam Prezes jednoznacznie zaprzeczył, żeby powódka zgłaszała do niego takie żądanie w toku trwania łączącego strony stosunku prawnego. Po drugie, takie ustalenie jest wyraźnie sprzeczne z treścią wyraźnych, a także wielokrotnych oświadczeń woli wyrażonych przez powódkę na piśmie przy okazji podpisywania kolejnych umów. Sąd I instancji dopuścił się również istotnych uchybień w zakresie oceny zakresu obowiązków powódki. Przede wszystkim, za podstawę swoich rozważań w tym zakresie przyjął, że wynikał on z dokumentu o nazwie: „Aktualny zakres obowiązków i czynności wykonywanych przez rejestratorki w (...) sp. z o.o.” Oprócz tego uznał, że zakresy obowiązków rejestratorek zatrudnionych na podstawie umowy o pracę tj. A. S. (2) i M. B. pokrywały się z zakresem obowiązków powódki. Tymczasem, prawidłowa analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że przedstawiony dowód nie posiada przymiotu dokumentu w ujęciu procesowym z uwagi na brak jego podpisania przez którąkolwiek ze stron. Ponadto, pozwana jednoznacznie zaprzeczyła jakoby przedłożony przez powódkę „dokument” z rzekomym zakresem obowiązków stanowił źródło jej obowiązków służbowych, a ewentualne jego przedstawienie przez A. C. (1) zostało dokonane jako jednostronna czynność prawna dokonana w cudzym imieniu bez umocowania lub z przekroczeniem tego umocowania w rozumieniu art. 104 kodeksu cywilnego i jako takie należy uznać ją za nieważną. W tym zakresie Sąd I instancji całkowicie pominął, że dla oceny czynności dokonywanych przez świadka A. C. względem powódki istotne znaczenie winien mieć charakter stosunku prawnego łączącego tego świadka ze stroną pozwaną. Udzielone świadkowi zlecenie upoważniało ją jedynie do wykonywania w imieniu zleceniodawcy czynności, które wynikały bezpośrednio z treści

umowy zlecenia. Jak się bowiem przyjmuje „sprawa, w której zleceniobiorca ma być umocowany, musi mieścić się w przedmiotowym zasięgu stosunku zlecenia” (por. postanowienie Sądu Najwyższego -Izba Cywilna z dnia 15.05.2007 r., (...) 320/07). Z tego powodu wszystkie czynności prawne przedstawione przez ww. świadka dokonane zostały samowolnie i bez upoważnienia. Nie mogły zatem mieć charakteru wiążącego w zakresie zmiany stosunku zlecenia łączącego powódkę ze stroną pozwaną. Działania te należało traktować wyłącznie jako jednostronne czynności prawne dokonane w cudzym imieniu bez umocowania lub z przekroczeniem tego umocowania w rozumieniu art. 104 kodeksu cywilnego i jako takie należy uznać je za nieważne. W tej sytuacji nie znajdowały zastosowania zapisy z art. 103 kc dotyczące bezskuteczności zawieszonych przy czynnościach obustronnych, albowiem strona pozwana do czasu obowiązywania umowy z powódką nie miała wiedzy co do działań świadka A. C. i nie mogła potwierdzić czynności wykonanych przez świadka bez umocowania. Niezależnie od powyższego zarząca uznała za całkowicie bezpodstawne ustalenie Sądu, że zakresy obowiązków rejestratorek zatrudnionych na podstawie umowy o pracę tj. A. S. (2) i M. B. pokrywały się z zakresem obowiązków powódki. Jak wynika ze spójnych i logicznych zeznań strony pozwanej i pełnomocnika zarządu (a nie kwestionowanych przez powódkę) wynika, że rejestratorki zatrudnione na podstawie umowy o pracę miały inne czynności polegające chociażby na ich wspólnej odpowiedzialności za powierzone mienie, w tym za utargi, sporządzanie raportów kasowych, asyście przy wybranych zabiegach lekarskich. Ustalenie Sądu jest tym bardziej niedopuszczalne w sytuacji gdy poza ogólnym stwierdzeniem, że obowiązki te były takie same, to żaden inny dowód nie pozwala na takie przyjęcie. W aktach sprawy nie znajdują się również zakresy obowiązków A. S. (2) i M. B.. Zatem, brak było podstaw do ustalenia tożsamości pomiędzy dokumentem przyjętym przez sąd a obowiązkami wskazanych świadków.

