

Sygn. akt IV P 113/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 lutego 2017r.

Sąd Rejonowy w Sandomierzu IV Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący: SSR Anna Baran

Ławnicy: Elżbieta Kowenzowska, Zygmunt Stanisław Wąsik

Protokolant: staż. Martyna Nemčok

po rozpoznaniu w dniu 23 lutego 2017r. w Sandomierzu

sprawy z powództwa R. P. i Inspektora Pracy

przeciwko S. R. (1) prowadzącemu działalność leczniczą pod nazwą Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej - Ośrodek (...) w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

orzeka:

I. oddala powództwo;

II. nie obciąża powoda i Inspektora Pracy kosztami procesu za I instancję.

Sygn. akt IV P 113/16

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 23 lutego 2017r.

Inspektor pracy w pozwie przeciwko S. R. (1) prowadzącemu działalność leczniczą pod nazwą Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej - Ośrodek (...) w W. - wniesionym na rzecz R. P. - domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy między pozwanym oraz R. P. w okresie od 1 maja 2015r. do 31 maja 2016r.(k.1-6)

Na rozprawie w dniu 31 października 2016r. R. P. oświadczył, że wstępuje do sprawy w charakterze powoda obok inspektora pracy zaś na rozprawie w dniu 9 stycznia 2017r. sprecyzował powództwo w ten sposób, że wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie od 1 maja 2015r. do 31 maja 2016r. nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy. (k.55, k.72)

W uzasadnieniu pozwu wniesionego na rzecz R. P. inspektor pracy przedstawił wyniki kontroli przeprowadzonej w Ośrodku (...) w S. oraz przytoczył treść zeznań złożonych przez R. P., A. K. oraz E. O.. W końcowej części uzasadnienia wskazano, że w ocenie inspektora pracy zatrudnienie powoda nosi cechy stosunku pracy, albowiem powód wykonywał na rzecz i ryzyko pozwanego pracę określonego rodzaju, pod kierownictwem osoby reprezentującej pracodawcę, w miejscu i w czasie wyznaczonym przez przełożonego, za wynagrodzeniem, stałym, niezależnym od ilości i jakości wykonywanej pracy. Od 1 maja 2015r. doszło do istotnej zmiany organizacji pracy R. P., jej natężenia, nastąpiły również istotne zmiany w zasadach jego wynagradzania, albowiem pozwany, co miesiąc wypłacał powodowi w nowej, ustalonej ustnie, wysokości, przy czym podkreślenia wymaga, że wynagrodzenie za sierpień 2015r. zostało mu wypłacone w pełnej wysokości, mimo tego że przez połowę miesiąca nie wykonywał pracy, albowiem korzystał

z urlopu wypoczynkowego. Praktyka stosowana przez pozwanego, który ze względu na liczne spóźnienia powoda do pracy, jednostronnie obniżył mu wynagrodzenie była niezgodna z postanowieniami pisemnej umowy o udzielanie świadczeń zdrowotnych, albowiem nie dokonano formalnej zmiany umówionej kwoty; nie wezwano również powoda do zaniechania rażącego naruszania istotnych postanowień umowy, nadto zaś wypowiedzenie umowy, które dnia 29 kwietnia 2016r. złożył R. P. nie spotkało się z reakcją pozwanego, podczas gdy było ewidentnie sprzeczne z umową o udzielanie świadczeń zdrowotnych. Podporządkowanie powoda nosi cechy podporządkowania autonomicznego i jest związane z tym, że powód wykonywał prace lekarza. (k.1-6)

Pozwany S. R. (1) w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Pozwany podniósł, że powód w całym okresie zatrudnienia w Ośrodku (...) w S. świadczył pracę na podstawie umowy o udzielanie świadczeń zdrowotnych, która została zawarta w dniu 2 stycznia 2014r. W okresie zatrudnienia pozwanego nie doszło do zmiany podstawy prawnej jego zatrudnienia z umowy o udzielanie świadczeń zdrowotnych na umowę o pracę, albowiem ani pozwany ani A. K. nie składali wobec powoda żadnych oświadczeń woli wywołujących taki skutek. Pozwany przyznał, że między stronami toczyły się rozmowy w tym zakresie, ale nie doszło do żadnych uzgodnień dotyczących tej kwestii. Nadto zaś sposób i zakres udzielania świadczeń zdrowotnych przez powoda nie uległ zmianie w całym okresie współpracy między stronami, albowiem za taką zmianę nie może zostać uznana, zmiana w zakresie liczby godzin z tego względu, że możliwość wprowadzenia takiej zmiany była przewidziana w §5 ust.4 umowy o udzielanie świadczeń zdrowotnych. Takiej zmiany nie dowodzi również zmiana wysokości wynagrodzenia powoda, albowiem jego wysokość była uzależniona od liczby godzin, w których przyjmujący zamówienie udzielał świadczeń medycznych. Nie można również przyjąć, aby powód był poporządkowany pozwanemu lub A. K. w procesie świadczenia pracy, albowiem swoje obowiązki lekarza wykonywał w pełni samodzielnie; nadto zaś nie stosował się do poczynionych uzgodnień odnośnie godzin świadczenia pracy, albowiem częstokroć zdarzało się, że powód spóźniał się do pracy a nawet w ogóle nie przyjeżdżał i to mimo umówionych wcześniej pacjentów. (odpowiedź na pozew k. 35-40)

W sprawie tej Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód R. P. w dniu 2 stycznia 2014r. zawarł z pozwanym S. R. (1) prowadzącym działalność leczniczą pod nazwą (...) w W. umowę o udzielanie świadczeń zdrowotnych. Przedmiotowa umowa została zawarta na czas nieokreślony i zgodnie z jej postanowieniami powód jako przyjmujący zamówienie zobowiązał się do udzielania świadczeń zdrowotnych w rozumieniu art.2 ust.1 pkt. 10 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011r. o działalności leczniczej z zakresu obsługi lekarskiej lekarza rodzinnego w (...) w W.. Powód na podstawie tej umowy zobowiązał się do posiadania aktualnego obowiązkowego ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej związanej z udzielaniem świadczeń zdrowotnych jak też do nieprzerwywania tego ubezpieczenia i niezwłocznego przedkładania w terminie nie dłuższym niż 14 dni od daty zawarcia uwierzytelnionej kserokopii polisy od odpowiedzialności cywilnej udzielającemu zamówienie. Obowiązki przyjmującego zamówienie zostały określone w §3 umowy i zgodnie z nimi powód miał obowiązek udzielania świadczeń zdrowotnych z zachowaniem należytej staranności zgodnie z zasadami wykonywania zawodu lekarza medycyny rodzinnej oraz z uwzględnieniem postępu wiedzy medycznej. Obowiązkiem powoda było posiadanie aktualnej książeczki dla celów sanitarno - epidemiologicznych zaś przy wykonywaniu umowy miał współpracować z lekarzami, pielęgniarkami, a także kierownictwem i pozostałym personelem Ośrodka. Powód miał obowiązek informować z odpowiednim wyprzedzeniem o braku możliwości udzielania świadczeń zdrowotnych oraz zapewnić na czas swojej nieobecności zastępstwo w osobie uprawnionego do wykonywania zawodu lekarza, przy czym przyjmujący zamówienie ponosił odpowiedzialność za działanie lub zaniechanie tej osoby. Do obowiązków powoda jako przyjmującego zamówienie należało również zawiadomienie udzielającego zamówienie o każdej nieobecności powodującej przerwę w udzielaniu świadczeń nie później niż 3 dni przed planowaną nieobecnością trwająca nie dłużej niż 4 dni oraz nie później niż 30 dni przed planowaną nieobecnością trwająca dłużej niż 4 dni. Natomiast do obowiązków pozwanego - zgodnie z §4 umowy - należało: zapewnienie powodowi dostępu do dokumentacji medycznej pacjentów będącej w jego posiadaniu, bezpłatnego dostępu do sprzętu, aparatury i innych środków niezbędnych do udzielania świadczeń zdrowotnych, jak również nieodpłatnego zaopatrzenia w leki, środki farmaceutyczne i sprzęt jednorazowy oraz utrzymania pomieszczeń, w których będą udzielane świadczenia zdrowotne oraz aparatury i sprzętu we właściwym stanie technicznym, sanitarnym i porządkowym. Zgodnie z §5 umowy, świadczenia zdrowotne

