

Sygn.akt III AUa 301/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 września 2013r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący : SSA Piotr Prusinowski (spr.)

Sędziowie : SA Alicja Sołowińska

: SA Bożena Szponar - Jarocka

Protokolant : Barbara Chilimoniuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 września 2013 r. w B.

sprawy z odwołania R. G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o emeryturę

na skutek apelacji wnioskodawczyni R. G.

od wyroku Sądu Okręgowego w Suwałkach III Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 17 lipca 2012 r. sygn. akt III U 261/12

uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu w Suwałkach do ponownego rozpoznania pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu za instancję odwoławczą.

Sygn. akt III AUa 301/13

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. decyzją z dnia 13.03.2012 r. odmówił R. G. prawa do emerytury. W uzasadnieniu wskazał, że ubezpieczona nie przepracowała 15 lat w szczególnych warunkach.

W odwołaniu od tej decyzji R. G. wniosła o jej zmianę i przyznanie prawa do emerytury. Stwierdziła, że spełnia wszystkie warunki uprawniające do otrzymania wcześniejszej emerytury. Podniosła, że w okresie od 1.10.1983 r. do 31.12.2000 r. była zatrudniona w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w E. jako asystent (...). Praca ta polegała na pobieraniu prób i pomiarach w warunkach i na stanowiskach pracy szkodliwych dla zdrowia.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie. Zakwestionował, że wnioskodawczyni pracowała w spornym okresie w szczególnych warunkach. Podniósł również, że w okresie po 14.11.1991r. odwołująca się przebywała na zasiłkach chorobowych w ilości 59 dni. Dodatkowo wskazał, że w okresie od 1.11.1997 r. do 31.12.1998 r. prowadziła ona pozarolniczą działalność gospodarczą i nie była w stosunku pracy. Odliczając zatem 59 dni zasiłków chorobowych oraz okres prowadzenia działalności gospodarczej staż pracy w SP ZOZ w E. wynosi na datę 1.01.1999 r. jedynie 13 lat, 10 miesięcy i 8 dni.

Sąd Okręgowy w Suwałkach wyrokiem z dnia 17 lipca 2012 r. oddalił odwołanie. Sąd ten odwołał się do treści przepisu art. 184 ustawy z dnia 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227 ze zm.) w związku z § 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7.02.1983r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U z 1983r. Nr 8, poz. 43 ze zm.). Sąd przyjął, że wnioskodawczyni wykonywała prace w szczególnych warunkach jedynie przez 13 lat, 10 miesięcy i 8 dni. Stwierdził przy tym, że praca ubezpieczonej w okresie od 1.11.1997 r. do 31.12.1998 r. nie była zatrudnieniem pracowniczym. Podstawę ubezpieczenia w tym okresie stanowiło prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej. Sąd w uzasadnieniu zrelacjonował materiał dowodowy i ustalił, że w spornym okresie skarżąca pracowała w tym samym miejscu, w tych samych godzinach pracy i w ogóle tak samo jak wcześniej (i później) na podstawie umowy o pracę. Wskazał, że z dowodów wynikało, iż przyczyną zmiany formy zatrudnienia była trudna sytuacja zakładu pracy. Ostatecznie Sąd przesądził, że materiał dowodowy nie dawał podstaw do przyjęcia stanowiska wnioskodawczyni, że praca na kontrakcie w ramach prowadzonej działalności gospodarczej była w istocie zatrudnieniem pracowniczym. Sąd konkludował, że praca na kontrakcie jest zawsze różna od pracy na umowie o pracę. Wykonywana jest w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, a ta zawsze rządzi się swobodą zawierania umów i swobodą działalności. Sąd Okręgowy w Suwałkach wskazał, że nie zachowały się dokumenty obrazujące świadczenie pracy w ramach kontraktu, a tylko konfrontacja twierdzeń odwołującej się i zeznań świadków z dokumentacją dotyczącą zawartego kontraktu pozwoliłaby na właściwą ocenę zaistniałego stanu rzeczy. Sąd zauważył, że niejednokrotnie z pozoru praca na umowę o pracę i na kontrakcie niczym nie różni się, a w istocie jest inaczej. Kontrakt może dawać potencjalne możliwości różnego zachowania się, czego nie daje praca na umowę o pracę, a z czego niekoniecznie osoba pracująca na kontrakcie musi od razu korzystać. W tym kontekście Sąd pierwszej instancji zauważył, że wysokość wynagrodzenia i ilość pracy może być bardzo różnie uregulowane w umowie o pracę i kontrakcie.