Sąd Okręgowy zważył

Apelacja powódki była uzasadniona, tego waloru nie miała zaś apelacja strony pozwanej i w związku z tym podlegała oddaleniu.

Oдноśnie apelacji powódki

Wszystkie zarzuty powódki sprowadzały się w istocie do wykazania, że Sąd I Instancji popełnił błąd przyjmując, że strony łączyła umowa o pracę tylko do 6 kwietnia.2010 roku.

Co do istoty stanowisko powódki zasługiwało na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu Okręgowego , Sąd I Instancji nieprawidłowo przyjął, że strony łączyła umowa o pracę tylko do 6 kwietnia.2010 roku. przyjmując że trwała ona do zakończenia pobierania zasiłku macierzyńskiego przez powódkę. Stanowisko Sądu Rejonowego było niekonsekwentne. Jak wynika z bezspornych między stronami ustaleń tego Sądu powódka zaprzestała świadczyć pracę na rzecz strony pozwanej z dniem rozpoczęcia zwolnienia lekarskiego i następnie nie świadczyła jej do końca urlopu macierzyńskiego. Rzeczywiście po tej dacie nadal nie świadczyła pracy, ale nie oznacza to jednak bezwarunkowo , że stosunek prawny zatrudnienia wiążący strony zakończył się. Żadna ze stron nie oświadczyła bowiem w dacie 6 kwietnia 2010 roku, że rozwiązuje umowę między stronami, a powódka wyrażała wolę dalszego zatrudnienia i nadal uważała się za pracownika strony pozwanej.

Słusznie podniosła powódka, że Sąd Rejonowy nie zwrócił należytej uwagi na fakt, że podjęła ona działania zmierzające do powrotu do pracy, W dniu 5 kwietnia 2013 roku stawiała się osobiście w siedzibie strony pozwanej i zgłosiła gotowość do dalszego wykonywania umówionej pracy począwszy od dnia 8 kwietnia 2013 roku tj w pierwszym dniu roboczym po upływie okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego. Fakt ten wynika treści wzajemnej korespondencji mailowej między stronami . Fakt ten podnosiła także powódka już w pozwie. Strona pozwana nie podważyła skutecznie i przekonywująco tego faktu, a wręcz zdaniem Sądu Okręgowego pośrednio przyznała, że powódka zgłaszała gotowość do świadczenia pracy uważając tym samym, że jest nadal zatrudniona i nie ma woli rozwiązania umowy – odejścia od pozwanego pracodawcy. Przyznała to pośrednio w odpowiedzi na pozew zgłaszając że wypowiedziała powódcie umowę o pracę.

Uszło uwadze Sądu Rejonowego, że ze względu na bierną postawę strony pozwanej przejawiającą się w niedopuszczeniu powódki do wykonywania pracy, która wyrażała wolę kontynuowania zatrudnienia, uwzględniając fakt trwania wiążącej strony umowy, powódka wezwała stronę pozwaną do podjęcia działań zmierzających do wyjaśnienia zaistniałego na tym tle stanu niepewności. W konsekwencji pozwany pracodawca złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem.

Potwierdziła to strona pozwana właśnie swoim oświadczeniem wiedzy w odpowiedzi na pozew (k.20) w którym przyznała , że dnia 13 sierpnia 2013 roku wypowiedziała powódce umowę ze skutkiem na dzień 20 sierpnia.2013 roku.

