

Sygn. akt V Pa 74/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 07 listopada 2013 roku

Sąd Okręgowy w Białymstoku

V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Elżbieta Krupińska (spr.)

Sędziowie: SSA w SO Stanisław Stankiewicz

SSR (del.) Tomasz Kałużny

Protokolant: Anna Matwiejuk

po rozpoznaniu w dniu 24 października 2013 roku w. B.

na rozprawie

sprawy z powództwa M. L.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

z udziałem inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji powódki M. L.

od wyroku Sądu Rejonowego w Białymstoku

z dnia 7 czerwca 2013 roku sygn. akt VI P 128/13

I. Zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że ustala, iż powódka M. L. była zatrudniona w pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 31 lipca 2012 roku do 09 września 2012 roku, na podstawie umowy o pracę na czas określony od 10 września 2012 roku do 31 grudnia 2012 roku oraz od 01 stycznia 2013 roku do 06 lipca 2013 roku, na stanowisku pomocnika w barze i restauracji, z wynagrodzeniem 7 (siedem) złotych netto na godzinę, w pełnym wymiarze czasu pracy.

II. Oddala apelację w pozostałej części.

III. Znosi wzajemnie między stronami koszty zastępstwa procesowego.

IV. Odstępuje od obciążania pozwanego kosztami sądowymi.

Sygn. akt V Pa 74/13

UZASADNIENIE

Powódka M. L. w pozwie skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. wniosła o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy nią, a pozwanym, w okresie od lipca 2012 roku, na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pomocnika w barze i restauracji, z wynagrodzeniem w wysokości 7,00 zł netto/godz. płatnym co miesiąc. Ponadto wniosła o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W niniejszej sprawie, na podstawie art. 63¹ kpc, do postępowania, za zgodą powódki wstąpił Inspektor Pracy, który przychylił się do stanowiska M. L..

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 07 czerwca 2013 roku w sprawie o sygn. VI P 128/13 oddalił powództwo oraz odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej.

Sąd I instancji ustalił, że powódka w dniu 10.09.2012 r. zawarła z pozwanym umowę zlecenia (Nr (...)), której przedmiotem było wykonywanie czynności polegających na pracach pomocniczych w barze i restauracji. Zleceniobiorca zobowiązał się wówczas do wykonywania w/w czynności w terminie od 10.09.2012 roku do 31.12.2012 roku. Ustalono, iż za wykonane czynności zleceniobiorca otrzyma wynagrodzenie w wysokości 7,00 zł nett/godz. Kolejna umowa zlecenia, o tej samej treści, została zawarta między powódką, a pozwanym w dniu 01.01.2013 roku na okres od 01.01.2013 r. do 31.03.2013 roku.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika również, że z uwagi na złożoną przez powódkę skargę, w pozwanej spółce przeprowadzona została kontrola Państwowej Inspekcji Pracy, Okręgowego Inspektora Pracy w B.. W wyniku przeprowadzonej kontroli stwierdzono, że warunki wykonywania zadań w ramach zawartej między stronami umowy zlecenia noszą cechy stosunku pracy.

W dalszej kolejności Sąd I instancji ustalił, że M. L. w dniu 24.01.2012 roku nie stawiała się w miejscu wyznaczonym do wykonywania czynności określonych w umowie zlecenia. W okresie od 30.01. (...) do 11.03.2013 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, co związane było z tym, iż spodziewała się ona dziecka. O ciąży M. L. dowiedziała się w październiku 2012 roku, natomiast w grudniu tego samego roku prosiła ona pracodawcę o zawarcie z nią umowy o pracę właśnie z uwagi na swój stan. Pracodawca odmówił zawarcia z powódką żądanej umowy.

Wobec powyższego, w ocenie Sądu Rejonowego spór sprowadzał się do oceny, jaki charakter miał łączący strony stosunek – czy, jak twierdził pozwany, była to pomoc w barze i restauracji w ramach poszczególnych umów zlecenia, czy stosownie do stanowiska powódki był to stosunek pracy.

Przede wszystkim Sąd I instancji uznał, iż M. L. miała interes prawny w żądaniu ustalenia stosunku pracy w rozumieniu art.189 kpc, bowiem rozstrzygnięcie sporu co do trwania stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych przyszłych i bieżących świadczeń z ubezpieczeń społecznych i innych stosunków pracy, a w przypadku powódki w szczególności rzutuje też na uprawnienia związane z macierzyństwem.