Apelację wniosła R. G.. Skarżąca zarzuciła wyrokowi sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, przez ustalenie, że praca wykonywana przez odwołującą w okresie od dnia 1 listopada 1997 r. do dnia 31 grudnia 1998 r. nie była świadczona na podstawie umowy o pracę, przez co okres ten nie został zaliczony do pracy w szczególnych warunkach. Dodatkowo wnioskodawczyni wskazała na naruszenie przepisu art. 227 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. przez niedokonanie wszechstronnej oceny materiału dowodowego. Apelująca podniosła również naruszenie przepisu art. 328 § 2 k.p.c., polegające na braku wskazania w zaskarżonym wyroku dowodów na jakich oparł się Sąd i przyczyn dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. W rezultacie ubezpieczona domagała się zmiany zaskarżonego wyroku i przyznania prawa do emerytury, ewentualnie uchylenia wyroku i przekazania sprawy do rozpoznania sadowi pierwszej instancji.

Sąd Apelacyjny zważył:

Apelacja jest uzasadniona. Sąd pierwszej instancji nie wyjaśnił istoty sprawy. Na początku konieczne jest zastrzeżenie, że stanowisko organu rentowego postulujące odliczenie od stażu pracy w szczególnych warunkach okresów zasiłków chorobowych nie jest trafne. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono, że osiągnięcie do dnia 1 stycznia 1999 r. okresu pracy w szczególnych warunkach, o którym mowa w art. 184 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227 ze zm.) wyłącza ponowne ustalenie tego okresu po osiągnięciu wieku emerytalnego według zasad wynikających z art. 32 ust. 1a pkt 1 tej ustawy, obowiązujących od dnia 1 lipca 2004 r. (wyrok SN z dnia 23 kwietnia 2010 r., II UK 313/09, OSNP 2011, nr 19-20, poz. 260, postanowienie SN z dnia 9 marca 2012 r., I UK 367/11, Lex nr 1215125). Sąd Apelacyjny w pełni podziela argumentację zawartą we wskazanych judykatach. Nie ma zatem potrzeby szczegółowego przybliżenia uzasadnienia tego zapatrywania. Arytmetyka występująca w niniejszej sprawie sprawia, że kwestia odliczenia 59 dni nie wpłynie na wynik sprawy, przy założeniu, że okres od 1.11.1997 r. do 31.12.1998 r. zostanie zaliczony jako praca w szczególnych warunkach. Tym niemniej okoliczność ta należało poruszyć z uwagi na zarzut postawiony przez organ rentowy.

W trakcie postępowania przed Sądem pierwszej instancji wnioskodawczyni twierdziła, że w okresie od 1.11.1997 r. do 31.12.1998 r. była pracownikiem. Stanowisko to wytyczyło oś sporu między organem rentowym a odwołującą się. Istota sporu sprowadzała się zatem do przesądzenia tytułu prawnego świadczenia pracy w tym okresie. W orzecznictwie przyjmuje się, że ustalenie istnienia stosunku pracy (w sytuacji gdy zatrudnionego wiąże umowa cywilnoprawna) możliwe jest w postępowaniu z zakresu ubezpieczeń społecznych. Taka przesłanka prejudycjalna rządzi się jednak własnymi regułami, których Sąd pierwszej instancji nie rozważył.

Zgodnie z przepisem art. 22 § 1⁽¹⁾ k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej umowy. W rezultacie kwalifikacja prawna umów o świadczenie pracy (usług) można być dokonywana jedynie metodą typologiczną, to jest przez rozpoznanie i wskazanie cech przeważających (dominujących) - A. Kijowski, Zakres swobody pracodawcy w korzystaniu z zatrudnienia cywilnoprawnego, w: Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego – Prawo pracy a wyzwania XXI-go wieku, Warszawa 2002, s. 224, H. Lewandowski, Nawiązywanie i zmiana stosunku pracy (zarys problematyki), w: Prawo pracy RP w obliczu przemian, red. M. Matey .- Tyrowicz i T. Zieliński, Warszawa 2006, s. 130, Ł. Pisarczyk, Różne formy zatrudnienia, Warszawa 2003, s. 24, H. Lewandowski, Z. Góral, Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne“ 1996 nr 12, s. 31, wyrok SN z 18 czerwca 1998, I PKN 191/98, OSNAPIUS 1999, nr 14, poz.449.

Stosowanie metody typologicznej przewiduje istnienie luzu decyzyjnego w zakresie wyboru konsekwencji (między zatrudnieniem pracowniczym a cywilnoprawnym). Występujący luz decyzyjny zmusza do wyznaczenia dyrektyw wyboru konsekwencji. Przy ocenie cech danego stosunku prawnego nie należy zapominać, że strony mają prawo wyboru reżimu prawnego, jakim chcą się złączyć. Przepis art. 22 § 1⁽¹⁾ k.p. nie ma na celu przełamania zasady swobody kontraktowej stron (Wyrok SN z 3 czerwca 1998, I PKN 170/98, OSNAPIUS 1999, nr 11, poz.369.). Strony w granicach reżimów prawnych mogą dowolnie uregulować wybrane zobowiązanie. W razie wątpliwości co do właściwości danej cechy nie można domniemywać, że jest charakterystyczna dla umowy o pracę. Regułą wolności kontraktowej stron wielokrotnie podkreślał Sąd Najwyższy (Wyrok z 9 grudnia 1999, I PKN 432/99, „Prawo Pracy” 2000, nr 4, s. 31, wyrok z 13 kwietnia 2000, I PKN 594/99, „Prawo Pracy” 2000, nr 11, s. 35.). Warunkiem jej przestrzegania jest zawarcie i realizacja umowy zgodnie z reżimem określonym przez przepisy prawne (R. Trzaskowski, Właściwość (natura) zobowiązaniowego stosunku prawnego jako ograniczenie zasady swobody kształtowania treści umów, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 2000, s. 349 i nast., J. Guść, O właściwości (naturze) stosunku prawnego, „Państwo i Prawo” 1997, nr 4, s. 16 i nast.). W tym zakresie nie należy zapominać o rzeczywistości społeczno-gospodarczej, a także o gospodarczo-ekonomicznej przewadze pracodawcy. Powszechnie znane jest, że „korzystanie w coraz większym stopniu z niepracowniczych form świadczenia pracy jest swoistą ucieczką dającego zatrudnienie od przyjmowania pracowniczego podstawy zatrudnienia, która ma źródło przede wszystkim w skutkach finansowych stosunków pracy, w sferze prawa podatkowego (...), oraz z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych (...), a także obciążeniu składkami na fundusz pracy, czy państwowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych” (Uzasadnienie wyroku SN z dnia 17.02.1998 r., I PKN 532 /97, OSNAPiUS 1999, nr 3, poz. 81). W tym kontekście należy zwrócić uwagę na przepis art. 22 § 1⁽²⁾ k.p. Zgodnie z jego treścią nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1. Wprawdzie przepis ten ma charakter informacyjny, jednak nie można pominąć, że w orzecznictwie SN utrwalone jest zapatrywanie, iż co do zasady zmiana podstawy zatrudnienia z pracowniczego na pozapracowniczy zwykle stanowi o pozorności zatrudnienia pozapracowniczego lub o obejściu prawa, zwłaszcza gdy nie doszło do zmiany rodzaju pracy, jej natężenia i charakteru (Wyrok SN z dnia 4.02.2011 r., II PK 82/10, Lex nr 817515, Wyrok SN z dnia 14.12.2009 r., I PK 108/09, Lex nr 564760). Jednocześnie wskazuje się, że w świetle art. 22 § 1⁽²⁾ k.p. pracodawca w ramach restrukturyzacji może dokonywać reorganizacji polegającej na zmianie sposobu świadczenia pracy (zastępowania umowy o pracę umową cywilnoprawną) z dotychczasowym pracownikiem, jeżeli ta zmiana jest uzasadniona charakterem jego pracy (wyrok SN z dnia 04.08.2005 r., II PK 357/04, OSNP 2006, nr 11-12, poz. 178). Twierdzenia te nie pozostają względem siebie w opozycji. Staje się to zrozumiałe, jeżeli uwzględni się, że ocena charakteru prawnego zobowiązania podlega weryfikacji przy zastosowaniu metody typologicznej.