Wprawdzie słusznie podnosiła strona pozwana w odpowiedzi na apelację powódki, że pismo procesowe nie jest dowodem i rzeczywiście w tym kontekście zarzut apelacji powódki nie jest prawidłowy to jednak oświadczenie strony co do danego faktu w piśmie procesowym ma walor wiążący dla Sądu jeśli nie budzi wątpliwości i nie jest korygowany przez stronę fakt wskazującą i nie jest podważany przez stronę przeciwną. Ponadto zaistnienie faktu wypowiedzenia łączącego strony stosunku prawnego było logicznym i zgodnym z doświadczeniem życiowym następczym krokiem pracodawcy. Potwierdza bowiem, że strona pozwana zmuszona była w ten sposób dać wyraz, że nie chce powódki nadal zatrudniać w sytuacji gdy ta zgłaszała chęć dalszej pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie miało zatem znaczenia że pismo procesowe nie jest dowodem w sprawie. Strony w pismach procesowych wskazują na fakty zaistniałe między nimi. Jeśli fakty te nie budzą wątpliwości powinny stanowić podstawę ustaleń Sądu. Zatem Sąd Rejonowy miał podstawy do ustalenia, że umowa o zatrudnienie łącząca strony rozwiązała się za wypowiedzeniem przez pozwanego pracodawcę z dniem 20 sierpnia 2013 roku. Skoro Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że strony łączyła umowa o pracę powinien był w konsekwencji ustalić koniec jej trwania na ostatni dzień wypowiedzenia 20 sierpnia 2013 roku.

Odnosnie apelacji strony pozwanej.

Pierwszym zarzutem postawionym przez skarżącą było naruszenie art. 8 kp. zarzut ten ocenił Sąd Okręgowy jako zupełnie chybiony i niekonsekwentny. Jeśli bowiem strona pozwana od początku procesu starała się wykazywać (choć nieprzekonująco), że łączyła ją z powódką umowa zlecenie to nie powinna podnosić zarzutu naruszenia tego przepisu kodeksu pracy tylko ewentualnie art. 5 kc .

Jednakże oceniając wymienione przez stronę pozwaną zasady tj. wzajemnego zaufania, swobody umów, pacta sunt servanda to zdaniem Sądu nie zostały one naruszone. żądaniem powódki ustalenia że była zatrudniona na umowę o pracę.

Sąd Okręgowy uznał, że nie ma podstaw do stawiania tezy, że powódka swoim pozwem naruszyła zasadę wzajemnego zaufania. Nie powinna powoływać się na tą zasadę strona której samej można postawić taki zarzut. Jak wynika z materiału dowodowego którego strona pozwana skutecznie i miarodajnie nie podważyła, powódka prosiła o zawarcie z nią umowy o pracę. Pracodawca zaś nie odmówił jej jednoznacznie twierdząc że nie ma do tego podstaw tylko zwodził powódkę podając co raz to nowe przeszkody. Utrzymywał jednak taki swoim zachowaniem powódkę w przekonaniu że to nastąpi. Powódka zatem może mówić o zawiedzionym zaufaniu dlatego zdecydowała się dochodzić swoich praw przed Sądem. Nie przekonująco została też przywołana zasada pacta sunt servanda. Powódka nie zerwała umowy wręcz przeciwnie chciała nadal pracować. To pracodawca rozwiązał umowę. Fakt notoryjny, że pracownicy starają się o umowę o pracę a w kontekście niniejszej sprawy, że powódka prosiła o umowę o pracę przeczy naruszeniu wskazanej zasady. Powódka dążyła do zmiany umowy polubownie to pracodawca ją zwodził. Faktu wniesienia pozwu o ustalenie stosunku pracy nie można skutecznie podważać naruszeniem zasady pacta sunt servanda. Prowadziłoby to bowiem do absurdu blokowania możliwości skorzystania przez pracowników z przysługującej im ochrony sądowej w sytuacji gdy uważają że to właśnie pracodawca naruszył prawo nie zawierając z nimi umowy o prace zgodnej z rzeczywistym stanem rzeczy

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie ma też podstaw do powoływania się na naruszenie zasady swobody zawierania umów jako jednej katalogu zasad współżycia społecznego skoro zasada swobody zawierania umów korzysta z odrębnej ochrony prawnej. Zdaniem Sądu Okręgowego przyjmowanie zasady z art. 353¹ k.c. nie może mieć zawsze decydującego znaczenia w ustalaniu rodzaju stosunków prawnych łączących strony. W takiej sytuacji bowiem Sądy pracy w sprawach o ustalenie stosunku pracy, pozostawałyby bezczynne ponieważ w każdym przypadku należałoby a priori czynić założenie, że ponieważ nikt pracownika nie zmuszał do zawierania umowy cywilnoprawnej (np. zlecenia lub o dzieło), to umowa łącząca nie zawiera cech umowy o pracę i za taką uznana być nie może.