Sąd Rejonowy dokonując analizy przepisów art. 22 § 1 kp oraz odwołując się do poglądów doktryny wskazał na wykładnię zwrotu „wykonywanie pracy” jako działalności: 1) zarobkowej (wykonywanej za wynagrodzeniem); 2) wykonywanej osobiście przez pracownika; 3) rozumianej czynnościowo, czyli powtarzanej w codziennych lub dłuższych odstępach czasu, nie będącej jednorazowym wytworem (dziełem) lub czynnością jednorazową; 4) wykonywanej "na ryzyko" pracodawcy, który ponosi ujemne konsekwencje niezawinionych błędów popełnianych przez pracownika (tzw. ryzyko osobowe), konsekwencje zakłóceń w funkcjonowaniu zakładu pracy, np. przestojów (tzw. ryzyko techniczne) lub złej kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa (tzw. ryzyko gospodarcze); 5) świadczonej „pod kierownictwem” pracodawcy, co oznacza, że pracownik powinien stosować się do poleceń

przełożonych, które dotyczą pracy (art. 100 § 1 kp), i pozostawać do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

Z szeroko cytowanych wyjaśnień złożonych przez powódkę Sąd I instancji wywiódł dwie podstawowe konkluzje. Pierwsza związana jest z niewystąpieniem w przedmiotowej sprawie jednej z podstawowych przesłanek stosunku pracy, tj. wykonywania pracy w „czasie wyznaczonym przez pracodawcę”, a druga z faktem podjęcia przez powódkę kroków w celu uzyskania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę dopiero w momencie dowiedzenia się przez nią stanie ciąży.

Na podstawie analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym stanowisk stron oraz uznanych za wiarygodne zeznań świadków K. K. i K. G., Sąd Rejonowy przyjął, że czynności kelnerki nie były wykonywane w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, lecz w czasie ustalonym za pomocą grafików, sporządzanych przez same zainteresowane. Pozwany nie dokonywał przy tym ingerencji w ustalenia zawarte w grafiku posługując się informacjami w nim zawartymi jedynie w celu wyliczenia wynagrodzenia za godziny pracy. Odmienna sytuacja była w przypadku osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, wówczas pracodawca pilnował godzin pracy zatwierdzając grafiki.

W ocenie Sądu I instancji mimo, iż powódka wykonywała pracę określonego rodzaju na rzecz pozwanego w ustalonym przez niego miejscu, to brak przesłanki wykonywania tej pracy w czasie wyznaczonym przez pracodawcę przesadza o nieistnieniu stosunku pracy. Odnosząc się do pozostałych przesłanek stosunku pracy Sąd miał na uwadze, że możliwe jest istnienie stosunku podległości również przy umowach zlecenia. Ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia, dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczym. Faktem pozostaje, że powódka otrzymywała wynagrodzenie za wykonywane przez siebie czynności, w pewnej stałej częstotliwości, zważyć jednak należy, iż wynagrodzenie jest również charakterystyczne dla umów zlecenia.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy stwierdził, że M. L. podjęła określone czynności zmierzające do uzyskania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę dopiero w momencie, gdy dowiedziała się o tym, że jest w ciąży, co sama zresztą przyznała. Jednocześnie Sąd ten nie dał wiary powódce, która wskazała, iż o ustalenie istnienia stosunku pracy wystąpiłaby również gdyby okoliczność ciąży nie miała miejsca. W niniejszej sprawie istnieje wyraźny związek czasowy między roszczeniami powódki i podjętymi przez nią czynnościami w celu uzyskania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, a stanem ciąży. Powódka dowiedziała się o ciąży w październiku 2012 roku, a pod koniec grudnia wiedząc, iż umowa zlecenia kończy się 31.12.2012 roku zwróciła się do szefostwa z prośbą o zawarcie umowy o pracę. Po uzyskaniu negatywnej odpowiedzi ze strony szefostwa powódka złożyła skargę na pozwaną spółkę do PIP. W kolejnych miesiącach u pozwanego przeprowadzane były kontrole. Zważywszy na wskazane wyżej okoliczności trudno nie wnioskować, że czynności podjęte przez powódkę miały ścisły związek z chęcią uzyskania przyszłych świadczeń związanych z ciążą i macierzyństwem, co potwierdzały też zeznania świadka K. K.

Powołując się na szczegółowo wymienione wypowiedzi zawarte w orzecznictwie i doktrynie Sąd I instancji wskazał, że sama chęć uzyskania przez daną osobę odpowiednich świadczeń związanych ze stosunkiem pracy (tu świadczeń związanych z ciążą i macierzyństwem) nie może skutkować przyjęciem, że z owym stosunkiem pracy mamy do czynienia. Wówczas bowiem należało by mówić o pozorności takiej umowy. Do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy o pracę, przygotowanie zakresu obowiązków, zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Z powyższego wynika, że uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie może być celem samym w sobie dla ustalenia istnienia stosunku pracy zawartego na podstawie umowy o pracę na czas nie określony. Decydujące jest tutaj bowiem zbadanie rzeczywistego zamiaru, woli stron w momencie zawierania umowy.

Następnie Sąd Rejonowy odwołując się do konkretnych judykatów Sądu Najwyższego przyjął, że praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. Przepisy art. 22 § 1 i 1¹ kp nie wykluczają bowiem możliwości

zawierania umów cywilnoprawnych (agencyjnej, o dzieło, zlecenia), gdy jest to zgodne z charakterem i celem świadczonej pracy. Powyższa interpretacja podkreśla odpowiedzialność spoczywającą na stronach, które posiadając określoną zdolność do czynności prawnych, rozważnie muszą kształtować swoją sytuację prawną. Zasada swobody umów (art. 353¹ kc w zw. z art. 300 kp) polega na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył. Dotyczy to także wykonywania stale i za wynagrodzeniem określonych czynności, a więc stosunku prawnego określanego jako wykonywanie zatrudnienia w szerokim tego słowa znaczeniu. Podstaw zatrudnienia nie można traktować koniunkturalnie. Nie można zatem traktować umowy zlecenia pracownika z pracodawcą raz jako cywilnej, innym razem, kiedy jest to korzystne ze względu na świadczenia pracownicze, jako umowy o pracę. Okoliczność, że dla określonej osoby korzystniejsze byłoby zawarcie umowy o pracę niż umowy zlecenia, zwłaszcza w sytuacji, gdy jej wola została wyrażona w pełni świadomie, nie może stanowić podstawy uznania, że nawiązano umowę o pracę.

Sąd Rejonowy przytoczył następnie wyrok SN z dnia z dnia 27 maja 2010 roku w sprawie II PK 354/09 podkreślając, że w razie ustalenia, iż zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygająca o jej typie powinna być in concreto wola stron. Art. 22 § 1¹ kp nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. Nie wyłącza też ustalenia rodzaju zawartej umowy poprzez wykładnię oświadczeń woli wedle kryteriów podanych w art. 65 kc. Przepisy ustawodawstwa pracy nie wskazują elementów przedmiotowo istotnych umowy o pracę, a legalna definicja stosunku pracy zawiera jedynie podstawowe jego cechy pojęciowe. W sytuacji, gdy spór dotyczy kwalifikacji prawnej zawartej umowy, to czy jest ona umową o pracę, czy o świadczenie usług można dokonywać tylko metodą typologiczną, tj. poprzez rozpoznanie i wskazanie jej cech przeważających (dominujących). Tak od dziesięcioleci czyni się w nauce i orzecznictwie. W razie ustalenia, iż zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygająca o jej typie powinna być in concreto wola stron. Art. 22 § 1¹ kp nie wyłącza ustalenia rodzaju zawartej umowy poprzez wykładnię oświadczeń woli wedle kryteriów podanych w art. 65 kc, stosowanym tu poprzez art. 300 kp. O rodzaju zawartej umowy decyduje więc nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron.

Sąd I instancji uznał w konsekwencji, iż w rozpoznawanej sprawie wolą stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej, umowy zlecenia. Powódka sama przyznała, iż A. T. zaproponował jej świadczenie pracy w ramach umowy zlecenia, na co wyraziła zgodę. M. L. wyjaśniła, iż podczas rozmowy ze zleceniodawcą, pod koniec sierpnia 2012 roku, nie wspominała, że chce pracować na umowę o pracę. Powyższa sytuacja trwała aż do grudnia 2012 roku, kiedy to powódka będąc w ciąży zażądała od pracodawcy zawarcia umowy o pracę.