miały być udzielane w (...) w W. w dniach i godzinach udzielania świadczeń określonym w harmonogramie przez udzielającego zamówienie stanowiącego załącznik do umowy. Udzielający zamówienie był obowiązany poinformować przyjmującego zamówienie o harmonogramie udzielania świadczeń zdrowotnych do 25 dnia każdego miesiąca na miesiąc następny. Nadto zaś udzielający zamówienie mógł powierzyć przyjmującemu zamówienie, za jego zgodą świadczenia dodatkowe ponad limity określone w umowie zawartej z NFZ; nadto zaś obie strony uzgodniły możliwość zmiany harmonogramu przez zwiększenie bądź zmniejszenie dni i godzin udzielania świadczeń zdrowotnych. Zgodnie z §6 przedmiotowej umowy przyjmujący zamówienie ponosił pełną odpowiedzialność względem udzielającego zamówienie i osób trzecich za szkody wyrządzone w związku z realizacją przedmiotu niniejszej umowy. W myśl natomiast §9 umowy wynagrodzenie za wykonanie przedmiotu umowy zostało określone na kwotę 3.000,00 zł brutto za miesiąc, przy czym jako okres rozliczeniowy przyjęto miesiąc kalendarzowy. Wynagrodzenie miało być płatne do 15 dnia każdego miesiąca następującego po miesiącu świadczenia usług na podstawie prawidłowo wystawionej faktury/rachunku przedstawionej przez przyjmującego zamówienie. Do obowiązków przyjmującego zamówienie należało natomiast samodzielne rozliczenie się z tytułu podatków i zaliczek z właściwym Urzędem Skarbowym oraz z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne z ZUS. W §10 umowy strony przewidziały możliwość renegotjacji niniejszej umowy, jeżeli konieczność takich zmian wyniknie z okoliczności, których nie można było przewidzieć w chwili jej zawarcia.

Powód na podstawie tej umowy - zgodnie z pierwotnym harmonogramem - świadczył pracę w poniedziałek od 8.00 do 10.00, w środę od 12.00 do 14.00 oraz w piątek od 16.00 do 18.00. Ten harmonogram udzielania świadczeń zdrowotnych przez powoda obowiązywał w okresie od 2 stycznia 2014r. do 28 lutego 2015r. Z kolei w okresie od 1 marca 2015r. do 30 kwietnia 2015r. powód miał pracować tylko w czwartki w godzinach od 8.00 do 11.00. Zmiana godzin pracy powoda w okresie od marca do kwietnia była związana z zatrudnieniem w Ośrodku (...) jeszcze jednego lekarza w osobie J. P., która miała pracować codziennie, przy czym w dniach: poniedziałek - środa oraz piątek w godzinach od 8.00 do 13.00 zaś w czwartek w godzinach od 11.00 do 16.00. Wymiar zatrudnienia tej lekarki miał wzrastać, albowiem zgodnie z postanowienia jej umowy o udzielanie świadczeń zdrowotnych od 1 czerwca 2015r. miała ona pracować przez pięć dni w tygodniu po 7 godzin w każdym dniu. Ta lekarka w założeniu miała być głównym lekarzem Ośrodka zaś jej zatrudnienie na takich warunkach miało na celu zainteresowanie usługami medycznymi świadczonymi przez tę placówkę i pozyskanie nowych pacjentów.

Powód z zatrudnieniem w Ośrodku (...) w S. łączył jednoczesne zatrudnienie w Ośrodku (...) w M. na podstawie umowy cywilnoprawnej w wymiarze 4 godzin raz w tygodniu oraz w Ośrodku (...) w A.. Powód w tej ostatniej placówce był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 2 stycznia 2014r. w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/2 etatu) z wynagrodzeniem w wysokości 3.500,00 zł brutto plus premia uznaniowa. Powód nie był zadowolony z warunków zatrudnienia w A., albowiem uważał, że jego wynagrodzenie jest zbyt niskie i po pokryciu kosztów dojazdu zostaje mu niewiele powyżej minimalnego wynagrodzenia za pracę. Powód domagał się od R. S., który prowadził ten Ośrodek (...), podwyżki wynagrodzenia za pracę, albowiem chciał zarabiać 4.000,00 zł netto, ale ten odmawiał ze względu na sytuację finansową tej placówki.

Powód przy zawieraniu umowy o udzielanie świadczeń zdrowotnych rozmawiał i negocjował ze S. R. (1) jako właścicielem Ośrodków (...) w W. oraz w S.. Ośrodek (...) w S. został otwarty w dniu 2 stycznia 2014r. i pozwany dążył do tego, aby zachęcić pacjentów do korzystania z jego usług oraz pozyskać nowych i temu m.in. miało służyć zapewnienie codziennej obecności lekarza w godzinach dogodnych dla pacjentów.

Pozwany przy prowadzeniu swojej działalności korzystał z pomocy córki A. K., która jednocześnie była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na stanowisku stomatologa. Pozwany w styczniu 2014r. udzielił córce pełnomocnictwa do zarządzania Ośrodkiem (...) w S. tudzież podejmowania czynności przed wszystkimi instytucjami, urzędami i organami bezterminowo. Córka powoda na podstawie tego pełnomocnictwa zajmowała się bieżącym zaopatrzeniem Ośrodka (...) w S. w niezbędne sprzęty i artykuły, a także dbała o właściwy stan całej jego infrastruktury, odpowiednie wyposażenie i konieczne naprawy. Pozwany po zawarciu z powodem umowy w styczniu 2014r. poinformował go, aby sprawach związanych z zaopatrzeniem Ośrodka kontaktował się z A. K., która miała zajmować się tego typu sprawami. Powód tak czynił, albowiem uzgadniał z A. K. zakup sprzętu i innych narzędzi pracy tudzież ich naprawę

jak też ustalał z nią godziny otwarcia Ośrodka. Wszelkie jednak wiążące decyzje dotyczące funkcjonowania Ośrodka; w szczególności zaś odnoszące się do zatrudniania personelu i zawierania umów, podejmował samodzielnie S. R. (1), albowiem pełnomocnictwo udzielone córce sprowadzało się do dokonywania czynności faktycznych nie zaś prawnych, a także do przekazywania zatrudnionym decyzji ojca.

Około połowy kwietnia 2015r. A. K. skontaktował się z powodem i zaproponowała mu spotkanie z pozwanym w celu zmiany warunków jego zatrudnienia. To spotkanie miało miejsce w domu pozwanego i podczas niego pozwany zaproponował powodowi zwiększenie wymiaru zatrudnienia połączone ze zwiększeniem wysokości jego wynagrodzenia do kwoty 4.000,00 zł brutto. Propozycja pozwanego była związane z tym, że z pracy w Ośrodku zamierzała zrezygnować lekarz P. - K. i pozwany poszukiwał lekarza na jej miejsce. Zgodnie z nowymi warunkami powód od 1 maja 2015r. miał pracować w Ośrodku w S. codziennie od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 13.00 z wynagrodzeniem w wysokości 4.000,00 zł brutto miesięcznie. Pozwany nie wykluczał, że warunki zatrudnienia powoda w przyszłości mogą zostać ukształtowane korzystniej, nie wykluczał również, że przyszłości może nastąpić zmiana podstawy prawnej jego zatrudnienia na umowę o pracę, ale wszystko to było uzależnione od kondycji Ośrodka. Na datę zaproponowania powodowi tych nowych warunków, pozwany dysponował kontraktem na kwotę 6.000,00 zł, która to kwota musiała wystarczyć na pokrycie kosztów wynagrodzenia lekarza, pielęgniarki, a także bieżące utrzymanie placówki.

Powód zdawał sobie sprawę, że przyjęcie propozycji pozwanego, ze względu na nowe godziny pracy i nowy wymiar zatrudnienia, będzie wiązało się z koniecznością rezygnacji z pracy w Ośrodku (...) w A., ale zdecydował się przyjąć propozycję powoda, albowiem była ona dla niego korzystna. Powód miał, bowiem świadczyć pracę w jednym Ośrodku, bliżej swojego miejsca zamieszkania i za lepszym wynagrodzeniem, co miało dla niego znaczenie ze względu na przebytą chorobę. W związku ze zmianą warunków zatrudnienia powoda, strony nie zawarły żadnej nowej umowy cywilnoprawnej; nie sporządziły również żadnego pisemnego aneksu do umowy ze stycznia 2014r. Powód natomiast po uzgodnieniach z pozwanym skontaktował się ze swoim ówczesnym pracodawcą R. S., którego poinformował o rezygnacji z umowy zaś w dniu 4 maja 2015r. złożył pisemne wypowiedzenie przedmiotowej umowy. W okresie biegu okresu wypowiedzenia powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 16 dni zaś od 9 do 30 czerwca 2015r. przebywał na urlopie bezpłatnym. Stosunek pracy powoda rozwiązał się z dniem 30 czerwca 2015r.

Pozwany nie znał powoda przed nawiązaniem z nim współpracy i nie wiedział, na jakich warunkach jest zatrudniony w Ośrodku (...) w A.; nie widział również żadnych dokumentów związanych z jego zatrudnieniem w tej placówce, albowiem powód ich nie okazywał. Już po dniu 1 maja 2015r. doszło do zmiany godzin pracy powoda, który we wtorek i czwartek miał pracować w godzinach od 11.00 do 16.00. Zmiana godzin pracy powoda była spowodowana prośbami pacjentów, którzy zgłaszali pozwanemu, że ze względu na swoje zatrudnienie, nie mogą skorzystać z pomocy lekarskiej w godzinach popołudniowych. Propozycja pozwanego zmiany godzin pracy powoda w tych dniach została przekazana powodowi za pośrednictwem A. K. zaś powód wyraził na nią zgodę.

Sposób wykonywania pracy przez powoda budził ogromne zastrzeżenia, albowiem powód notorycznie spóźniał się do pracy, a nawet w ogóle nie stawał się w Ośrodku (...), o czym nie informował ani pozwanego ani A. K.. Powód o swojej nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania zawiadamiał tylko pielęgniarkę E. O., która przekazywała tę informację pacjentom. Spóźnienia powoda do pracy były długotrwałe, albowiem przyjeżdżał on do pracy 2 a nawet 3 godziny później, co irytowało pacjentów i budziło ich niezadowolenie. Pacjenci rezygnowali z usług Ośrodka, co skutkowało pogorszeniem sytuacji finansowej tej placówki. Zarówno pozwany jak i A. K. podejmowali działania nakierowane na ukrócenie tych spóźnień powoda, ale wszystkie one okazały się bezskuteczne. Powód odmówił, bowiem zgłaszania swojej obecności w pracy przez wykonanie połączenia telefonicznego z telefonu stacjonarnego z Ośrodka (...) w S. i wobec A. K., oświadczył, że nie jest dzieckiem i nie będzie tego czynił. Takie zalecenie zostało wprowadzone wobec powoda przez pozwanego już po miesiącu jego pracy i po pierwszych skargach ze strony pacjentów. Żadnego rezultatu nie przyniosło również obniżenie wysokości wynagrodzenia powoda o kwotę 1000 zł miesięcznie, które to rozwiązanie wprowadził pozwany w okresie od listopada 2015r. Powód zdecydował wówczas, że jak tylko odzyska prawo jazdy to zrezygnuje z zatrudnienia w Ośrodku (...) w S., albowiem wymagania pozwanego go irytowały. Żadnego wrażenia na powodzie nie czyniły również informacje o zmniejszającej się liczbie pacjentów

i przypadkach wypisywania się pacjentów z Ośrodka (...) spowodowanych niezadowoleniem z jakości usług. Powód uważał, że jego obowiązkiem jest przyjęcie pacjentów, którzy w danym dniu byli zapisani na wizytę, to zaś w jakich godzinach i w jakim czasie będzie wykonywał obowiązki, nie ma znaczenia. Powód spóźnił się do pracy nawet wówczas, gdy był do niej podwożony przez inne osoby w związku z utratą prawa jazdy, albowiem miał problemy z odpowiednio wczesnym wyjściem z domu zaś po drodze do Ośrodka załatwiał jeszcze swoje prywatne sprawy. Taka sytuacja miała miejsce nawet wówczas, gdy powód korzystał z pomocy A. K., która zaproponowała mu wspólne dojazdy do pracy, licząc na to, że w ten sposób ukroci jego spóźnienia. Powód i wówczas nie był w stanie wyrobić się na czas zaś po wyjściu z domu, zażądał nadto, aby go podwieźć do krawca, albowiem pękły mu spodnie. Taka sytuacja powtórzyła się jeszcze raz i skutkowała tym, że A. K. zrezygnowała ze wspólnych dojazdów z powodem, albowiem sama spóźniła się do pracy.

Powód w marcu 2016r. zaczął upominać się u A. K. o pisemną umowę o pracę, a także o wydanie dokumentu PIT dla celów rozliczenia podatku. A. K. przypomniała mu wówczas, że jest zatrudniony na podstawie umowy cywilnoprawnej, nie zaś umowy o pracę natomiast PIT nie może mu zostać wystawiony, albowiem nie składał rachunków. Powód kilkakrotnie jeszcze żądał od A. K. wydania pisemnej umowy o pracę, albowiem twierdził, że jest od 1 maja 2015r. jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Takie żądania powód kierował również wobec zięcia pozwanego J. K. (1) i zarówno od niego jak i od A. K. otrzymywał odpowiedź, że podstawę prawną jego zatrudnienia stanowi umowa o udzielanie świadczeń zdrowotnych z dnia 2 stycznia 2014r., nie zaś umowa o pracę.

Ostatecznie w dniu 29 kwietnia 2016r. powód złożył pismo opatrzone tytułem „wypowiedzenie umowy o pracę”, w którym zawarł oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej ustnie w dniu 2 maja 2015r. z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia powód wskazała ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy polegające na: niewręczeniu pisemnej umowy o pracę mimo wielokrotnego ustanego upominania się u A. K., niepłacenie składek ZUS, nieodprowadzania zaliczek na poczet podatku do US oraz niedostarczenie dokumentu PIT -11.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie następujących dowodów: umów o pracę, angaży, zakresów obowiązków powoda w aktach osobowych powoda z Ośrodka (...) w A. oraz świadectwa pracy powoda, umowy o udzielanie świadczeń zdrowotnych z dnia 2 stycznia 2014r. k.7-9, wydruków z przelewu z rachunku bankowego k.16 - k.24, wydruku z (...) k.15, księgi rejestrowej podmiotu leczniczego k. 46 - 54, umowy o udzielanie przez lekarza świadczeń zdrowotnych w zakresie medycyny rodzinnej zawartej z J. P. k. 62-68, kontraktu medycznego zawartego przez powoda z (...) w M. k. 70, upoważnienia udzielonego A. K. przez pozwanego k. 80, zeznań A. K. k. 72 - 74, k.204, zeznań M. K. k. 75, zeznań Z. S. k. 75 -76, zeznań E. O. k. 76, zeznań J. K. (1) k. 77, zeznań A. S. k. 77 -78, zeznań M. R. k. 78, zeznań B. K. k. 167-166, zeznań powoda k. 55-56, k 198 - k.201, zeznań pozwanego k. 201- 204.