Ponadto w niniejszej sprawie nie miał miejsca klasyczny przypadek konieczności analizowania zasady swobodnego zawierania umów na który powoływała się strona pozwana. Zasada ta może mieć znaczenie i decydujący wpływ na charakter zawartej umowy jeśli nie da się ustalić decydującej cechy dla umowy o pracę jaką jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy. W sytuacji (jak niniejszej sprawie) pozytywnego ustalenia przez Sąd Rejonowy wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy wypełniona zostaje w pełni dyspozycja art. 22 § 1 kp i zasada swobody zawierania umów jako pomocnicza w ocenie jaki był rzeczywisty charakter zatrudnienia uzyskuje wówczas rolę drugoplanową nie może zatem być traktowana jako główna i zasadnicza. Leżałoby to w sprzeczności z intencją i wykładnią całej ochronnej regulacji art. 22 (i § 1 i § 1¹).Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w uzasadnieniu Uchwały **Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 12 grudnia 2011 r., sygn.. I UZP 6/2011, które to stanowisko Sąd Okręgowy w pełni aprobuje** i podziela zasada swobody zawierania umów, nawet w prawie cywilnym nie jest nieograniczona. Strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (art. 353¹ k.c.). **Prawodawcy nie jest obojętne, czy świadczona praca stanowi zatrudnienie na podstawie stosunku pracy.** Nie pozwala wszak, aby wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę nie było zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy. Zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ k.p.). Nie jest też dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w art. 22 § 1 k.p. Nie nazwa umowy lecz samo wykonywanie określonego rodzaju pracy w zależności właściwej stosunkowi pracy decyduje o zatrudnieniu pracowniczym. **Podstawa zatrudnienia nie zależy więc tylko od woli stron** , a już na pewno od samej nazwy umowy. "Zlecenie" jako jedna z umów prawa cywilnego.

Stanowisko Sądu Okręgowego potwierdza także treść tezy **wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/2010** „ W świetle art. 22 § 1¹ k.p. 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 miały miejsca, a inne cechy badanej umowy wskazują na przewagę cech charakterystycznych dla stosunku pracy.”

Faktem jest, że zawierając pierwszą z umów powódka miała świadomość, że pozwana poszukiwała osoby z możliwością zatrudnienia na umowę zlecenie. Stan faktyczny sprawy wskazuje jednak, że później liczyła na to, że pracodawca zawrze z nią umowę o pracę oraz że zabiegała o to z upływem obowiązywania każdej z zawartych umów zlecenia. Jej oświadczenia składane w toku sprawy wskazywały jednoznacznie, że jej wolą nie było świadczenie pracy na umowę zlecenie.

Za zupełnie nietrafny uznał Sąd Okręgowy zarzut naruszenia art. 129 § 1 i 4 kpc w związku z art.233 § 2 kpc . Prawidłowo bowiem Sąd I Instancji oddalił wniosek strony pozwanej w przedmiocie zobowiązania powódki do złożenia oryginału list obecności. Sąd Okręgowy uznał, argumentację Sądu Rejonowego za słuszną, logiczną i zgodną z zasadą obowiązku prowadzenia dokumentacji przez pracodawców. Wprawia w zdumienie, że strona pozwana oczekuje oryginałów list

obecności od powódki skoro to ona sama prowadziła te listy i obowiązana była do ich archiwizacji. Sam fakt, że powódka złożyła kserokopie tych nie uprawnia skutecznie strony pozwanej do obligowania powódki do złożenia ich oryginałów, skoro powódka wiarogodnie logicznie i zgodnie z doświadczeniem życiowym i relacjami pracodawca – pracownik wskazała jakich okolicznościach sporządziła przedmiotowe kserokopie i że nie posiada oryginałów. Brak obiektywnej możliwości złożenia oryginałów w posiadaniu których powinien być pracodawca nie może w żaden sposób wywierać ujemnego skutku dowodowego dla powódki i sam w sobie nie podważa mocy dowodowej złożonych kserokopii.