Podsumowując, w ocenie Sądu Rejonowego brak było przesłanek do ustalenia istnienia między powódka, a pozwanym stosunku pracy, zawartego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W ocenie Sądu I instancji strony zawierając umowę zlecenia miały zgodny cel i zamiar zawarcia umowy cywilnoprawnej. Okoliczność, że dla powódki korzystniejsze byłoby zawarcie umowy o pracę niż umowy zlecenia (w kontekście świadczeń związanych z ciążą i macierzyństwem), w sytuacji, gdy jej wola została wyrażona w pełni świadomie, nie może stanowić podstawy uznania, że nawiązano umowę o pracę. Sąd Rejonowy miał przy tym na uwadze, iż czynności, które M. L. podejmowała w ramach umowy zlecenia nie były wykonywane w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, lecz na podstawie grafiku ustalanego między sobą przez kelnerki.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 102 kpc uznając, że obciążanie powódki opłatą od pozwu w okolicznościach niniejszej sprawy, z uwzględnieniem jej trudnej sytuacji finansowej i osobistej, nie byłoby uzasadnione.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka M. L. zaskarżając go w części, tj. w zakresie pkt. I, zarzucając mu:

I. naruszenie przepisów prawa materialnego:

1) art. 189 kpc w zw. z art. 22 § 1 kp poprzez ich błędne zastosowanie i przyjęcie, że brak było przesłanek do ustalenia istnienia między powódka, a pozwanym stosunku pracy zawartego na podstawie umowy o pracę od lipca 2012 roku

na czas nieokreślony ze względu na brak w przedmiotowej sprawie jednej z podstawowych przesłanek stosunku pracy, tj. wykonywania pracy w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, podczas gdy powódka co najmniej od 31 lipca 2012 roku zobowiązała się wykonywać pracę określonego rodzaju na rzecz pozwanego i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pozwanego, a pozwany do zatrudniania powódki za wynagrodzeniem. Nie sposób przyjąć, że powódka nie świadczyła pracy w czasie wyznaczonym przez pozwanego, podczas gdy czas pracy został wyznaczony przez pozwanego i opierał się na wykonywaniu pracy przez osoby zatrudnione w oparciu o umowę o pracę oraz powódkę na stałych zmianach, natomiast czas pracy osób zatrudnionych przez pozwanego na podstawie umowy zlecenia był nieregularny, uzależniony od potrzeb pozwanego i znacznie krótszy niż powódki i innych osób zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę, zatem powódkę z pozwanym łączył stosunek pracy;

2) art. 135 ko poprzez jego niezastosowanie i nieprzyjęcie, że powódka pracowała w systemie równoważnego czasu pracy wyznaczonym przez pracodawcę, podczas gdy pracodawca ustalił pracę w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy do 12 godzin równoważonym dniami wolnymi od pracy;

3) art. 65 kc w zw. z art. 300 kp poprzez ich błędne zastosowanie i przyjęcie, że strony zawierając umowę zlecenia miały zgodny cel i zamiar zawarcia umowy cywilnoprawnej, podczas gdy od początku wykonywania pracy na rzecz pozwanego powódka miała zamiar świadczyć pracę określonego rodzaju na rzecz pozwanego i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pozwanego, za wynagrodzeniem otrzymywanym od pozwanego. Ponadto o przekształcenie umowy zlecenia w umowę o pracę powódka ubiegałaby się bez względu na ciężę,

II. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 kpc w zw. z art. 227 kpc nie dokonując wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie i dokonując błędnej oceny dowodów i nie uwzględniając faktów mających istotne znaczenie w przedmiotowej sprawie, tj.:

a) mimo zeznań świadek K. G., iż zarówno ona będąc zatrudniona na podstawie umowy o pracę, jak i powódka wykonywały prace w systemie czasu pracy wyznaczonym przez pozwanego, tj. polegającym na pracy w stałych zmianach określonych przez pozwanego, podczas gdy w/w świadek będąc następnie zatrudniona w oparciu o umowę zlecenia wykonywała pracę w mniejszej ilości godzin, w zależności od potrzeb pozwanego, Sąd nie rozważył ponadto materiału dowodowego w tym zakresie i błędnie ocenił, że powódka nie świadczyła pracy w czasie wyznaczonym przez pozwanego;

b) mimo początkowych ustaleń Sądu, iż w stosunku łączącym powódkę z pozwanym zachodzą elementy określone w art. 22 kp z wyjątkiem czasu pracy wyznaczanego przez pracodawcę, Sąd następnie stwierdził, że zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, zatem rozstrzygająca powinna być wola stron, mimo, że w świetle poczynionych wcześniej ustaleń Sądu, nawet przyjmując, że w przedmiotowej sprawie brak jest przesłanki czasu pracy wyznaczanego przez pracodawcę, z czym powódka stanowczo się nie zgadza, Sąd winien zastosować ugruntowaną w orzecznictwie i nauce metodę typologiczną, tj. ustalić, jaki stosunek łączy strony poprzez rozpoznanie i wskazanie cech przeważających;

c) na podstawie wyjaśnień powódki, że podczas rozmowy z pozwanym pod koniec sierpnia 2012 roku nie wspomniała ona, że chce pracować na umowę o pracę i taka sytuacja trwała do grudnia 2012 roku, kiedy to powódka poinformowała pozwanego o ciąży, Sąd przyjął, że powódka miała zamiar zawarcia umowy cywilnoprawnej w dniu 10 września 2012 roku, podczas gdy z wyjaśnień powódki bynajmniej takiego zamiaru nie można wywieść.

W związku z powyższym powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt. I w ten sposób, iż sąd ustala, że powódkę łączy z pozwaną co najmniej od 31 lipca 2012 roku stosunek pracy na czas nieokreślony, wskutek którego powódka jest zatrudniona u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pomocnika w barze i restauracji z wynagrodzeniem w wysokości 7,00 zł netto/godz. płatnym co miesiąc.

Ewentualnie M. L. wnosiła o zmianę wyroku w pkt. I w ten sposób, iż sąd ustala, że powódkę łączy z pozwaną co najmniej od 10 września 2012 roku stosunek pracy na czas nieokreślony, wskutek którego powódka jest zatrudniona u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pomocnika w barze i restauracji z wynagrodzeniem w

wysokości (...)netto/godz. płatnym co miesiąc; ewentualnie zaś jeszcze powódka domagała się uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. M. L. domagała się też zasądzenia od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył co następuje:

Apelacja powódki zasługiwała częściowo na uwzględnienie.

Bezsporny w niniejszym postępowaniu stan faktyczny sprowadzał się do ustalenia okoliczności dotyczących zawarcia przez strony począwszy od dnia 10.09.2012 roku dwóch kolejnych umów zlecenia, przebiegu zatrudnienia powódki oraz zakończenia przez strony współpracy w dniu 24.01.2013 roku. W tej części poczynione przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne Sąd Okręgowy w pełni podziela i przyjmuje za własne bez potrzeby ponownego ich przytaczania.

Prawidłowo Sąd I instancji wywiódł, iż powódka miała interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy, w szczególności wobec wskazywania przez nią okoliczności pozostawania w ciąży i możliwości dochodzenia w przyszłości roszczeń związanych z przedmiotowym stosunkiem zatrudnienia. Na marginesie należy w pełni podzielić pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uzasadnieniu wyroku z dnia 29.03.2001 roku, w sprawie I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12, iż interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy z reguły nie wyczerpuje się w możliwości dochodzenia świadczeń należnych z tego stosunku prawnego.

Sąd I instancji dokonując analizy przepisów art.22 § 1 i §1¹ kp z odniesieniem do poglądów judykatury prawidłowo wyeksponował stronę podmiotową oraz cechy przedmiotowe łączącego strony stosunku prawnego, jednak błędnie na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego wywiódł, że w spornym okresie strony pozostawały w stosunku cywilnoprawnym. W ocenie Sądu Okręgowego, przy uwzględnieniu wykładni powołanych wyżej regulacji z odniesieniem do zebranego w sprawie materiału dowodowego należy w szczególności podkreślić, iż Sąd I instancji błędnie osadził swe wywody na zgodnym zamiarze i woli stron zawarcia umów zleceń, pomijając uwzględnienie ustaleń w zakresie wykonywania przedmiotowego stosunku prawnego. Na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, zarówno zgromadzonej dokumentacji, jak i zeznań przesłuchanych świadków należało w ocenie Sądu Okręgowego zweryfikować warunki wykonywania przez powódkę pracy i dokonać analizy cech przedmiotowego stosunku prawnego przez pryzmat powołanych wyżej regulacji.

Na wstępie należy wskazać, iż nazwanie umowy przez strony „umową zlecenia” nie stanowi przeszkody do jej zakwalifikowania jako umowę o pracę (podobnie w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25.04.1997r., w sprawie II UKN 67/97, OSNP 1998/2/57). Nazwa umowy nie ma bowiem żadnego znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 § 1 kp (podobnie w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 07.04.1999r., w sprawie I PKN 642/98, OSNP 2000/11/417). Wprawdzie w niniejszej sprawie pozwany wskazywał na świadomość powódki w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych, jednak nawiązany stosunek prawny miał faktycznie cechy pracowniczego zatrudnienia, przy uwzględnieniu ciągłości wykonywania przez powódkę pracy na warunkach ustalonych przez pracodawcę. Powyższe koresponduje z przyznaniem w orzecznictwie Sądu Najwyższego decydującego znaczenia wykonaniu treści stosunku prawnego, a nie oceny zamiaru i woli stron wyrażonych przy zawieraniu umowy. W zakresie weryfikacji wykonania treści stosunku prawnego należy podkreślić konieczność dokonania analizy i precyzyjnych ustaleń w zakresie wykonywanych przez pracownika czynności. Należy w pełni podzielić stanowisko Sądu Najwyższego zajęte w uzasadnieniu wyroku z dnia 25.11.2005 r., w sprawie I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26, iż decydującym w zakresie rozróżnienia wykonywania czynności w ramach umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej jest poczynienie ustaleń w zakresie wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy, która to cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. Właśnie wykonywanie pracy podporządkowanej cechują takie elementy jak określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność a nadto również ustalenia w zakresie osobistego wykonywania pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego należy wyeksponować okoliczność zawierania z powódką umów cywilnoprawnych na kilkumiesięczne okresy i rozliczanie wykonywania obowiązków pracowniczych przez pracodawcę każdorazowo w miesięcznych okresach – charakterystycznych dla miesięcznych okresów rozliczeniowych stosunku pracy, przedłużanie zawieranych umów zlecenia – charakterystyczne dla przedłużania terminowych umów o pracę oraz wykonywanie przez powódkę obowiązków pracowniczych w ciągłości w spornym okresie, aż do dnia poinformowania pracodawcy o skardze złożonej w PIP, a następnie zwolnienie lekarskie pracownicy z uwagi na ciążę, wykluczającą kontynuację zatrudnienia na dotychczasowych warunkach. Odnośnie weryfikacji elementów przedmiotowego stosunku prawnego z punktu widzenia spełnienia wszystkich typologicznych cechy stosunku pracy określonych w art. 22 § 1 kp należy w szczególności podkreślić, iż powódka wykonywała pracę podporządkowaną pod nadzorem i kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Powyższe zdaniem Sądu Okręgowego znajduje potwierdzenie w zebranym w sprawie materiale dowodowym i stąd za słuszny należy uznać sformułowany w apelacji zarzut naruszenia prawa procesowego art. 233 § 1 kpc, bowiem wbrew stanowisku Sądu I instancji stanowisko pozwanej spółki nie było spójne i nie znalazło odzwierciedlenia w zeznaniach przesłuchanych w sprawie świadków. W tym zakresie należy zauważyć, że relacje M. L. i świadków nie pozostawiają wątpliwości, iż zarówno wykonywanie obowiązków przez powódkę, jak i przez pozostałe osoby zatrudnione w pozwanej spółce na stanowisku pomocnika w barze i restauracji /kelnerki/, odbywało się w systemie zmianowym – po 12 godzin od 7.00 do 19.00 oraz od 19.00 do 7.00. W tym zakresie znamienne pozostają zeznania świadka K. G., która wykonując swe obowiązki na podstawie umowy o pracę świadczyła ową pracę właśnie w takim, równoważnym systemie czasu pracy. Dopiero po przejściu na umowę zlecenia jej godziny pracy uległy zmniejszeniu. Jednocześnie jednak zarówno powódka, jak i pracująca w recepcji K. K., również mając podpisane umowy zlecenia, wykonywały swe obowiązki w dokładnie takim systemie, jak osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę. W konsekwencji uznać należy, że powódka pracowała w systemie zmianowym, tak jak wszyscy zatrudnieni w pozwanym zakładzie pracy na analogicznych stanowiskach, bez względu na podstawę zatrudnienia. Opierając się na uznanych za wiarygodne zeznaniach K. G. należy zatem uznać, że uwadze Sądu I instancji uszło, iż w pozwanej spółce istniała praktyka zmiany podstawy zatrudnienia ze stosunku pracy na cywilnoprawny przy zachowaniu w zasadzie nie zmienionych warunków pracy. Co więcej, sam pozwany, w osobie A. T., nie negował faktu, iż możliwe było zawarcie porozumienia z powódką, która mogła się zwrócić o zmianę umowy z cywilnej na umowę o pracę. Pozwany przyznał tym samym istnienie możliwości stosowania zamienniej formy zatrudnienia bez faktycznej zmiany warunków wykonywania pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego należy również zaznaczyć, że powódka nie mogła – jako zleceniobiorca – powierzyć wykonania swych obowiązków osobom trzecim, bowiem zastępstwa były ustalane wewnątrznie, wyłącznie spośród innych pracowników. W pozwanej spółce istniał grafik poszczególnych zmian, ale zarówno z zeznań K. K., jak i K. G. jednoznacznie wynika, że ustalała go „szefowa”, czyli żona A. T.. Same pracownice miały wprawdzie możliwość zamiany między sobą poszczególnych zmian, ale zawsze wymagało to akceptacji kogoś ze strony pozwanego, przy czym ustalenia tego nie zmienia fakt, że z akceptacją tą nigdy nie było problemu. Pozwany zawsze musiał mieć pewność co do zapewnienia odpowiedniej liczby personelu, czemu zresztą służyło wykładanie samego grafiku w barze celem uzyskania swobodnego doń dostępu. Nawiasem mówiąc sama regulacja godzin zmian – od 7.00 do 19.00 i od 19.00 do 7.00 – była stała i wynikała z odgórnej decyzji pozwanego jako przełożonego, co również świadczy o istnieniu stosunku pracy.

Wprawdzie w stosunku do powódki nie prowadzono dokumentacji pracowniczej, np. akt osobowych, ewidencji czasu pracy czy planu urlopów, jednak okoliczności te nie wykluczają ustalenia istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy, przy uwzględnieniu charakteru świadczonej przez powódkę pracy. W tym kontekście brak takiej dokumentacji nie zmienia faktu, iż wykonywane przez M. L. czynności nie różniły się od pracy innych zatrudnionych przez pozwanego kelnerek. Bez wątplenia powódka pracowała w ramach ustalonego harmonogramu, z precyzyjnym określeniem systemu zmianowego i nie mogła samowolnie opuścić swego stanowiska. Powyższe korespondowało z koniecznością zabezpieczenia po stronie pracodawcy ciągłości świadczenia usług i faktycznego obowiązku zadbania o klientów i gości hotelowych.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w uzasadnieniu wyroku z dnia 14.09.1998r., w sprawie I PKN 334/98, OSNP 1999/20/646 wobec różnych cech charakterystycznych wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych, dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. W ocenie Sądu Okręgowego w ustalonym w sprawie stanie faktycznym zdecydowanie przeważające okazały się cechy wykonywania obowiązków pracowniczych przez powódkę w ramach pracowniczego zatrudnienia. Jeżeli więc w stosunku łączącym strony występują istotne elementy umowy o pracę, przy braku jakichkolwiek cech stosunku cywilnoprawnego, to odmienna ocena nie uznająca wykonania treści danego stosunku prawnego, jako pracowniczego stosunku zatrudnienia narusza powołane wyżej art.22 § 1¹ kp i art.22 § 1 kp (podobnie uznał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 09.02.1999r., w sprawie I PKN 562/98, OSNP 2000/6/223).

Należy nadto w pełni podzielić pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uzasadnieniu wyroku z dnia 03.06.1998r., w sprawie I PKN 170/98, OSNP 1999/11/369, iż ustalenie, że umowa nazwana umową zlecenia spowodowała w istocie nawiązanie stosunku pracy (art. 189 kpc w związku z art. 22 § 1 i § 1¹ kp) służy ochronie osoby, która świadcząc pracę na warunkach umowy o pracę została pozbawiona pracowniczego statusu wskutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej przewagi jej pracodawcy, a nie przełamaniu zasady pacta sunt servanta. W niniejszym postępowaniu bezspornie ustalono, iż pozwany pracodawca często korzystał z zawierania z pracownikami umów cywilnoprawnych, mimo faktycznego wykonywania czynności pracowniczych przesądzających o pracowniczym charakterze zatrudnienia. Powyższe koresponduje z występującymi na rynku pracy nieprawidłowościami w zakresie wzajemnych relacji między pracodawcami i pracownikami, przy wyjątkowo niewielkiej świadomości prawnej pracowników, nie umiejących zadbać o swoje interesy w obliczu ogromnych trudności ze znalezieniem pracy i utrzymującym się wysokim poziomem bezrobocia. W odniesieniu do ustalonego w sprawie stanu faktycznego należy wskazać, iż w momencie podejmowania współpracy z pozwaną powódka była osobą młodą, dążącą do podjęcia zatrudnienia, bez względu na rodzaj zawartej umowy. Powódka nie miała doświadczenia zawodowego, stąd trudno było jej również dokonać precyzyjnego rozróżnienia podstaw zatrudnienia i związanych z tym wad i zalet oraz konsekwencji, chociażby w zakresie ubezpieczenia społecznego. W związku z powyższym, w ocenie Sądu Okręgowego, należało uznać, iż mimo faktycznego zawierania umów zlecenia wolą stron przedmiotowego stosunku prawnego było zawarcie umowy o pracę i odpowiednio po stronie pracownicy uzyskanie stałego zatrudnienia, a po stronie pracodawcy pozyskanie stałego pracownika w związku z prowadzeniem hotelu i restauracji.

W okresie współpracy strony zawarły łącznie dwie pisemne umowy zlecenia - od 10.09.2012 roku do 31.12.2012 roku i od 01.01.2013 r. do 31.03.2013 roku – które wobec ustalenia istnienia stosunku pracy, należało potraktować jako umowy o pracę zawierane na czas określony. Jednocześnie za niekwestionowane, a tym samym wiarygodne, należało zdaniem Sądu Okręgowego uznać złożone w charakterze strony zeznania powódki, iż pracę faktycznie świadczyła ona od końca lipca 2012 roku. Brak jest miarodajnych danych pozwalających na precyzyjne określenie momentu nawiązania stosunku pracy, stąd też na uwzględnienie zasługiwała podana w apelacji data 31 lipca 2012 roku jako najpóźniejsza z możliwych. Jednocześnie M. L. wskazywała, że początkowo „przyuczała się” do zawodu, przy czym według jej wersji miało to trwać jeden dzień, a następnie miała ona już podjąć normalne obowiązki. W ocenie Sądu Okręgowego jednakże brak pisemnej umowy wskazuje raczej, że przez cały ten okres – od 31 lipca 2012 roku do 09 września 2012 roku, tj. do daty poprzedzającej podpisanie pierwszej umowy zlecenia – powódka była wdrażana do nowych obowiązków, a jednocześnie oceniana, czy nadaje się do ich wykonywania. Zdaniem Sądu należy zauważyć, że zgodnie z art. 25 § 1 kp, umowę o pracę zawiera się na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności. Jednocześnie w myśl § 2, każda z umów, o których mowa w § 1, może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nie przekraczający 3 miesięcy.

Mając na uwadze powyższe regulacje należy zatem uznać, że strony postępowania w okresie od 31 lipca 2012 roku do 09 września 2012 roku łączyła właśnie umowa o pracę na okres próbny. Dalej podpisane zaś umowy zlecenia – od 10.09.2012 roku do 31.12.2012 roku i od 01.01.2013 r. do 31.03.2013 roku – należało zakwalifikować jako dwie kolejne

umowy o pracę na czas określony. W tym zakresie bowiem treść umów nie pozostawia wątpliwości co do zgodnego zamiaru podpisania ich właśnie na takie okresy, nie ma zatem żadnych podstaw do przyjęcia, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony.

Odnosząc się do kwestii zakończenia stosunku pracy należy mieć na względzie, że zgodnie z art.177 § 1 kp, pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Jednocześnie uwzględniając, że strony łączyła – jak już wspomniano – umowa o pracę na czas określony nie sposób pominąć, że w myśl art. 177 § 3 kp, umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

W niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości fakt, iż o swej ciąży powódka dowiedziała się już w październiku 2012 roku. Jednocześnie poza sporem jest też, że druga z umów o pracę miała ulec rozwiązaniu z dniem 31 marca 2013 roku, a zatem z pewnością po upływie trzeciego miesiąca ciąży. Uzasadnia to przyjęcie, że zgodnie z cytowanymi wyżej regulacjami umowa ta winna zostać przedłużona do dnia porodu, a zatem do dnia (...)roku.

Dlatego na podstawie art. 386 § 1 kpc zmieniono zaskarżony wyrok w sposób wskazany w punkcie I. W pozostałej części apelacja jako pozbawiona uzasadnionych zarzutów podlegała oddaleniu w oparciu o art. 385 kpc (punkt II sentencji).

Wobec częściowego uwzględnienia apelacji koszty zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą zostały zniesione wzajemnie między stronami na podstawie art. 100 zdanie pierwsze kpc, przy czym Sąd odstąpił od obciążania pozwanego kosztami sądowymi.