W sprawie tej Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jest niezasadne i nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 22 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej umowy. Umowa o pracę jest dwustronną czynnością prawną, dochodzącą do skutku, gdy obie strony (pracownik i pracodawca) złożą zgodne oświadczenie woli, określające rodzaj i warunki umowy, zwłaszcza rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, termin jej rozpoczęcia oraz wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi umowy. Umowa o pracę zostaje zawarta, gdy strony prowadzące pertraktacje dążą do porozumienia, co do wszystkich warunków przyszłej umowy o pracę, które były przedmiotem rokowań (art. 72 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) Umowa o pracę jest czynnością prawną odpłatną, a pracownik nie może się zrzec prawa do wynagrodzenia za pracę ani też przenieść tego prawa na inną osobę. Zatrudnienie w ramach stosunku pracy winno spełniać cechy: odpłatności, dobrowolności, osobistego świadczenia pracy, ciągłości pracy, świadczenia pracy w sposób podporządkowany pod kierownictwem, w miejscu i czasie pracy wyznaczonym przez pracodawcę. Praca

może być też świadczona w ramach umów cywilnoprawnych. Jeżeli w treści stosunku pracy nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można jednoznacznie przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony. Podkreślenia w tym zakresie wymaga to, że umowa, na podstawie, której jest świadczona praca, nie może mieć mieszanego charakteru tj. łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej (OSN z dnia 23 stycznia 2002r. I PKN 786/00, OSNP z 2004r. Nr 2, poz. 30). Zgodnie z ugruntowaną linią orzecznictwa, jeżeli którakolwiek z immanentnych cech stosunku pracy nie występuje w łączącym strony stosunku prawnym, to w zasadzie nie ma mowy o jego istnieniu.

W ocenie Sądu w okolicznościach niniejszej sprawy strona powodowa nie wykazała, aby w okresie objętym żądaniem pozwu tj. od dnia 1 maja 2015r. do dnia 31 maja 2016r., powód świadczył pracę w ramach stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W świetle materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie - w ocenie Sądu - nie można przyjąć, aby z dniem 1 maja 2015r. doszło do zmiany podstawy prawnej zatrudnienia powoda z umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę, albowiem żaden z przeprowadzonych dowodów nie uzasadnia takiego wniosku.

Nie można po pierwsze przyjąć, aby strony uzgodniły, że z dniem 1 maja 2015r. nastąpi zmiany podstawy prawnej zatrudnienia powoda, albowiem w okolicznościach niniejszej sprawy nie można przyjąć, aby pozwany przyjął ofertę powoda nawiązania stosunku pracy zaś bez zgodnych oświadczeń woli nie może dojść do nawiązania stosunku pracy. Należy, bowiem zauważyć, że o ile powód był zainteresowany nawiązaniem stosunku pracy o tyle pozwany wykluczał taką ewentualność ze względu na obciążenia fiskalne związane z tą formą zatrudnienia, którym to obciążeniem w dacie 1 maja 2015r., nie był w stanie podolać ze względu na niską wartość kontraktu z NFZ. Wysokość tego kontraktu zamykała się w kwocie niespełna 6.000,00 zł i kwota ta musiała wystarczyć na pokrycie kosztów wynagrodzenia lekarza, pielęgniarki, a także bieżącego utrzymania placówki. Trudno było również przewidzieć, w jakim kierunku nastąpi rozwój Ośrodka, albowiem ta placówka na rynku usług medycznych funkcjonowała od niespełna roku i jej sytuacja nadal pozostawała niepewna, albowiem liczba pacjentów była niewielka. W takim stanie rzeczy jest naturalnym, że pozwany nie był zainteresowany zawarciem umowy o pracę z powodem, albowiem oznaczałoby to kolejne obciążenia finansowe zaś w tej sytuacji, jaka miała miejsce w tej placówce i którą w swoich zeznaniach obszernie przedstawił pozwany oraz A. K., byłoby to nieracjonalne. Podkreślić zaś należy, że podstawową zasadą prawa pracy, którą należy uwzględnić przy określeniu pojęć nawiązania stosunku pracy i zatrudnienia na podstawie stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. jest, że nawiązanie stosunku pracy wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika (art. 11 k.p.). W prawie pracy roszczenie o zatrudnienie, o zatrudnienie na określonym stanowisku lub o awans ma charakter wyjątkowy. Podstawową zasadą prawa pracy jest to, że nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika (art. 11 k.p.). Dlatego, z reguły nikt nie ma roszczenia o zatrudnienie na konkretnym stanowisku pracy, a osoba już zatrudniona (pracownik) nie może skutecznie żądać nowego, korzystniejszego ukształtowania treści stosunku pracy, w tym zajęcia wyższego stanowiska, jeżeli pracodawca nie godzi się na taką zmianę. (OSN z dnia 10 maja 2012r., II PK 199/11 (...) Lex) Argumenty powoda, że chciał on zawrzeć umowę o pracę zaś jego zgoda na zmianę dotychczasowych warunków zatrudnienia została uzależniona od przyjęcia przez pozwanego tego warunku, pozostaje bez znaczenia, albowiem przy ocenie czy doszło do nawiązania stosunku pracy należy badać zgodny zamiar obu stron umowy, a nie tylko jednej z nich. Przypomnieć tutaj należy, że art. 22§1 k.p. nie wprowadza ani domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę w każdym przypadku świadczenia pracy (zatrudnienia), ani fikcji prawnej zawarcia umowy tego rodzaju. Nie ogranicza woli stron w wyborze podstawy zatrudnienia. Stanowi jedynie o znaczeniu nazwy umowy dla jej kwalifikacji prawnej. O rodzaju zawartej umowy rozstrzyga przede wszystkim zgodna wola stron, znajdująca odzwierciedlenie w nazwie nadanej umowie przez strony oraz w sposobie ukształtowania wzajemnych zobowiązań. To wola stron w ramach przyznanej im przez prawo autonomii decyduje o podstawie zatrudnienia. Art. 353¹ k.c., skorygowany zasadą uprzywilejowania pracownika, odnosi się także do umowy o pracę. O wyborze podstawy zatrudnienia decyduje, więc przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron. Zgodny zamiar stron powinien być oceniany przy uwzględnieniu okoliczności istniejących w chwili zawierania umowy, a nie przez zdarzenia późniejsze. W niniejszej zaś sprawie - w ocenie Sądu - nie można