Na stanowisko to nie ma wpływu okoliczność, że kopie te zostały potwierdzone za zgodność przez jej pełnomocnika. Strona pozwana nie podważyła skutecznie treści złożonych przez powódkę kopii list.

Zdaniem Sądu Okręgowego tenże zarzut potwierdza, że strona pozwana koncentruje się na nieznaczących w szczegółach sprawy szczegółach, zamiast skupić się na istocie zagadnienia.

Nie podzielił także Sąd Okręgowy zarzutu naruszenia przez Sąd I Instancji art. 233 § 1 kpc. Przeprowadzone przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne nie tylko korespondują ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, ale także wbrew twierdzeniom strony pozwanej, nie przekraczają określonych przepisem art. 233 § 1 k.p.c. granic swobodnej oceny dowodów, której ramy wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, zgodnie z którymi Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. uzasadnienie orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 1980 r., Sygn. akt II URN 175/79, OSNC 1980, nr 10, poz. 200; uzasadnienie orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., sygn. akt II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, nr 17, poz. 655).

Swobodna ocena dowodów rozumiana jak wyżej jest prawem Sądu orzekającego, stąd kontrola prawidłowości tej oceny dokonywana przez Sąd odwoławczy musi być z reguły ostrożna, pamiętać bowiem należy o tym, iż Sąd odwoławczy, w tym zakresie dokonuje oceny prawidłowości dowodów, których sam nie przeprowadził. 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 Sądu Apelacyjnego w Lublinie, Sygn. akt III AUa 758/12 z dnia 27 września 2012 r., LEX nr 1223279).

W ocenie Sądu Okręgowego, w kontekście powyższych stwierdzeń, nie może być mowy o naruszeniu przez Sąd I instancji art. 233 § 1 k.p.c. w rozumieniu postawionego przez stronę skarżącą zarzutu. Strona pozwana nie wskazała mianowicie i przekonywająco jakie to zasady logiki i doświadczenia życiowego naruszył, przekroczył Sąd I instancji.

Problem wpływu zasady swobody zawierania umów na ocenę jaka umowa o zatrudnienie łączyła strony został już omówiony przez Sąd Okręgowy wcześniej przy okazji omawiania zarzutu naruszenia zasad współzycia społecznego. Stanowisko tam wyrażone jest aktualne także odnośnie obecnie ocenianego zarzutu i podważa jego zasadność. Strona pozwana dość jednostronnie i subiektywnie powołuje się na tą zasadę tracąc z pola widzenia uwarunkowania rynku pracy i relacji pracodawca – pracownik. Z całą stanowczością trzeba podkreślić że zasada swobody zawierania umów nie może być dominująca i przeważająca w ocenie jaki stosunek prawny o zatrudnienie łączył strony. Nie może być oceniana w oderwaniu od pozostałych faktów związanych z analizowanym zatrudnieniem. Fakty te zaś Sąd Rejonowy ustalił prawidłowo, nie przekraczając zasady swobodnej oceny dowodów. Ustalenia Sądu Rejonowego związane z istotą rozstrzygnięcia jak i dokonane na ich rozważania prawne i ocenę dowodów Sąd Okręgowy w pełni aprobuje i przyjmuje jako własną.

Nie ma znaczenia dla istoty sprawy charakter pierwszej z umów tj czy była sprawdzająca czy nie. Istotne jest czy praca była świadczona w myśl regulacji art. 22 § 1 kp.