Przesądzenie, czy wnioskodawczyni w spornym okresie świadczyła pracę na podstawie umowy o pracę, czy w ramach kontraktu cywilnego wymaga zatem odniesienia się do cech charakterystycznych stosunku pracy, czego Sąd pierwszej instancji nie uczynił. W tym kontekście należy wskazać, że postanowienia kodeksu pracy dają podstawy do stwierdzenia, że umowa o pracę charakteryzuje się tym, że

- pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy (podporządkowanie pracownika),
- pracownik jest obowiązany osobiście świadczyć pracę,
- świadczenie pracownika jest odpłatne,
- pracownik jest obowiązany do starannego działania,
- pracodawca ponosi ryzyko w trakcie procesu pracy,
- świadczenie pracy ma charakter ciągły.

Szczególnie istotne jest rozważenie występowania kierownictwa pracodawcy. Cecha ta nie występuje przy zobowiązaniach cywilnych. W tym zakresie należy uwzględnić, że przedstawiciele nauki prawa pracy i judykatury wyinterpretowali szereg cech, których spełnienie pozwala przyjąć istnienie pracy podporządkowanej pracodawcy zgodnie z art. 22 § 1 k.p. Poza sporem jest, że podporządkowanie pracownika obejmuje prawo wydawania przez pracodawcę poleceń (Z. Hajn - Glosa do wyroku SN z dnia 16.12.1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000, nr 12, s. 594 – 595, W. Muszalski, Charakter prawny pracy członka zarządu spółki handlowej, PiP 1992, nr 10, s. 67.). W skład tego pojęcia wchodzi również podporządkowanie organizacyjne. Pracownik zawierając umowę o pracę jest obowiązany generalnie i bezwarunkowo przyjąć reguły zachowania obowiązujące w danym zakładzie pracy. Negocjacje dotyczące umowy o pracę z reguły nie dotyczą warunków ogólnie obowiązujących u danego pracodawcy (Uzasadnienie wyroku SN z dnia 28.01.1998r., II UKN 479/97, OSNAPiUS 1999, nr 1, poz. 34, wyrok SN z dnia 27.02.1979 r., II URN 19/79, NP 1981 nr 6, s. 82.). Wypada dodać, że charakterystyczne dla podporządkowania organizacyjnego jest, że to pracodawca dostarcza pracownikowi środki pracy (materiały, narzędzia, ubiór roboczy) oraz organizuje stanowisko pracy (Zwrócił na to uwagę SN w wyroku z dnia 14.02.1959 r., 4 CR 371/58, PiZS 1960, nr 2, s.69 i w wyroku z dnia 22.01.1970 II PR 298/69 nie publ.). Dla stosunku pracy charakterystyczne jest również, że pracownik wykonuje swoje obowiązki w określonym przez pracodawcę miejscu i czasie (w skład podporządkowania organizacyjnego wchodzi możliwość wyznaczania pracownikowi miejsca i czasu świadczenia pracy - tak przykładowo: J. Strusińska – Żukowska, Umowa o pracę z samym sobą, Pr. Pracy 1996, nr 11, s. 26.). W wyroku z dnia 9.02.1999 r. I PKN 562/98, OSNAPiUS 2000, nr 6, poz. 223. podkreślono, że wykonywanie pracy we wszystkich dniach tygodnia (z wyjątkiem sobót i niedziel) i w wyznaczonych godzinach stanowi pracę pod stałym kierownictwem pracodawcy. Sąd Najwyższy zaakcentował, że za podporządkowanie pracownika pracodawcy nie można uważać wyłącznie podporządkowania osobowego. Znaczenie ma również podporządkowanie organizacyjne przejawiające się w wyznaczaniu miejsca i czasu pracy. Podobnie w wyroku z dnia 2.09.1998r. I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582. Sąd Najwyższy wskazał, że kwestia czasu pracy może być zasadnicza przy rozstrzygnięciu charakteru prawnego stosunku łączącego strony.

Stosując metodę typologiczną należy uwzględnić, że decydujące znaczenie ma sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez kontrahentów – nawet wbrew postanowieniom umownym – tych cech, które charakteryzują umowę o pracę (T. Romer, Prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2000, s.101, postanowienie SN z dnia 13.11.2008 r., II UK 209/08, Lex nr 737398,). Zasada ta jest powszechnie uznawana i akceptowana w doktrynie i praktyce (M. Gersdorf, Forma i treść umowy o pracę w Kodeksie pracy, PiZS 1997, nr 7-8, s. 41-42, M. Dudzińska – Pytel, Umowa zlecenia a umowa o pracę, Pr. Pracy 1998, nr 10, s. 11.). Oznacza to, że w tym procesie drugoplanowe znaczenie ma rodzaj wykonywanej pracy. Liczy się przede wszystkim sposób jej świadczenia, który ma właściwości pracownicze albo cywilnoprawne. W konsekwencji dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma również nazwa umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść. Ważne jest, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania. Rozbieżność między realizacją zobowiązania a nazwą umowy i jej uzgodnionymi

pierwotnie postanowieniami nie może być obojętna dla porządku prawnego. System prawa stanowionego z reguły jest niechętny rozbieżnościom między ustaleniami a wykonaniem postanowień umownych. Dlatego możliwe jest przyjęcie, po spełnieniu określonych przesłanek, że strony w istocie łączyła umowa o pracę. Omawiane zagadnienie dostrzegł również Sąd Najwyższy (Uzasadnienie wyroku z dnia 5.11.1998 r., I PKN 415/98, OSNAPIUS 1999, nr 24, poz. 780.) podkreślając, że należy rozróżnić dwie niekoniecznie zbieżne ze sobą płaszczyzny zamiaru stron. Chodzi z jednej strony o etap układania treści przyszłego stosunku zobowiązaniowego, a więc zawieranie umowy i nadanie jej nazwy, zaś z drugiej o fazę realizowania danego zobowiązania. Kluczowe i pierwszoplanowe znaczenie dla oceny charakteru łączącej strony umowy ma druga z płaszczyzn (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11.05.1976 r., I PZP 18/76, OSPiKA 1976, nr 12, poz. 225, wraz z aprobującą glosą W Masewicza.). Do niej odnosi się art. 22 § 1⁽¹⁾ k.p. nakazujący badać warunki zatrudnienia, a nie nazwę zawartego stosunku. Wskazany aspekt został mocno zaakcentowany w sprawach z zakresu ubezpieczenia społecznego, których przedmiotem jest ustalenie, czy strony skutecznie nawiązały umowę o pracę. Za utrwalony należy uznać pogląd, że o tym czy strony nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczenia nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla zatrudnienia pracowniczego – wyrok SN z dnia 24.02.2010 r., II UK 204/09, Lex nr 590241, wyrok SN z dnia 19.02.2009 r., II UK 122/07, Lex nr 448905, wyrok SN z dnia 10.02.2006 r., I UK 186/05, LexPolonica nr 1368960, wyrok SN z dnia 19.10.2007 r., II UK 56/07, Lex nr 376433, wyrok SN z dnia 11.03.2008 r., II UK 148/07, Lex nr 846577.

Powyższych rozważań Sąd Okręgowy w Suwałkach nie przeprowadził. Nawiązując do uzasadnienia zaskarżonego wyroku konieczne jest podkreślenie, że praca w ramach kontraktu cywilnego istotnie różni się od pracy na podstawie umowy o pracę. Nie znaczy to jednak, że wykonywanie przez wnioskodawczynię obowiązków odbywało się w warunkach charakterystycznych dla więzi cywilnoprawnej. Uwzględniając właściwości polskiego procesu sądowego nie można założyć, że „ocena zaistniałego stanu rzeczy” możliwa jest jedynie w sytuacji, gdy sąd dysponuje dokumentami dotyczącymi zawartego przez ubezpieczoną kontraktu. Rację ma również apelująca wskazując, że rozważania Sądu pierwszej instancji mają charakter hipotetyczny, co uniemożliwia podjęcie polemiki ze argumentami, które doprowadziły do oddalenia odwołania. W tym kontekście zarzut naruszenia przepisu art. 227 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. i art. 328 § 1 k.p.c. jest uzasadniony.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd pierwszej instancji ponownie przeanalizuje zgromadzony materiał dowodowy. Nie jest wykluczone, że strony reprezentowane przez zawodowych pełnomocników zgłoszą nowe wnioski dowodowe. Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego Sąd dokona subsumcji polegającej na zestawieniu ustalonego stanu faktycznego i obowiązującego prawa. W tym zakresie niezbędne będzie posłużenie się metodą typologiczną. Jeżeli w wyniku tego zabiegu okaże się, że cechy charakterystyczne stosunku pracy nie mają charakteru dominującego (przeważającego) zajdzie konieczność sięgnięcia po kolejne metody interpretacyjne. Powszechnie przyjmuje się, że w razie niemożności wyselekcjonowania w danej więzi prawnej cech przeważających charakterystycznych dla stosunku pracy lub niemożliwości zbadania faktycznego sposobu wykonywania zobowiązania zachodzi konieczność posiłkowania się ogólnymi regułami wykładni oświadczeń woli, czyli wytycznymi zawartymi w art. 65 k.c. (Wyrok SN z 17 lutego 1998, I PKN 532/97, OSNAPIUS 1999, nr.3, poz. 81, wyrok SN z 18 czerwca 1998, I PKN 191/98, OSNAPIUS 1999, nr.14, poz.449, wyrok SN z 14 września 1998, I PKN 334/98, OSNAPIUS 1999, nr 20, poz.646, wyrok SN z 3 czerwca 1998, I PKN 170/98, OSNAPIUS 1999, nr 11, poz.369). Z treści tego przepisu wynikają dyrektywy badania zasad współżycia społecznego i ustalonych zwyczajów oraz zgodnego zamiaru i celu stron, a dopiero na końcu dosłownego brzmienia umowy. Wypada wspomnieć, że stosowanie art. 65 k.c. do stosunków pracy odbywa się w myśl art. 300 k.p. odpowiednio. W konsekwencji zachodzi potrzeba uwzględnienia specyfiki prawa pracy, w tym ochronnego celu umowy o pracę (Wyrok SN z 21 stycznia 1999, I PKN 474/98, OSNAPIUS 2000, nr.5, poz.177). W przypadku, gdy reguły wykładni wskazane w przepisie art. 65 k.c. nie pozwolą na jednoznaczne wnioski, zajdzie konieczność odwołania się do nazwy umowy jaką nadały jej strony (Wyroku SN z 20 marca 1965, III PU 28/64, OSNCP 1965, nr 9, poz. 157, wyrok SN z 10 października 2003, I PK 466/02, „Prawo Pracy” 2004, nr 3, s. 35). Przeprowadzenie powyżej przedstawionego wnioskowania pozwoli na zdiagnozowanie charakteru pracy wnioskodawczyni w spornym okresie. Jeżeli Sąd przyjmie, że odwołująca się wykonywała pracę w ramach zatrudnienia

pracowniczego, to zajdzie jeszcze konieczność przesądzenia, czy jej rodzaj może być zakwalifikowany jako praca w szczególnych warunkach (oraz czy łączny jej okres wynosi przynajmniej 15 lat).

Ze wskazanych przyczyn Sąd Apelacyjny zgodnie z przepisem art. 386 § 4 k.p.c. orzekł jak w sentencji.