przyjąć, aby w dniu 1 maja 2015r. doszło do zawarcia ustnej umowy o pracę między powodem oraz pozwanym, albowiem żaden z dowodów przeprowadzonych w toku postępowania, takiego wniosku nie uzasadnia. Nie można zresztą nie zauważyć, że w istocie rzeczy sam powód nie jest w stanie określić w jakiej dacie i z kim ów stosunek pracy miał nawiązać skoro w niniejszym postępowaniu domaga się ustalenia istnienia stosunku pracy od dnia 1 maja 2015r. natomiast w oświadczeniu z dnia 29 kwietnia 2016r. zatytułowanym wypowiedzeniu umowy o pracę wskazuje, że owa umowa miała zostać zawarta w dniu 2 maja 2015r., przy czym osoba reprezentującą pracodawcę była A. K.. Nie można tutaj nie zauważyć, że twierdzenia powoda odnośnie roli A. K., jej pozycji w Ośrodku (...) w S. oraz roli jaką odegrała przy modyfikacji warunków zatrudnienia powoda nie mogą zostać podzielone, albowiem powód jednocześnie nie zaprzecza temu, że spotykał się przecież z pozwanym S. R. (2) i że z nim ostatecznie ustalał warunki zatrudnienia oraz podpisał umowę z dnia 2 stycznia 2014r. Takie spotkania ze S. R. (2) byłyby zbędne gdyby wszelkie decyzje dotyczące funkcjonowania Ośrodka (...) w S. mogła samodzielnie podejmować A. K.. Skoro jednak takie spotkania miała miejsce i odbywały się z inicjatywy A. K., która przecież dzwoniła do powoda i zapraszała na spotkania z ojcem w celu omówienia warunków zatrudnienia, to w takiej sytuacji jej działań czy deklaracji, nie można traktować jako działań lub deklaracji złożonych przez osobę wyznaczoną przez pracodawcę do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹§1 k.p. Nie można - w ocenie Sądu - traktować upoważnienia udzielonego A. K. przez pozwanego jako umocowania do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu at. 3¹§1 k.p. Przeczy temu okoliczność, że przecież A. K. nie dokonywała żadnych czynności związanych z zatrudnieniem personelu w Ośrodku (...) w S., albowiem strona wszystkich umów zawieranych z osobami zatrudnionymi w tym Ośrodku był S. R. (1). Tyczy to zarówno umowy powoda zawartej w dniu 2 stycznia 2014r., jak i umowy z J. P. zawartej w marcu 2015r. czy wreszcie umowy o pracę zawartej z E. O.. Powtórzy czas należy, że gdyby zakres udzielonego umocowania obejmował uprawnienie do dokonywania czynności prawnych dotyczących Ośrodka (...) w S. to przecież udział S. R. (1) byłby zbędny skoro tego rodzaju umowy mogłaby zawrzeć samodzielnie A. K.. Zaznaczyć zaś należy, że formułowanie "wyznaczona do tego osoba" zawarte w art. 3¹§1 k.p. oznacza osobę wyznaczoną przez zarządzającego jednostką organizacyjną będącą pracodawcą. Wyznaczenie osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹§ 1 k.p. następuje przez złożenie oświadczenia woli przez osobę lub organ kierujący jednostką organizacyjną będącą pracodawcą i wyrażenie zgody przez wyznaczoną osobę. Forma tego oświadczenia uzależniona jest od wewnętrznych regulacji w danej jednostce organizacyjnej. W każdym razie oświadczenie musi być złożone w sposób wyraźny i jeżeli wyznaczenie nie obejmuje wszystkich czynności zarówno w sprawach indywidualnych jak i zbiorowych, musi określać zakres upoważnienia lub zakres czynności zastrzeżonych wyłącznie do kompetencji zarządzającego. Przez czynności z zakresu prawa pracy rozumie się wszystkie czynności prawne określone w przepisach regulujących stosunek pracy, których dokonuje pracodawca, a więc zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę, zmiany w tych umowach, a także ustalanie regulaminów pracy. Wyznaczenie w rozumieniu art. 3¹§ 1 k.p. ma charakter generalny w odróżnieniu od indywidualnego pełnomocnictwa do dokonywania w imieniu pracodawcy określonych czynności prawnych (art. 96 k.c.). Wyznaczona osoba może udzielać pełnomocnictwa innym osobom do poszczególnych czynności w zakresie prawa pracy. Brak wyraźnego oświadczenia o wyznaczeniu przez organ pracodawcy oznacza, że osoba składająca oświadczenia woli, które może złożyć tylko pracodawca, nie działa w jego imieniu. Nie mogą tu być stosowane jakiegokolwiek domniemania oparte na pełnieniu przez tę osobę wysokiej funkcji o szerokim zakresie kompetencji. To, że A. K. z upoważnienia pozwanego zarządzała Ośrodkiem (...) w S., albowiem dbała o jego zaopatrzenie, konieczne naprawy, utrzymanie w należytym stanie i że z nią należało załatwiać wszelkie sprawy związane z zaopatrzeniem tego Ośrodka i jego wyposażeniem nie oznacz, że była ona jednocześnie upoważniona do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Upoważnienie do kierowania zespołem zatrudnionych osób i zarządzania Ośrodkiem nie jest równoznaczne z powierzeniem kompetencji do działania w imieniu pracodawcy w stosunkach pracy, zwłaszcza w sytuacji gdy wszelkie umowy dotyczące zatrudnienia zawierał S. R. (1). To upoważnienie jakie zostało udzielone A. K. należy odczytywać zgodnie z jego treścią jako upoważnienie do dokonywania czynności faktycznych, nie zaś prawnych tudzież umocowanie do reprezentowania pozwanego w bieżącej działalności Ośrodka i przy załatwianiu spraw niezbędnych do jego prawidłowego funkcjonowania. W taki zresztą ten sposób owo pełnomocnictwo było realizowane i dowodzą tego zgodne zeznania A. K. oraz S. R. (1).

Oczywiście nie można wykluczyć, że umowa zawarta przez strony jako umowa prawa cywilnego (np. umowa zlecenia, umowa o świadczenie usług), przekształciła się w czasie jej wykonywania w umowę o pracę, ze względu na sposób jej wykonywania charakterystyczny dla stosunków pracy (art. 22 § 1 k.p.). Tego rodzaju konwersja wymaga jednak co najmniej zgodnych oświadczeń woli stron, choćby wyrażonych tylko w sposób dorozumiany (art. 60 k.c., per facta concludentia). (OSN z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999 Nr 19, poz. 627)

Niemniej jednak w ocenie Sądu - w realiach niniejszej sprawy - nie można również przyjąć, aby we wskazanym powyżej okresie zatrudnienia powoda doszło do takiej zmiany w sposobie świadczenia przez niego pracy, która skutkowałą nadaniem jego zatrudnieniu pracowniczego charakteru, albowiem argumenty podnoszone przez stronę powodową niczego takiego nie dowodzą. Bezspornym jest, że powód - w okresie objętym żądaniem pozwu - miał udzielać świadczeń zdrowotnych w wyższym wymiarze godzin w porównaniu z okresem od 2 stycznia 2014r. do 30 kwietnia 2015r., ale ta okoliczność absolutnie nie dowodzi zmiany podstawy prawnej jego zatrudnienia. Zważyć, bowiem należy, że w umowie o udzielanie świadczeń zdrowotnych nie określono przecież minimalnego czy maksymalnego wymiaru godzin pracy powoda, zastrzeżono natomiast w §5, że świadczenia zdrowotne objęte zakresem przedmiotowej umowy będą udzielane przez przyjmującego zamówienie w (...) w W. w dniach i godzinach udzielania świadczeń określonych w harmonogramie przez udzielającego zamówienie stanowiących załącznik do niniejszej umowy. W tych samym paragrafie umowy przewidziano również możliwość powierzenia przyjmującemu zamówienie, za jego zgodą, świadczeń dodatkowych ponad limity wskazane w §1 ust.2 umowy jak też możliwość zmiany harmonogramu udzielania świadczeń zdrowotnych przez zwiększenie bądź zmniejszenie dni i godzin udzielania świadczeń zdrowotnych. Samo, zatem zwiększenie liczby dni i godzin zatrudnienia powoda w okresie objętym żądaniem pozwu absolutnie nie dowodzi, aby doszło do zmiany podstawy prawnej jego zatrudnienia z umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę. Przedmiotowa zmiana nie była konsekwencją zmiany podstawy prawnej zatrudnienia powoda, lecz zwykłego zwiększenia liczby godzin udzielania przez niego świadczeń zdrowotnych, co nastąpiło w rezultacie wzajemnych uzgodnień i było związane ze zmianą statusu powoda, który z szeregowego lekarza Ośrodka miał się stać faktycznym kierownikiem tej placówki. Ta zmiana nie była zresztą przypadkowa, lecz zbiegła się w czasie z rezygnacją z zatrudnienia w tym Ośrodku przez innego lekarza w osobie J. K. (2), która do tej pory taka funkcję faktycznie pełniła i w związku z tym była zatrudniona w znacznie wyższym wymiarze godzin niż powód. Ta lekarka miała, bowiem pracować codziennie, aczkolwiek w różnych godzinach, przy czym wymiar jej zatrudnienia miał wzrastać, albowiem w umowie, jaką z nią zawarto przewidziano, że od 1 czerwca 2015r. będzie pracować 7 godzin dziennie przez 5 dni w tygodniu. Zwiększenie wymiaru zatrudnienia powoda było powiązane z rezygnacją z pracy tej lekarki jak i dążeniem pozwanego do rozwoju Ośrodka (...) w S. i przyciągnięcia pacjentów, czemu miało służyć zapewnienie codziennej obecności lekarza w godzinach odpowiadających pacjentom tj. zarówno przed jak i popołudniowych.

Pracowniczego charakteru zatrudnienia powoda w okresie objętym żądaniem pozwu nie dowodzi również ta okoliczność, że zgodnie z postanowieniami umowy miał on otrzymywać wynagrodzenie w stałej wysokości; niezależnie od liczby godzin pracy i przyjętych pacjentów, albowiem w umowie o udzielanie świadczeń zdrowotnych, strony umówiły się na takie właśnie wynagrodzenie, a mianowicie określone w stałej kwocie przysługującej co miesiąc. Takie rozwiązanie nie jest niczym nadzwyczajnym, albowiem w ustawie z dnia 15 kwietnia 2011r. o działalności leczniczej (j.t. Dz.U. 2016.1638), stronom umowy o udzielanie świadczeń zdrowotnych pozostawiono swobodę w zakresie określenia rodzajów i sposobów kalkulacji należności, jaką udzielający zamówienie przekazuje przyjmującemu zamówienie z tytułu realizacji zamówienie, a w przypadku ustalenia stawki ryczałtowej - określenie jej wysokości. (art. 27 ust.4 pkt.5) Nie można, zatem przyjąć, aby ustalenie wynagrodzenia powoda w stałej miesięcznej wysokości dowodziło pracowniczego charakteru jego zatrudnienia, albowiem ustawa o działalności leczniczej w regulacji zawartej w art. 27 dotyczącej umowy o udzielenie świadczeń zdrowotnych nie określa jednego sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia za świadczone usługi. Kwestia ta została pozostawiona woli stron, które mogą ustalić wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości, tak jak to miał miejsce w okolicznościach niniejszej sprawy lub uzależnić jego wysokość od zaangażowania w pracę mierzonego liczbą przyjętych pacjentów tudzież udzielonych świadczeń zdrowotnych. Zupełnie natomiast odmienną kwestią, która jednak nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy pozostaje sposób, w jaki pozwany wywiązywał się z obowiązku wypłaty umówionego wynagrodzenia. Z analizy

przelewów przedłożonych przez stronę powodową wynika, że pozwany nie wypłacał powodowi całego umówionego wynagrodzenia i ten stan rzeczy miał miejsce nie tylko w okresie od 2 stycznia 2014r. do 30 kwietnia (...), ale również w okresie objętym żądaniem pozwu. Twierdzenia inspektora pracy, że od 1 maja 2015r. powód otrzymywał wynagrodzenie w stałej wysokości, co ma dowodzić istnienia stosunku pracy, nie znajdują pokrycia w przedłożonych dowodach w postaci wydruków z rachunku, albowiem z tych dokumentów wynika, że wynagrodzenie było wypłacane w różnej wysokości, niejednokrotnie niższej niż wynikająca z umowy; nadto zaś zgodnie z treścią umowy taka sytuacja miała mieć miejsce również w pierwszym okresie zatrudnienia powoda. Nie ma, zatem żadnych różnic ani w sposobie ustalenia wysokości wynagrodzenia powoda ani też w sposobie wywiązywania się pozwanego z obowiązku wypłaty wynagrodzenia, albowiem zarówno w pierwszym jak i drugim okresie zatrudnienia powoda, przedmiotowe ustalenia były identyczne zaś faktyczna wysokość wynagrodzenia, jakie mu wypłacano, odbiegała od wysokości określonej w umowie. Dowodzi to jednakże tylko i wyłącznie tego, że pozwany nie wywiązywał się z obowiązku wypłaty wynagrodzenia w wysokości określonej umową; nie dowodzi natomiast zmiany podstawy prawnej zatrudnienia powoda w okresie objętym żądaniem pozwu. W ocenie Sądu brak jest podstaw do twierdzenia jakoby w pierwszym okresie zatrudnienia powoda, jego wynagrodzenie było uzależnione od zaangażowania w pracę; w szczególności od liczby udzielonych świadczeń zdrowotnych, zaś w drugim było od tego niezależne, albowiem przeczy temu treść samej umowy, w której wynagrodzenie należne powodowi - w pierwszym okresie jego zatrudnienia - zostało ustalone w stałej miesięcznej wysokości. Inną natomiast kwestią pozostaje okoliczność czy pozwany wywiązywał się z obowiązku wypłaty wynagrodzenia, ale kwestia ta jak już wcześniej wskazano nie ma znaczenia dla oceny charakteru zatrudnienia powoda w okresie objętym żądaniem pozwu. Nie można zresztą przyjąć i to w świetle dowodów przedłożonych przez stronę powodową, aby w drugim okresie zatrudnienia powoda w Ośrodku (...) w S., kwestia jego zaangażowania w pracę, pozostawała bez wpływu na wysokość jego wynagrodzenia, albowiem pozwany - w tym okresie czasu - wypłacał powodowi wynagrodzenie w obniżonej wysokości z uwagi na jego notoryczne spóźnienia do pracy tudzież nieobecności. Nie było, zatem tak, aby kwestia zaangażowania powoda w pracę - w okresie objętym żądaniem pozwu - pozostawała bez znaczenia skoro przecież pozwany obniżył mu wynagrodzenie, właśnie ze względu na ów brak zaangażowania w pracę, którego przejawem były liczne spóźnienia powoda tudzież nieobecności. Zmiany podstawy prawnej zatrudnienia powoda nie dowodzi również okoliczność, że strony przy ustaleniu nowej wysokości wynagrodzenia powoda tudzież wymiaru jego zatrudnienia nie dochowały wymogu zachowania formy pisemnej przewidzianego pod rygorem nieważności dla zmian w umowie o udzielanie świadczeń zdrowotnych i swoje uzgodnienia poczyniły ustnie. Niedochowanie formy pisemnej może, co najwyżej wywołać skutek w postaci nieważności owego postanowienia umownego, ale nie oznacza, że strony zawarły ustną umowę o pracę. Zważyć przecież należy, że umowa o udzielanie świadczeń zdrowotnych, która została zawarta w dniu 2 stycznia 2014r. w samej swej treści dopuszczała możliwość poczynienia zmian odnośnie wymiaru zatrudnienia przyjmującego zamówienie, co naturalnie wiązało się ze zmianami w zakresie wysokości wynagrodzenia, albowiem pierwotna wysokość wynagrodzenia określona w samej umowie była powiązana z wymiarem zatrudnienia określonym w pierwszym harmonogramie. Także i ta umowa, która została zawarta w styczniu 2014r. dawała możliwość dokonania zmian w jej postanowieniach, aczkolwiek przy zachowaniu formy pisemnej, co strony wprost przewidziały w § 10 ust.2. Faktem niewątpliwym pozostaje, że strony nie zachowały formy pisemnej niemniej jednak wnioszek, że w związku z tym uchybieniem, doszło do nawiązania stosunku pracy na podstawie ustnej umowy o pracę jest nieuzasadniony. Stwierdzić, bowiem należy, że żadna ze zmian dotyczących sposobu świadczenia pracy przez powoda wskazywana przez inspektora pracy i samego powoda nie uzasadnia twierdzenia o zmianie podstawy prawnej jego zatrudnienia z umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę; nadto zaś w realiach niniejszej sprawy nie można przyjąć, aby powód świadczył pracę w warunkach pracowniczego podporządkowania w rozumieniu art. 22§1 k.p.

Nie można, bowiem przyjąć, aby powód świadczył pracę w warunkach pracowniczego podporządkowania w sytuacji gdy nie stosuje się do ustalonych godzin pracy, nie przyjeżdża do pracy albo zjawia się w pracy ze znacznym opóźnieniem i o żadnej z tych okoliczności nie uprzedza ani swojego pracodawcy ani osoby, którą wskazuje jako bezpośredniego przełożonego, a mianowicie A. K.. Tego zaś, że powód w taki właśnie sposób wykonywał swoje obowiązki dowodzą zeznania: A. K., S. R. (1), E. O. tudzież pozostałych świadków wywodzących się z kręgu osób zatrudnionych w Ośrodku (Z. S.) względnie pacjentów Ośrodka tudzież osób, które w owej placówce miały wykonać określone usługi. (B. K., A. S., M. R., R. G.) Relacje tych osób w odniesieniu do tej okoliczności są zgodne i kategoryczne

i z tego względu w pełni zasługują na wiarę. Nie można również nie zauważyć, że powód bynajmniej nie zaprzeczył prawdziwości informacji wynikających z tych relacji, czego dowodzi nie tylko treść jego własnych zeznań, w których przecież nie zaprzeczył, że wykonywał swoje obowiązki w sposób określony w zeznaniach wskazanych powyżej świadków, ale również brak reakcji na działania pozwanego, który ze względu na sposób wywiązywania się z umowy, znacznie obniżył mu wynagrodzenie. To, że powód nie domagał się wypłaty pozostałej należności - w ocenie Sądu - przesądza o prawdziwości tych relacji, albowiem nie można racjonalnie przyjąć, aby powód nie reagował w sytuacji gdyby zachowanie pozwanego było nieuzasadnione. Nie można - mając na względzie - treść zeznań świadków tudzież zeznań powoda, przyjąć, że wskazywane w nich okoliczności dowodzą tylko i wyłącznie tego, że powód nienależycie wywiązywał się ze swoich obowiązków, tak jak to sugerował inspektor pracy. Rzecz, bowiem w tym, że w sytuacji sporu, co do podstawy prawnej zatrudnienia podstawowe znaczenie mają okoliczności związane ze sposobem wykonywania pracy; nie zaś treść ustaleń. Zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego faktycznie ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. Z art. 22 § 1¹ k.p. wynika bowiem, że sąd w pierwszej kolejności bada, czy dana praca jest zatrudnieniem w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. zaś art. 22 § 1² k.p. stanowi dla pełnej jasności, że w razie wykonywania pracy w warunkach określonych w § 1 tego artykułu nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną. Istotnym sensem regulacji zawartej w § 1¹ i § 1² k.p. jest zatem przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w którego ramach świadczona jest praca, z ustalania i wykładni treści umowy zawartej przez strony na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. Gdy umowa faktycznie jest wykonywana w warunkach wskazujących na stosunek pracy, to przedmiotowe ustalenie, nie zaś treść oświadczeń woli złożonych przy jej zawieraniu, decyduje o charakterze łączącego strony stosunku prawnego. 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 pozorów innej umowy, lecz przede wszystkim na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania. Nadto zaś w świetle art. 22 § 1 i 1¹ k.p. sąd może ustalić istnienie stosunku pracy także wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy.

Nie można, zatem przyjąć, aby sposób wykonywania przez powoda jego obowiązków i jego stosunek do owych obowiązków, a przede wszystkim do ram organizacyjnych określonych przez pozwanego, w których miały być one realizowane, pozostaje bez znaczenia dla ustalenia podstawy prawnej jego zatrudnienia. Wszystkie te okoliczności dotyczą przecież sposobu realizacji i faktycznego wykonywania umowy, co z kolei ma decydujące znaczenie dla oceny czy zatrudnienie odpowiada cechom stosunku pracy z art. 22§1 k.p.

W ocenie Sądu przyjęcie pracowniczego charakteru zatrudnienia powoda wyklucza sama tylko treść jego zeznań, albowiem z tej relacji wynika, że w ocenie powoda stosunek pracy charakteryzuje się tym, że pracodawca płaci za pracownika składki ZUS. Powód całkowicie pomija tę natomiast okoliczność, że podstawową cechą stosunku pracy pozostaje podporządkowanie pracownika, co oznacza, że pracownik ma świadczyć pracę w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, co stanowi podstawowy pracowniczy obowiązek. Wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy - w przekonaniu powoda - miało polegać na tym, że „przyjął tylu pacjentów, ilu miał przyjąć”; to zaś w jakim czasie to uczynił, w jakich godzinach, stanowiło sprawę drugorzędną, a wręcz bez znaczenia, albowiem on „swoją pracę i tak wykona”.(k.200, k.201) Należy zauważyć, że tego rodzaju nastawienie i przekonanie powoda, co do sposobu wykonywania pracy w ramach stosunku pracy znajdowało przełożenie na faktyczny sposób wykonywania pracy przez powoda, który przecież charakteryzował się brakiem przestrzegania ustalonych godzin pracy i niestosowaniem się do ram organizacyjnych określonych przez pozwanego przez ustalenie godzin otwarcia Ośrodka (...) w S.. Tego rodzaju postawy i nastawienia, jaka charakteryzowała zachowanie powoda i znajdowała przełożenie na sposób wykonywania jego obowiązków, nie da się pogodzić z pracowniczym podporządkowaniem przybierającym postać chociażby podporządkowania autonomicznego. Rzeczą pracodawcy, przy tej formie podporządkowania, pozostaje określenie zadań pracownika i czasu, w jakim owe zadania mają zostać zrealizowane zaś rzeczą pracownika pozostaje zastosowanie się do owych poleceń i tej organizacji czasu pracy, jaka z nich wynika. Zaznaczyć zaś należy, że podporządkowanie pracownika jest jedną z najistotniejszych cech stosunku pracy, a jej brak jest wystarczający do uznania, że wykonywana praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy. Właściwość ta nie została zdefiniowana

niemniej jednak powszechnie przyjmuje się, że obejmuje ona polecenia i sferę organizacyjną. Pojęcie kierownictwa pracodawcy, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p., nie ma jednowymiarowego kształtu i dostrzegalna jest tendencja do „rozluźnienia” tego rygoru w stosunku do poszczególnych grup pracowniczych albo z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy. Przyjmuje się, że podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 k.p.) może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast, co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody, zwłaszcza gdy wykonuje zawód twórczy czy tzw. wolny zawód.

W realiach niniejszej sprawy nie można przyjąć, aby powód świadczył pracę w formie podporządkowania pracowniczego polegającego na podporządkowaniu organizacyjnym, która to forma, ze względu na specyfikę jego obowiązków tudzież położenie Ośrodka (...) w S. w pewnej odległości od miejsca wykonywania pracy przez pozwanego, faktycznie była jedyną, jakie w odniesieniu do powoda mogło mieć miejsce. Powód, bowiem wykonywał swoje obowiązki w takim czasie i w takich godzinach, jakie mu odpowiadały; nie zaś w czasie ustalonym przez pozwanego jako godziny otwarcia Ośrodka. Z materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie faktycznie wynika, że powód ustalał sobie godziny, w jakich będzie wykonywał swoje obowiązki i czynił to w pełni samodzielnie, albowiem o swoich spóźnieniach i nieobecnościach nie informował ani pozwanego ani A. K., co przecież również stanowi obowiązek pracownika i to o podstawowym charakterze. Nie można przyjąć istnienia stosunku pracy w sytuacji gdy powód określa sobie godziny, w jakich ma przyjmować pacjentów na takie, które mu odpowiadają ze względu na konieczność załatwienia swoich prywatnych spraw, nie stawia się na wezwanie przełożonej czy wreszcie nie stosuje się do poleceń, które są nakierowane na jego zdyscyplinowanie, albowiem jest to nie do pogodzenia z podporządkowaniem pracowniczym. Jest oczywistym, że różne sytuacje życiowe mogą skutkować nieobecnością pracownika w pracy względnie jego spóźnieniem, ale każda taka sytuacja wymaga poinformowania przełożonego i usprawiedliwienia, czego powód nie czynił. Powód o swoich spóźnieniach czy nieobecnościach informował tylko pielęgniarkę, nigdy natomiast nie zawiadomił o tym ani S. R. (1) ani A. K., co wprost wynika z jego zeznań. Taki sposób wykonywania obowiązków przez powoda, odznaczający się całkowitym brakiem przestrzegania rygorów prawa pracy przewidzianych dla pracownika, dowodzi nie tylko tego, że powód niewłaściwie wywiązywał się z obowiązków pracowniczych, ale przed wszystkim tego, że nie zdaje sobie sprawy z konstytutywnych cech stosunku pracy. Stosunek pracy nie polega i nie sprowadza się do tego, że pracodawca płaci za pracownika składki ZUS. Stosunek pracy oznacza, że pracownik ma być podporządkowany pracodawcy w procesie świadczenia pracy, przynajmniej w aspekcie organizacyjnym tj. zadaniowo - czasowym i musi stosować się do rygorów związanych z tą formą zatrudnienia. Zatrudnienie w ramach stosunku pracy to nie tylko przywileje, ale również obowiązki, które ciążą również na pracowniku. W świetle materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie nie można przyjąć, aby powód był świadomy tej okoliczności, co skutkowało tym, że nie wykonywał swoich obowiązków w sposób charakterystyczny dla pracowniczego zatrudnienia określony w art. 22§1 k.p. Obrazowo rzecz ujmując, powód ze stosunku pracy wyjmował siebie tylko i wyłącznie to, co mu odpowiadało i co było dla niego korzystne, pomijał natomiast to wszystko, co stanowiło dlań obciążenie jak właśnie chociażby obowiązek przestrzegania ustalonych godzin pracy czy informowania pracodawcy o swoich nieobecnościach czy spóźnieniach. Nie można zaś przyjąć istnienia stosunku pracy w sytuacji, gdy jednocześnie neguje się rygory związane z tym stosunkiem, tak jak to miało miejsce w okolicznościach niniejszej sprawy, albowiem stosunek pracy stanowi całość, na którą składają się nie tylko prawa, ale i również obowiązki, które dotyczą i ciążą obu stron tego stosunku prawnego. Taka zaś postawę prezentował powód, który przecież nie tał, że uwagi ze strony pozwanego czy A. K. odnośnie punktualnego przychodzenia do pracy, po prostu go irytowały i to do tego stopnia, że przecież sam zamierzał zrezygnować z zatrudnienia jak tylko będzie mobilny. Takie zachowanie nie jest zresztą niczym nowym, albowiem dość tutaj wspomnieć na okoliczności, w jakich powód rozwiązał swoją umowę o pracę łączącą go z Ośrodkiem (...) w A.. Z relacji zarówno powoda jak i świadka R. S. wynika, że powód po prostu porzucił pracę skoro z dnia na dzień oświadczył, że z owej pracy rezygnuje i faktycznie po złożeniu takiego oświadczenia więcej do pracy się nie stawił. Zważyć zaś należy, że przecież rozwiązanie stosunku pracy podlega określonym rygorom, które obowiązują obie strony, a nie tylko pracodawcę. Takie zachowanie powoda potwierdza wniosek, że powód nie zdaje sobie sprawy z cech stosunku pracy zaś posiadanie umowy o pracę w jego ocenie wiąże się wyłącznie z przywilejami nie zaś z obowiązkami, w szczególności zaś obowiązkiem wykonywania pracy w sposób określony w art. 22§1 k.p. Zaznaczyć zaś należy, że cechą wyróżniającą stosunek pracy spośród innych kategorii stosunków prawnych jest podporządkowanie pracownika (obok osobistego świadczenia pracy). Na

podporządkowanie składa się kilka elementów, (co do sposobu wykonania pracy, co do czasu oraz co do miejsca), przy czym nie jest konieczne, by w każdym stanie faktycznym elementy te wystąpiły łącznie, z uwagi na potrzebę dostosowania realiów wykonywania stosunku pracy do sposobu działania współczesnej gospodarki, wymagającej w wielu branżach większej samodzielności i niezależności (a przez to kreatywności) pracownika. Istota pracowniczego podporządkowania sprowadza się jednak do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy.

W ocenie Sądu - w świetle materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie - nie można przyjąć, aby powód w okresie objętym żądaniem pozwu pozostawał w stosunku pracy, albowiem w niniejszej sprawie nie doszło do zawarcia umowy o pracę w trybie zgodnych oświadczeń stron zaś sposób wykonywania pracy przez powoda nie skutkowało zmianą podstawy prawnej jego zatrudnienia z tego względu, że powód nie świadczył pracy w warunkach pracowniczego podporządkowania.

W tym zaś stanie rzeczy i mając na względzie powyższe Sąd oddalił powództwo w całości jako niezasadne, o czym orzekł w pkt. I sentencji wyroku na podstawie art. 189 k.p.c.

Natomiast w pkt. II sentencji wyroku Sąd nie obciążył powoda ani inspektora pracy kosztami procesu za I instancję, o czym orzekł na podstawie art. 102 k.p.c.

Zgodnie z art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. W ocenie Sądu - w realiach niniejszej sprawy - odstąpienie od zasady obciążenia strony przegrywającej sprawę kosztami procesu uzasadnia głębokie subiektywne przekonanie powoda o zasadności dochodzonego roszczenia, które dodatkowo zostało ugruntowane wytoczeniem na jego rzecz powództwa przez inspektora pracy. Z kolei w odniesieniu do inspektora pracy wskazać należy, że jej wiedza odnośnie faktycznych warunków wykonywania obowiązków przez powoda na etapie sporządzania pozwu była ograniczona do relacji powoda oraz relacji E. O., w których zeznaniach nie było przecież mowy o tym, że powód spóźnia się do pracy, a nawet do niej nie przychodzi i nie stosuje się do organizacji pracy w Ośrodku wprowadzonej przez pozwanego. Treść tych relacji uzasadniała przekonanie, że powód świadczy pracę w warunkach stosunku pracy; tym bardziej, że to przekonanie okazało się trafne w przypadku E. O., która przecież - po zakończeniu kontroli przeprowadzonej przez inspektora pracy - została zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Także zatem i w tym przypadku odstąpienie od obciążenia inspektora kosztami procesu uzasadnia subiektywne przekonanie o zasadności wytoczonego powództwa, które nadto nie było dowolne lecz znajdowało wsparcie w wynikach postępowania dowodowego z kontroli i trafności poglądu o pracowniczym charakterze zatrudnienia E. O., która przecież świadczyła pracę w tym samym Ośrodku jak powód i na zbliżonych warunkach.

Sędzia:

ZARZĄDZENIE

1. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć inspektorowi pracy oraz pełnomocnikowi pozwanego stron na adresy jak z wniosków;
2. odnotować w kontrolce uzasadnień sędziego;
3. akta przedstawić sędziemu po wpłynięciu apelacji lub po upływie 14 dni od dnia doręczenia pełnomocnikowi wyroku wraz z uzasadnieniem celem wydania zarządzeń wykonawczych