Ponadto myli się strona pozwana, że powódka nie przedstawiła dowodów na poparcie swojego stanowiska w sprawie. Dowody takie przedstawiła, Sąd Rejonowy je wymienił i prawidłowo omówił nadając im właściwą moc i walor w tym walor dowodowy przedłożonych przez powódkę list obecności. Odmienne twierdzenia strony pozwanej są nieuprawnione i gołosłowne. Sąd Okręgowy nie dopatrywał się dowolności w ocenie dowodów dokonanej przez Sąd Rejonowy. Strona pozwana próbuje podważyć ustalenie Sądu Rejonowego dotyczące statusu przełożonego A. C. (1) zeznaniami słuchanych w charakterze pozwanych pełnomocnika zarządu i asystentki zarządu. Jest oczywistym że osoby te miały motyw podważania tej roli w/w świadka bowiem zależało im na oddaleniu powództwa. Podważanie omawianego faktu przez te osoby słusznie zostało ocenione jako niemiarodajne a przez to nieskuteczne. Z analizy zakresu obowiązków i czynności rejestratorki medycznej, wynika że powódka nie tylko miała wykonywać swoje czynności według ustalonego przez stronę skarżącą schematu – procedury, ponadto zobowiązana była do wykonywania poleceń służbowych wydawanych przez bezpośredniego przełożonego niezależnie od wykonywania zadań na stałe określonych w zakresie obowiązków. Okoliczności wykonywania przez powódkę pracy podporządkowanej, potwierdzały nie tylko dowody z dokumentów ale przede wszystkim zeznania świadków M. B. oraz A. S. (2). Wiarogodności zeznań tychże świadków strona pozwana miarodajnie przekonywująco a przez to skutecznie nie podważyła.

Również dalsze zarzuty apelacji wymienione w punktach od 4 do 7 stanowią nic nie wnosząca, dalszą polemikę z prawidłowymi ustaleniami i wnioskami dokonanymi na ich podstawie przez Sąd Rejonowy.

Prawidłowo przyjął Sąd Rejonowy, że podpisywanie umów przez powódkę wynikał z potrzeby jej zarobkowania i zatrudnienia. Oprócz tego że można to było nawet przyjąć jako fakt notoryjny nie kłócący się doświadczeniem życiowym w zestawieniu z rynkiem pracy w spornym okresie, to dodatkowo wynikało to wprost z treści zeznań samej powódki które stanowiły, prawidłowo oceniony przez Sąd I instancji dowód w sprawie, jak również znalazło poparcie w stanie faktycznym. Prawidłowo bowiem ustalił Sąd Rejonowy, na podstawie jej zeznań, że powódka deklarowała wolę zawarcia umowy o pracę, a pracodawca ją zwodził. Powódka nie brała udziału w redagowaniu przedkładanych jej umów. Powszechnie wiadomym jest że pracownicy podpisują je w obawie przed utratą źródła dochodów. Powszechnie także wiadomo, że pracodawcy jako podmioty silniejsze okoliczności te wykorzystują.

Z powyższych przyczyn także, wbrew stanowisku skarżącej nie było dowolne ustalenie Sądu Rejonowego, że wbrew oczekiwaniom powódki Prezes Zarządu (...) Sp. z o.o. odmówił powódce podpisania umowy o pracę.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie były także dowolne ustalenia Sądu Rejonowego dotyczące zakresu obowiązków wykonywanych przez powódkę, który wynikał z dokumentu „Aktualny zakres obowiązków i czynności wykonywanych przez rejestratorki w (...) Sp. z o.o.". Jak wynikało z wiarogodnych zeznań powódki oraz spójnych, konsekwentnych i logicznych zeznań świadków M. B., A. C. (1) i A. S. (2), powódce został przedstawiony przez bezpośredniego przełożonego Panią A. C. (1) kilkustronicowy dokument zatytułowany „Aktualny zakres obowiązków i czynności wykonywanych przez rejestratorki zatrudnione w (...) we W.". Również dowolne nie było ustalenie Sądu I Instancji, że zakresy obowiązków rejestratorek zatrudnionych na podstawie umowy o pracę tj. M. B. oraz A. S. (2), pokrywały się z zakresem obowiązków powódki. Wiarogodne zeznania świadków M. B. oraz A. S. (2), które składały zeznania jako były pracownicy strony pozwanej, potwierdziły bez wątpliwości fakt przedstawienia powódce takiego samego zakresu obowiązków co rejestratorkom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę. Strona pozwana pomija fakt, że porównywały one i przeglądały z powódką we własnym gronie przedłożone im przez A. C. (1) dokumenty. Walor dowodowy obiektywności zeznań M. B. oraz A. S. (2) wzmacnia fakt, że jako były pracownicy zatrudnione na umowę o pracę nie miały powodów przedstawiania nieprawdziwych okoliczności. Nie były bezpośrednio zaangażowane w spór jak strony. Jednak zeznania powódki były z nimi zgodne i spójne, wzajemnie uzupełniały się stanowiąc logiczną całość, co pozwalało Sądowi I instancji ocenić jako wiarogodne, w przeciwieństwie do zeznań osób słuchanych w charakterze pozwanych i aktualnych pracowników, których zeznania nie były zgodne z obiektywnymi dowodami.

W tym kontekście bezprzedmiotowe były dywagacje strony pozwanej na temat charakteru prawnego czynności A. C. (1) która przedłożyła powódce szczegółowy zakres czynności. Strona pozwana znowu zdaje się pomijać niewygodny dla siebie fakt że o tym wszystkim wiedziała.

Ponadto zdaniem Sądu Okręgowego, strona pozwana pominęła inne jeszcze fakty ustalone przez Sąd Rejonowy dla siebie niewygodne. Można zatem uznać, że ich nie kwestionuje, a które stawiają jej stanowisko w odmiennym niż sama forsuje światło. Sąd Rejonowy ustalił bowiem że pozostałe rejestratorki były zatrudnione na umowę o pracę. Powódka wykonywała takie czynności jak one. Dodatkowo po zwolnieniu jednej z nich powódka przejęła część jej obowiązków. Strona pozwana nie przedstawiła żadnego przekonywującego wyjaśnienia dlaczego doprowadziła do takich różnic w podstawie zatrudnienia. Nic bowiem nie stało na przeszkodzie żeby powódkę zatrudnić na umowę o pracę.

A zatem apelacja strony pozwanej podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 kpc.

O kosztach postępowania odwoławczego Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 kpc w związku z § 6 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 urzędu.

Zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2009 r sygn. akt .I PZ 17/09 sprawa o ustalenie istnienia stosunku pracy należy do spraw o prawa majątkowe, w której wartość przedmiotu sporu podlega ustaleniu zgodnie z regułą wyznaczoną przez art. 23¹ k.p.c. Zatem w takiej sprawie – co do zasady – wysokość kosztów zastępstwa procesowego, które strona przegrywająca spór jest zobowiązana uiścić przeciwnikowi powinna być liczona według § 6 pt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. Przy wartości przedmiotu sporu powyżej 10.000 zł i nieprzekraczającej 50.000 zł stawka minimalna w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji wynosi 2.400 zł (§ 6 pkt 5 rozporządzenia). Przepis § 12 ust. 1 powołanego rozporządzenia normuje wysokość stawek minimalnych za prowadzenie spraw z zakresu prawa pracy (w kwotach niższych niż określone w § 6), ale ma on zastosowanie tylko do kategorii spraw, które zostały w nim wymienione. Należą do nich sprawy o: 1) nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy; 2) wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż związane z wypadkiem przy pracy; 3) inne roszczenia niemajątkowe; 4) ustalenie wypadku przy pracy, jeżeli nie jest połączone z dochodzeniem odszkodowania lub renty oraz 5) świadczenie odszkodowawcze należne z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Sprawa o ustalenie istnienia stosunku pracy jest sprawą o prawo majątkowe i nie mieści się w żadnej z kategorii spraw objętych § 12 ust. 1 rozporządzenia. W tej sytuacji ma zastosowanie ogólna reguła określona w § 6 pt.5 rozporządzenia i w konsekwencji, w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji stawka minimalna za prowadzenie przez radcę prawnego sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy przy wartości przedmiotu sprawy powyżej 10.000 zł i nieprzekraczającej 50.000 zł wynosi 2.400 pomniejszona do 75 % 1800 zł. W postępowaniu apelacyjnym przed sądem okręgowym stawka minimalna za prowadzenie takiej sprawy wynosi natomiast połowę stawki przysługującej w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji (czyli 900 zł) Sąd Okręgowy zasądził łącznie od strony pozwanej na rzecz powódki 1800 zł z bowiem wygrała ona obie apelacje w stawkach wartości przedmiotu zaskarżania mieszczących się w tym samym przedziale § 6 pt. 5 wymienionego wyżej rozporządzenia.

Dlatego też Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji