

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 22 maja 2014 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił, że między M. S. a T. M. w okresie od 6 grudnia 2011 roku do dnia 7 grudnia 2012 roku istniał stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę (pkt. 1 wyroku), zasądził od T. M. na rzecz M. S. kwoty szczegółowo wskazane w sentencji tytułem: wynagrodzenia za pracę za okres od grudnia 2011 r. do września 2012 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 każdego następnego miesiąca do dnia zapłaty oraz tytułem wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy i ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (pkt. 2 a-k), zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 900 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 3); nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 351 złotych tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu (pkt 4) oraz nadał wyrokowi w punkcie 2 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.500 złotych.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

W dniu 6 grudnia 2011 roku powódka zawarła z pozwanym umowę nazwaną umową zlecenia, w ramach której zobowiązała się do wykonywania następujących czynności:

- telefonicznego promowania usług pozwanego, którego skutkiem miało być umówienie spotkań handlowych dla przedstawicieli handlowych i zawarcie przez przedstawicieli handlowych umowy o świadczenie usług;
- przygotowywania i przeprowadzania rozmów handlowych z klientami, polegających w szczególności na przedstawieniu indywidualnej oferty dla klienta oraz zawarciu z klientem w imieniu i na rzecz pozwanego umów o świadczenie usług;
- wykonywania określonej liczby połączeń, wynikającej z materiałów przekazanych przez pozwanego w formie kontaktów, jednak nie mniej niż 1.000 i nie więcej niż 10.000 połączeń miesięcznie;
- zapewnienia umówionych spotkań handlowych oraz zawieraniu umów na poziomie wyznaczonym przez pozwanego.

Powódka miała ponadto wspierać sprzedaż w zakresie generacji nowych zleceń i szukaniu nowych możliwości sprzedaży usług. Obowiązkiem powódki było także raportowanie wyników umawianych spotkań handlowych i sprzedaży na przekazanych przez pozwanego zasadach.

Powódka była zobowiązana wykonać powierzone jej zadania osobiście i z należytą starannością.

W § 2 pkt 3 umowy zawarto zapis, zgodnie z którym powódka „mogła powierzyć wykonanie zobowiązań wynikających z umowy innej osobie tylko za uprzednią pisemną zgodą pozwanego”.

Za wykonanie obowiązków powódce przysługiwało wynagrodzenie obliczane według stawki godzinowej oraz powiększane o prowizję od sprzedaży poszczególnych usług.

Umowa została zawarta na okres do dnia 6 marca 2012 roku.

Podczas rozmowy poprzedzającej zawarcie umowy powódka została poinformowana, iż na początku będzie z nią zawarta umowa cywilnoprawna, w celu sprawdzenia jej osoby, a później jest szansa na przedłużenie współpracy na podstawie umowy o pracę.

Wszystkim osobom zatrudnianym na stanowiskach pracownika call center składano podobne obietnice, jednak z nikim nie zawierano umów o pracę.

Podczas rozmowy powódce przedstawiono także warunki, w jakich miała wykonywać swoje obowiązki – powiedziano jej, że będzie pracować od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.30 do 16.30 w biurze przy ulicy (...) w Ł..

Przed przyjęciem do pracy powódka odbyła szkolenie produktowe, podczas którego zapoznano ją z zasadami przebiegu rozmowy z klientem, dano wskazówki jak zbijać obiekcje klientów.

Po zakończeniu okresu, na jaki zawarta była umowa zlecenia zaproponowano powódce dalszą współpracę wskazując na wyłączną możliwość jej zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło. Powódka wybrała umowę o dzieło ze względu na wynikające z tej formy zatrudnienia wyższe wynagrodzenie.

W dniu 6 marca 2012 roku strony zawarły umowę o dzieło, o analogicznej treści jak poprzednio zawarta umowa zlecenia. Umowę zawarto na okres do dnia 30 września 2012 roku.

Powódka wielokrotnie nawiązywała do obietnicy zatrudnienia jej na podstawie umowy o pracę, prosząc o zmianę zawartej umowy.

Powódka samodzielnie wykonywała połączenia telefoniczne, wypełniała raporty. Wykonując obowiązki korzystała z bazy danych zakupionej i udostępnionej przez pracodawcę bądź z Internetu.

Wykonywanie obowiązków przez pracowników call center było nadzorowane przez koordynatorów. K. odnotowywali obecność danej osoby w biurze, rejestrowali ilość umówionych przez dane osoby spotkań z klientami.

Powódka nie podpisywała list obecności.

Podczas pracy koordynatorzy chodzili między boksami i przysłuchiwali się rozmowom. Zwracali pracownikom uwagę, gdy rozmowy były prowadzone w sposób nieprawidłowy. W razie pytań udzielali im porad odnośnie sposobu prowadzenia rozmów.

K. każdego dnia wskazywali powódce jaki region ma obdzwonić oraz wydawali polecenia, do jakich klientów ma dzwonić – czy do klientów nowych, czy też dotychczasowych, celem podpisania aneksów do umów.

Powódka miała ustalone godziny świadczenia obowiązków – w godzinach otwarcia biura, tj. między 8.30 a 16.30.

Pozwany nigdy nie mówił, iż powódka może wykonywać swoje obowiązki poza biurem.

W wyjątkowych przypadkach dopuszczalne było, aby pracownik call center wykonywał w danym dniu swoje obowiązki w domu, za zgodą pozwanego.

Zdarzało się, iż powódka telefonowała do klientów z domu. Było tak kilka razy, gdy źle się czuła i nie była w stanie dojechać do biura.

Na drzwiach biura, w którym pracowała powódka był wywieszony grafik, w którym wskazane były godziny przerw w pracy. Były przewidziane trzy dziesięciominutowe przerwy, wliczane do czasu pracy – o godzinie 10.30, 12.30 i 14.30. Przerwa o godzinie 12.30 mogła być wydłużona do 20 minut.

W ciągu dnia powódka nie mogła bez zgody koordynatora lub kierownika opuścić stanowiska pracy.

Powódka nie mogła nie stawić się do pracy w biurze bez usprawiedliwienia nieobecności. Musiała powiadomić koordynatora zarówno o fakcie, jak i o przyczynie nieobecności. W przypadku choroby musiała przedłożyć do wglądu zwolnienie lekarskie.

Powódka nie miała możliwości powierzenia swoich obowiązków osobie trzeciej. Nigdy nie zdarzyło się, aby jakkolwiek pracownik call center był zastępowany przez osobę z zewnątrz.

Powódka była na urlopie w czasie zatrudnienia. Był to urlop zaplanowany, o którego terminie pozwany został poinformowany z dużym wyprzedzeniem. O planowanym urlopie należało zawiadomić pozwanego.

Za czas urlopu lub innych nieobecności powódka nie otrzymywała wynagrodzenia. Wynagrodzenie było wypłacane powódce co miesiąc do piątego dnia następującego miesiąca.

Wynagrodzenie powódki było uzależnione od ilości godzin spędzonych w biurze i od ilości umówionych z klientami spotkań.

W grudniu 2011 roku powódka otrzymała wynagrodzenie w wysokości 564,00 zł brutto. W styczniu 2012 roku – 1470,50 zł brutto. W lutym 2012 roku – 1453,25 zł brutto. W marcu 2012 roku – 1062,75 zł brutto. W kwietniu 2012 roku – 1181 zł brutto. W maju 2012 roku – 1269,50 zł brutto. W czerwcu 2012 roku – 812,25 zł brutto.

Powódka nie składała rachunków rozliczających wynagrodzenie.

W 2012 roku powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby w następujących okresach: od 4 do 8 czerwca 2012 roku (5 dni); od 20 do 31 sierpnia 2012 roku (12 dni); od 1 do 11 września 2012 roku (11 dni); od 30 września do 7 grudnia 2012 roku (5 dni po stronie pracodawcy).

W dniu 7 grudnia 2012 roku powódka urodziła dziecko.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie złożonych do akt dokumentów, zeznań świadków oraz zeznań powódki.

Rozpoznając sprawę Sąd pominął dowód w postaci zeznań świadka W. K. (1). Świadek przyznał, iż nie znał powódki, nie brał udziału w rekrutacji osób wykonujących obowiązki na rzecz pozwanego. Świadek nie posiadał wiedzy ani odnośnie rodzaju zawieranych umów przez pozwanego, ani odnośnie warunków, w jakich wykonywały swoje obowiązki osoby zatrudnione przez pozwanego.

Sąd nie dał wiary zeznaniom pozwanego w zakresie, w jakim twierdził on, iż wolą powódki było zawarcie umowy cywilnoprawnej i nigdy nie było mowy o zmianie charakteru umowy na umowę o pracę. Przeczą temu przede wszystkim zeznania świadków R. R. (1) oraz M. K. (1), którzy przeprowadzili z powódką rozmowę poprzedzającą moment zawarcia z nią pierwszej umowy – nazwanej „zleceniem”. Świadkowie ci zgodnie stwierdzili, że powódka została poinformowana, iż na początku będzie z nią zawarta umowa cywilnoprawna, która będzie miała na celu sprawdzenie jej osoby pod kątem wykonywania powierzonej pracy, że następnie jest szansa na przedłużenie współpracy na podstawie umowy o pracę. Świadek R. R. (1), pełniący funkcję kierownika ds. administracyjnych w firmie należącej do pozwanego stwierdził, iż w okresie współpracy powódka niejednokrotnie nawiązywała do złożonej jej obietnicy i narzekała na to, iż pozwany nie chce zawrzeć z nią umowy o pracę.

Sąd nie dał też wiary pozwanemu w zakresie, w jakim twierdził, iż osoby wykonujące na jego rzecz czynności miały dowolność co do godzin przyścia do biura i mogły opuszczać biuro w dowolnym momencie. Wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie twierdzili, iż nie podlegało żadnej dyskusji to, iż powódka, jak i inne osoby pracujące w call center, miały pracować w biurze w godzinach od 8.30 do 16.30. Z faktu, iż niektórym osobom zdarzały się czasem kilkuminutowe spóźnienia nie można w żaden sposób wywodzić, iż godzina przyścia do biura była dla pracowników dowolna. Świadkowie przyznali, iż w godzinach pracy nie można było swobodnie opuścić biura bez zgody koordynatora lub kierownika.

Z powyższego powodu waloru wiarygodności Sąd odmówił także twierdzeniom pozwanego odnośnie braku konieczności usprawiedliwiania przyczyn nieobecności, a zwłaszcza braku konieczności przedstawiania stosownych zwolnień lekarskich oraz braku konieczności uzgadniania urlopów. Świadek R. R. (1) wyraźnie stwierdził, iż „w przypadku choroby pracownika call center prosił o zaświadczenie od lekarza, by usprawiedliwić nieobecność, a

urlop wymagał uzgodnienia z szefem.” Powyższe okoliczności zostały potwierdzone przez pozostałych przesłuchanych świadków.

Zdaniem Sądu przymiotu wiarygodności nie posiadają także twierdzenia pozwanego odnośnie możliwości zastąpienia powódki przez osobę trzecią. Wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie zaprzeczyli, aby było to możliwe. Sąd miał przy tym na uwadze, iż zapis w zawieranych z powódką umowach (zlecenia i o dzieło) dopuszczał możliwość powierzenia wykonania zobowiązań wynikających z umowy innej osobie, za uprzednią pisemną zgodą pozwanego. Należy jednak podkreślić, iż powyższy zapis pozostawał jednocześnie w sprzeczności z innym postanowieniem umowy, zgodnie z którym powódka była zobowiązana wykonać powierzone jej zadania osobiście.

Rozpoznając sprawę Sąd oddalił wniosek pozwanego o ponowne dopuszczenie dowodu z zeznań świadków, którzy zeznawali na rozprawie w dniu 4 czerwca 2013 roku. O posiedzeniu w tym dniu strona została poinformowana w prawidłowy sposób. Sąd nie uwzględnił wniosku pełnomocnika pozwanego o odroczenie rozprawy wyznaczonej na dzień 4 czerwca 2013 roku, złożonego do Sądu w dniu 31 maja 2013 roku. Jako jedyny argument przemawiający za odroczeniem posiedzenia pełnomocnik pozwanego podał kolizję terminów, wyjaśniając, iż na ten dzień miał wyznaczone dwie inne sprawy – na godzinę 12.00 w Sądzie Rejonowym dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi i na godzinę 12.30 w Sądzie Rejonowym w Wałbrzychu. Sąd podkreślił, iż o terminie posiedzenia w niniejszej sprawie pełnomocnik pozwanego został powiadomiony w dniu 16 stycznia 2013 roku. O terminie posiedzeń w innych Sądach został zaś powiadomiony znacznie później – o posiedzeniu w Sądzie w Wałbrzychu zawiadomieniem z dnia 15 kwietnia 2013 roku, zaś o posiedzeniu w Sądzie w Łodzi zawiadomieniem z dnia 10 maja 2013 r.

Zgodnie natomiast z treścią art. 156 k.p.c. Sąd, nawet na zgodny wniosek stron, może odroczyć posiedzenie tylko z ważnej przyczyny. Ważne w rozumieniu art. 156 k.p.c. należy uznać jedynie te przyczyny, których nieuwzględnienie prowadziłoby do uchybień procesowych mogących stanowić podstawę zaskarżenia wyroku, a więc naruszających zasady postępowania, np. równości stron, zapewnienia im możliwości realizacji ich uprawnień procesowych, w tym wykazania swoich twierdzeń, dążenia do ustalenia prawdy materialnej. Egzemplifikując, ważnymi przyczynami mogą być np.: złożenie na rozprawie wniosku o wyłączenie sędziego, choroba sędziego, konieczność zwrócenia się do Sądu Najwyższego z pytaniem prawnym, przejściowe okoliczności uniemożliwiające przeprowadzenie posiedzenia sądowego, podjęcie przez strony pertraktacji ugodowych dających szansę na zawarcie ugody, konieczność przeprowadzenia dowodów, wystąpienie przez powoda w czasie nieobecności pozwanego z nowym roszczeniem zamiast lub obok poprzedniego, nie doręczenie stronie odpisu opinii biegłego (wyrok sądu apelacyjnego w Łodzi z dnia 23 kwietnia 2013 roku, I ACa 1361/12, LEX nr 1322504). Nieobecność pełnomocnika strony spowodowana jego urlopem wypoczynkowym lub leczeniem sanatoryjnym nie uzasadnia odroczenia rozprawy, ponieważ nie są to przeszkody nie do przewyciężenia (por. orzeczenia SN: z dnia 24 marca 2000 r., I PKN 546/99, OSNP 2001, nr 15, poz. 482; z dnia 15 stycznia 2004 r., II CSK 343/02, Lex nr 157280; z dnia 19 grudnia 2003 r., II UK 172/02, Prok. i Pr. - wkładka 2003, nr 9, s. 38).

W rozpoznawanej sprawie tylko jedna ze stron wniosła o odroczenie posiedzenia. Wskazanej przez stronę przyczyny – kolizji kilku terminów, z których posiedzenie w niniejszej sprawie zostało wyznaczone najwcześniej, przy uwzględnieniu faktu, iż stawiennictwo stron na kolidujących posiedzeniach nie było obowiązkowe, nie może być w żadnym razie uznane za „ważną przyczynę” w rozumieniu art. 156 k.p.c., a więc przyczynę nie do przewyciężenia.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Sąd podniósł, iż zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego pracownik ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy choćby z tego powodu, że ustalenie takie warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość (wyrok SN z 2.06.2006 r., I PK 250/05, M.P.Pr. (...), zob. też wyrok SN z 5.12.2002 r., I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194, wyrok SN z 29.03.2001 r., I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12).

Mając na uwadze treść art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. Sąd podniósł, iż ustalenia dokonane w przedmiotowej sprawie wykazują, że powódka w okresie wskazanym w pozwie zawarła ze stroną pozwaną „umowę zlecenia”, oraz „umowę o dzieło”, na mocy których to umów zobowiązywała się do wykonywania na rzecz pozwanego czynności polegających na telefonicznym promowaniu jego usług, przygotowywaniu i przeprowadzaniu rozmów handlowych z klientami oraz telefonicznym umawianiu spotkań handlowych dla przedstawicieli handlowych. Przy czym zdaniem Sądu, umowa zlecenia i umowa o dzieło, zawierane między stronami w spornym okresie były de facto umowami o pracę. Zawierały bowiem w sposobie ich wykonywania typowe cechy umowy o pracę - przede wszystkim wykonywanie pracy odbywało się pod kierownictwem pozwanego pracodawcy, co wyklucza przyjęcie stosunku cywilnoprawnego.

W sprawie niniejszej wykazane zostało, że w badanym stosunku prawnym łączącym strony sporu istniała bezpośrednia podległość powódki poleceniom pracodawcy. Nie chodzi tu tylko o pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, co może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz o wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 r., I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26). Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie wykazał, że powódka wykonywała pracę pod kierownictwem i nadzorem koordynatorów, miała obowiązek wykonywać ich polecenia, a także polecenia pozwanego.

Ustalając faktyczną podległość służbową powódki Sąd Rejonowy oparł się na jej zeznaniach oraz zeznaniach przesłuchanych w sprawie świadków, w tym osób pełniących funkcje koordynatorów, bądź funkcje kierownicze w firmie, z których to dowodów bezsprzecznie wynika, że koordynatorzy bezpośrednio wydawali powódce polecenia związane z organizacją jej pracy, wyznaczali jej zakres czynności niezbędnych do wykonania danego dnia, wskazywali jaki region powódka ma obdzwonić oraz wydawali polecenia wskazujące do których klientów miała dzwonić - czy do klientów nowych, czy też dotychczasowych, celem podpisania aneksów do umów.

Sąd wskazał, że powódka nie miała w tym zakresie swobody działania, nie ona ustalała plan realizacji zadań jej powierzonych. Nie ma przy tym znaczenia podnoszona przez pozwanego okoliczność, iż powódce pozostawiono swobodę co do sposobu prowadzenia rozmów z klientami. Podobną samodzielnością charakteryzuje się bowiem każda praca, albowiem owa samodzielność jest istotą powierzana pewnych działań drugiej osobie. Nadto Sąd podkreślił, iż powódka nie była w tym zakresie całkowicie niekontrolowana, bowiem podczas pracy koordynatorzy chodzili między boksami i przysłuchiwali się rozmowom pracowników call center, zwracali pracownikom uwagę, gdy rozmowy były prowadzone w sposób nieprawidłowy, a w razie pytań udzielali im porad odnośnie sposobu prowadzenia rozmów.

Zdaniem Sądu I instancji z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika także, że powódka miała ściśle ustalone godziny, w których miała wykonywać powierzone jej obowiązki – od 8.30 do 16.30. Co prawda powódka nie miała obowiązku podpisywania listy obecności (dokument taki w ogóle nie był prowadzony), ale jej obecność w biurze była odnotowywana przez koordynatorów, którzy rejestrowali także ilość umówionych przez nią spotkań z klientami, zaś w czasie wykonywania obowiązków powódce przysługiwały trzy dziesięciominutowe przerwy, wliczane do czasu pracy.

Wbrew twierdzeniom pozwanego, w zakresie miejsca wykonywania czynności, powódka nie miała swobodnego wyboru – miała je bowiem wykonywać w siedzibie pracodawcy, w biurze mieszczącym się przy ulicy (...). Co prawda powódce zdarzało się wykonywać telefony z własnego domu, jednak były to sytuacje nieliczne, spowodowane wyjątkowymi okolicznościami, zaś każdorazowo powódka musiała uzyskać zgodę przełożonego na wykonywanie obowiązków poza biurem.

Powódka nie mogła ponadto swobodnie opuszczać miejsca pracy. Aby opuścić stanowisko pracy w ciągu dnia niezbędne było uzyskanie zgody koordynatora lub kierownika. Powódka nie mogła też nie stawić się w biurze bez usprawiedliwienia nieobecności - musiała powiadomić koordynatora zarówno o fakcie, jak i o przyczynie nieobecności, zaś w przypadku choroby musiała przedłożyć do wglądu zwolnienie lekarskie.

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wykazał nadto, że powódka nie mogła zastąpić swojej osoby inną, gdyż obowiązki pracownika call center mogła wykonywać tylko osoba w tym zakresie przeszkolona.

Ustalenia Sądu wskazują także, że wykonując swe obowiązki powódka korzystała też ze sprzętu należącego do pozwanego – z jego telefonów i zakupionej przez niego i udostępnionej w biurze bazy danych klientów.

Wszystkie wymienione wyżej elementy, w ocenie Sądu I instancji, są charakterystyczne dla stosunku pracy, a nie dla umowy cywilnoprawnej. Umowa zlecenia z reguły określa bowiem rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności zleczanych.

Wobec tego Sąd wskazał, iż zobowiązanie powódki, w przeciwieństwie do zobowiązań podejmowanych przy zawieraniu umów cywilnoprawnych, nie ograniczało się do czynności jednorazowej czy też wielu czynności zmierzających do osiągnięcia określonego rezultatu, lecz polegało na wykonywaniu czynności wynikających z powierzonej rodzajowo pracy w sposób mający cechy trwałości, a co za tym idzie wiązało się z wykonywaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą.

W ocenie Sądu I instancji również czas pracy powódki ustalony w toku procesu, na co najmniej 8 godzin dziennie, przemawia za przyjęciem jej zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. O braku istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy nie może natomiast świadczyć fakt braku wpisów powódki na listę obecności ani nieprowadzenia przez stronę pozwaną ewidencji jej czasu pracy. Jak już wcześniej wspomniano, obecność powódki w biurze była odnotowywana przez koordynatorów w odmienny sposób – dla potrzeb rozliczenia wynagrodzenia ze stawki godzinowej, co jest zresztą dopuszczalne w stosunkach pracy. Nadto Sąd wskazał, iż prowadzenie dokumentacji, w tym ewidencji czasu pracy należy do obowiązków pracodawcy, a pracownika nie można obciążać konsekwencjami niedopełnienia tego obowiązku przez podmiot za to odpowiedzialny.

Mając na względzie powyższe rozważania Sąd podkreślił, iż nazywanie przez strony w spornym okresie stosunku prawnego ich łączącego „umową zlecenia” bądź „umową o dzieło”, nie stanowi przeszkody do ich zakwalifikowania jako umów o pracę. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1997 r., II UKN 232/97, (opubl. OSNAPiUS 1998, nr 13, poz. 407) wyrażony został pogląd, iż o tym, że zatrudnienie było wykonywane w ramach stosunku pracy, a nie umowy cywilnoprawnej świadczą wykonywanie pracy zmianowej, dyspozycyjność i podporządkowanie pracodawcy.

Elementy te zdaniem Sądu Rejonowego występują w niniejszej sprawie. Należy bowiem wskazać, iż elementem różniącym umowę o pracę od umowy zlecenia, czy też umowy o dzieło nie jest rodzaj wykonywanych czynności - dla obu tych umów ich przedmiotem mogą być czynności identyczne. Elementami istotnymi w umowie o pracę, które nie występują w umowie zlecenia, jest obowiązek pracownika osobistego wykonywania pracy, podporządkowania pracodawcy, obowiązek przestrzegania czasu pracy i przestrzegania dyscypliny pracy. Pracownik jest obowiązany do wykonywania pracy zgodnie z umową i poleceniami przełożonych. Wynagrodzenie otrzymuje za wykonanie pracy na tych zasadach, a nie za rezultat pracy.

Sąd uznał też, iż nie można zgodzić się z wyrażonym przez stronę pozwaną poglądem, iż w przedmiotowej sprawie powódka chciała zawrzeć umowę cywilnoprawną i był to wyłącznie jej świadomy wybór. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie bowiem wynika, iż powódce przy zawieraniu pierwszej umowy wyraźnie wskazano, iż umowa cywilnoprawna zawierana jest wyłącznie „na próbę”, zaś kolejna umowa będzie już umową o pracę, zaś w toku zatrudnienia powódka wielokrotnie upominała się o spełnienie danej jej obietnicy zawarcia stosunku pracy.

Mając na względzie powyższe rozważania Sąd Rejonowy uznał, że pomiędzy stronami w spornym okresie istniał ważny stosunek pracy, nie potwierdzony umową o pracę, ale wypełniający przesłanki zawarte w art. 22 § 1 k.p., istotne i

niezbędne do ustalenia istnienia stosunku pracy. Wobec zaś ustalenia, że w spornych okresach strony łączyła umowa o pracę, roszczenie powódki o ustalenie istnienia stosunku pracy jest zasadne.

Sąd przyjął, iż w spornym okresie powódkę łączyły z pozwanym dwie umowy o pracę, zawierane na czas określony. Jako okresy obowiązywania tych umów Sąd przyjął okresy obowiązywania odpowiednio umowy nazwanej umową zlecenia oraz umowy nazwanej umową o dzieło.

Pomimo faktu, iż druga z kolei umowa między stronami była zawarta do dnia 30 września 2012 Sąd ustalił, iż stosunek pracy powódki istniał do dnia 7 grudnia 2012 roku. Zgodnie bowiem z treścią art. 177 § 3 k.p. 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. Bezsprzeczne pozostaje, iż umowa nazwana „umową o dzieło” była zawarta na okres dłuższy niż jeden miesiąc, zaś jej rozwiązanie nastąpiłoby już po upływie trzeciego miesiąca ciąży powódki.

Ustalenie istnienia między stronami w spornym okresie stosunku pracy zaimplikowało orzeczenie w przedmiocie pozostałych roszczeń powódki.

Sąd podniósł, iż zgodnie z art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2002 r., nr 200, poz. 169) wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie przepisów niniejszej ustawy. Wysokość minimalnego wynagrodzenia, podlega ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski", w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów, w terminie do dnia 15 września każdego roku.

W 2011 roku wynagrodzenie minimalne wynosiło 1386 zł (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 5 października 2010 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2011 r. - Dz.U.2010.194.1288), zaś w roku 2012 – 1500 zł. (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2011 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2012 r. - Dz.U.2011.192.1141).

Mając na uwadze, iż w niniejszej sprawie ustalono, iż powódka pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę, należne jej było wynagrodzenie w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie wyżej powołanych przepisów. Z powyższego względu Sąd zasądził na jej rzecz różnicę, wynikającą z porównania wysokości minimalnego wynagrodzenia w danym roku, a sumą otrzymaną przez powódkę od pozwanego. Zarobki powódki w danych miesiącach zostały przedstawione na zaświadczeniu sporządzonym przez pozwanego.

W zakresie żądania zasądzenia odsetek Sąd zważył, iż, stosownie do przepisu art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., stanowiącego – zgodnie z dyspozycją art. 359 § 1 K.c. – formalne, ustawowe źródło odsetek, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, choćby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zgodnie z art. 476 k.c. dłużnik dopuszcza się zwłoki, gdy nie spełnia świadczenia w terminie, a jeżeli termin nie jest oznaczony, gdy nie spełnia świadczenia niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela. W niniejszej sprawie zobowiązanie pozwanego do wypłaty świadczenia okresowego miało charakter terminowy i stawało się wymagalne 10 – tego każdego kolejnego miesiąca tj. w dniu wypłaty wynagrodzenia za pracę. Z tego względu roszczenie powódki zasądzenia odsetek od 11 – go dnia każdego następującego miesiąca, należało uznać za usprawiedliwione i Sąd przyznał odsetki zgodnie z treścią żądania.

Mając na uwadze ustalenie istnienia stosunku pracy z powódką Sąd przyjął też, iż przysługiwało jej prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze określonym w art. 154 k.p.

Zgodnie z art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Wobec powyższego Sąd zasądził na rzecz powódki ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości wynikającej z niekwestionowanego wyliczenia przedstawionego przez stronę powodową.

Sąd zasądził na rzecz powódki wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy na podstawie art. 92 § 1 pkt 2 kodeksu pracy, uznając sposób wyliczenia tej należności, przedstawiony przez powódkę, jako prawidłowy.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając obowiązek ich zwrotu od pozwanego, jako strony przegrywającej na rzecz M. S.. Na koszty poniesione przez powódkę złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 900 złotych - § 11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.).

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powódkę opłaty od pozwu Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 z późn. zm.) w zw. z art. 98 k.p.c.

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pełnomocnik pozwanego.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie prawa procesowego:

- art. 227 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku dowodowego strony pozwanej o ponowne przesłuchanie świadków przesłuchanych na rozprawie w dniu 4 czerwca 2013 roku, co stanowi naruszenie prawa skutkujące na podstawie art. 379 pkt 5 k.p.c. nieważnością postępowania, albowiem strona pozwana została pozbawiona możliwości obrony swoich praw,

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny zebranego materiału dowodowego polegającej na braku wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, a jedynie wybiórczej jego ocenie i pominięciu treści zeznań świadków uznanych za wiarygodnych, które przeczą ustaleniom Sądu meriti, a które dotyczą okoliczności korzystnych dla stanowiska strony pozwanej, jak również pominięcie rozbieżności w zeznaniach świadków co do okoliczności przedmiotowo istotnych, a nadto poprzez brak analizy i rozważenia zagadnienia woli powódki co do zawarcia danej, konkretnej umowy z pozwanym i świadomym nawiązaniu przez nią stosunku cywilnoprawnego, zamiast stosunku pracy,

- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak uzasadnienia przez Sąd meriti uznania za niewiarygodne zeznań pozwanego w całości, co powoduje, iż również w zakresie w jakim zeznania pozwanego pokrywają się z zeznaniami świadków, których z kolei zeznania uznane zostały przez Sąd za w pełni wiarygodne, jak również poprzez brak uzasadnienia nieuznania za słuszne stanowiska strony pozwanej w zakresie jednoznacznej woli powódki odnośnie zawarcia z pozwanym umowy cywilnoprawnej, a nie umowy o pracę,

- art. 316 k.p.c. poprzez wydanie wyroku nie na podstawie całości materiału dowodowego,

2. naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 22 k.p. poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że między stronami istniał stosunek pracy pomimo, że powódka wyraziła wolę zawarcia umowy cywilnoprawnej, podtrzymała ją, nie zostały spełnione wszystkie przesłanki pozwalające na przyjęcie, iż doszło do zawarcia stosunku pracy,

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji w całości, zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania przed sądem II instancji w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Zgodnie z art. 156 kpc sąd nawet na zgodny wniosek stron może odroczyć posiedzenie tylko z ważnej przyczyny.

Z kolei w myśl art. 379 pkt 5 kpc nieważność postępowania zachodzi, jeżeli strona została pozbawiona możliwości obrony swych praw.

Pozbawienie strony możliwości obrony swych praw polega na uniemożliwieniu jej uczestniczenia w postępowaniu rozpoznawczym wbrew jej woli. Najczęściej zachodzi to poprzez niezawiadomianie o terminie posiedzeń, pozbawienie możliwości składania pism procesowych czy wniosków dowodowych (zob. wyr. SN z 10.1.2001 r., I CKN 999/98, niepubl.). Innymi słowy pozbawienie strony możliwości obrony swych praw polega na tym, że z powodu wadliwości procesowych sądu lub strony przeciwnej, będących skutkiem naruszenia konkretnych przepisów kodeksu postępowania cywilnego, strona nie mogła brać i nie brała udziału w postępowaniu lub jego istotnej części. Pozbawienie możliwości obrony praw przez stronę zachodzi nie tylko wtedy, gdy możliwość podejmowania czynności dla obrony strony została całkowicie wyłączona. Wystarczy, że na skutek uchybień procesowych strona nie mogła brać udziału w istotnej części postępowania, a skutki tego uchybienia nie mogły być usunięte przed wydaniem wyroku. Chodzi tu wyłącznie o sytuacje, gdy wynikiem uchybień procesowych było rzeczywiste uniemożliwienie lub utrudnienie działania w procesie. Samo wystąpienie uchybień nie jest jeszcze równoznaczne ze stwierdzeniem niemożności obrony praw, gdy strona podjęła taką obronę. Pozbawienie możliwości obrony praw jest przejawem naruszenia zasady równości stron. (zob. wyrok SN z dnia 10 maja 1974 r., II CR 155/74, OSP 1975, z. 3, poz. 66; postanowienie SN z dnia 6 marca 1998 r., III CKN 34/98, Prok. i Pr.-wkl. 1999, nr 5, poz. 41; wyrok SN z dnia 13 czerwca 2002 r., V CKN 1057/00, LEX nr 55517). Przy tym ocena, czy doszło do pozbawienia strony możliwości obrony jej praw, powinna być dokonywana przez pryzmat konkretnych okoliczności sprawy. A zatem analizując, czy doszło do pozbawienia strony możliwości działania, trzeba w pierwszej kolejności rozważyć, czy nastąpiło naruszenie przepisów procesowych, następnie ustalić, czy uchybienie to wpłynęło na możliwość strony do działania w postępowaniu, w końcu zaś ocenić, czy pomimo zaistnienia tych okoliczności strona mogła bronić swych praw w procesie. Dopiero w razie kumulatywnego spełnienia wszystkich tych przesłanek można przyjąć, że strona została pozbawiona możliwości działania. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2008 r., V CSK 488/07 Lex nr 424315).

Konkludując o nieważności postępowania z powodu pozbawienia strony możliwości działania można mówić tylko wówczas, gdy strona została pozbawiona uprawnień procesowych wskutek wadliwego postępowania sądu, a nie wtedy, gdy strona na skutek własnego działania z uprawnień tych nie skorzystała, nie biorąc udziału w rozprawie, o której terminie została prawidłowo zawiadomiona (post. SN z 2 lutego 2006 roku, II CZ 134/05, L.).

Nieodroczenie rozprawy, mimo złożenia przez pełnomocnika strony uzasadnionego wniosku o jej odroczenie, powoduje nieważność postępowania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 listopada 2004 r. IV CK 304/04, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2002 r. I PKN 400/01 OSNP 2004/9/152, OSNP-wkl. 2003/5/6, Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2009 r. I CSK 377/08 LEX nr 515439). Niemniej jednak nieobecność pełnomocnika strony spowodowana przyczyną, której nie sposób zakwalifikować jako przeszkody nie do przewyciężenia nie uzasadnia

odroczenia rozprawy i w konsekwencji nie może powodować nieważności tak przeprowadzonego postępowania (por. orzeczenia SN: z dnia 24 marca 2000 r., I PKN 546/99, OSNP 2001, nr 15, poz. 482; z dnia 15 stycznia 2004 r., II CSK 343/02, Lex nr 157280; z dnia 19 grudnia 2003 r., II UK 172/02, Prok. i Pr. - wkładka 2003, nr 9, s. 38).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy odmowa odroczenia rozprawy w dniu 4 czerwca 2013 r. była ze wszelkich miar prawidłowa i nie prowadziła do nieważności przedmiotowego postępowania. Zastrzec należy, iż o terminie rozprawy pełnomocnik strony pozwanej został prawidłowo poinformowany w styczniu 2013 r. tj. niemal z półrocznym wyprzedzeniem. Pomimo to w żaden sposób nie zadbał o jego zabezpieczenie tak by nie pokrywał się on z terminami posiedzeń w innych sprawach. Nadto uzyskując wiedzę o kolizji tego terminu z terminami rozpraw w dwóch jeszcze innych postępowaniach, (wyznaczonych co znamienne dużo później w kwietniu i w maju 2013 r.) nie zadbał o zastępstwo substytutu. Tymczasem zarówno termin w jakim uzyskał tę wiedzę oraz brak innych przeszkód w tym przedmiocie na takie właśnie działanie pozwalały. Z tych też względów nie sposób uznać, iż brak stawiennictwa pełnomocnika strony na rozprawie w dniu 4 czerwca 2013 r. spowodowany był przeszkodą obiektywnie nie do przezwyciężenia, a co za tym idzie, iż brak odroczenia terminu rozprawy był nieprawidłowy i wobec ograniczenia prawa strony do obrony jej praw w procesie prowadził do nieważności postępowania.

W myśl art. 237 kpc niestawiennictwo stron na termin nie wstrzymuje przeprowadzenia dowodu, chyba że obecność stron lub jednej z nich okaże się konieczna. Jeżeli powód był zastąpiony przez adwokata jako pełnomocnika procesowego, nie wnosił o osobiste powiadomienie go o terminie przesłuchania świadka a obecność powoda na terminie tym nie była konieczna (art. 237 k.p.c.), okoliczność, że powód nie został powiadomiony o terminie przesłuchania świadków przez swego pełnomocnika procesowego nie może uzasadniać zarzutu, że powód był pozbawiony możliwości obrony swych praw i w następstwie tego nieważności postępowania, gdyż nieważność postępowania zachodzi tylko wtedy, gdy pozbawienie możliwości obrony swych praw było wynikiem działania sądu, a nie samych stron lub ich pełnomocników (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 1966 r. II CR 318/66 LEX nr 6046). Sąd zatem pod nieobecność strony pozwanej i jej pełnomocnika mógł przeprowadzić dowody w sprawie, ich obecność nie była bowiem do ich przeprowadzenia bezwzględnie wymagana. Pełnomocnik strony pozwanej natomiast, pomimo złożenia wniosku o odroczenie rozprawy, jako profesjonalista, co najmniej powinien z tą okolicznością się liczyć. Jego uchybienia w tym przedmiocie nie mogą zaś powodować dla strony korzystnych skutków procesowych.

Zdaniem Sądu II instancji w konsekwencji powyższego nie sposób uznać też, iż zachodzi konieczność ponowienia postępowania dowodowego przeprowadzonego w czasie nieobecności pełnomocnika strony skarżącej. W przypadku należytej dbałości o własne interesy strona pozwana nie byłaby pozbawiona możliwości zadawania pytań świadkom przesłuchanym właśnie na tym posiedzeniu. Stąd też nie sposób wywodzić, iż przeprowadzone wówczas postępowanie dowodowe dotknięte zostało w tym zakresie nieważnością. Dodatkowo zaznaczyć również należy, iż w złożonych wnioskach o ponowne przesłuchanie świadków zeznających na rozprawie w dniu 4 czerwca 2013 r. jak i w treści apelacji pełnomocnik pozwanej nie wskazał jakich okoliczności bądź kwestii istotnych dla rozstrzygnięcia ich zeznania jeszcze nie wyjaśniały. Znajac wyniki przeprowadzonego wówczas postępowania dowodowego, z niewiadomych względów strona pozwana nie skorzystała też z możliwości ich podważania. Wobec powyższego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy uznać należało za kompletny.

W ocenie Sądu Okręgowego całkowicie chybionym jest też apelacyjny zarzut wskazujący na dowolną i nie wszechstronną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego art. 233 § 1 k.p.c. i brak uzasadnienia przyznania bądź odmowy przyznania waloru wiarygodności poszczególnym dowodom art. 328 § 2 k.p.c.

Art. 233 § 1 kpc stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Z kolei w myśl art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującej – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

W szczególności nie sposób zgodzić się ze skarżącym, iż Sąd w sposób nieuprawniony nie przeanalizował zagadnienia woli powódki co do zawarcia danej, konkretnej umowy z pozwanym i świadomym nawiązaniu przez nią stosunku cywilnoprawnego, zamiast stosunku pracy, całkowicie pomijając twierdzenia strony pozwanej w tym zakresie.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż istotnie zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok SN z dnia 9 grudnia 1999r. I PKN 432/99, opubl. Prawo Pracy 2000/4/31). Przepis art.353¹ k.c. daje stronom możliwość decydowania o rodzaju stosunku prawnego, a art.22§1¹ k.p. nie wprowadza ani domniemania zawarcia umowy o pracę ani fikcji prawnej zawarcia umowy tego rodzaju. Nie ogranicza zatem woli stron w wyborze podstawy zatrudnienia.

Zgodnie z art. 22 § 1 kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (§ 1¹). Przepis §1¹ art.22 kp dotyczy zagadnienia, jakie znaczenie dla określenia charakteru umowy ma jej nazwa. Wynika z niego, że nazwa umowy (np. umowa zlecenia) nie ma decydującego znaczenia dla oceny, czy jest to umowa zlecenia. Zawsze należy uznać, że jest to stosunek pracy, jeżeli praca jest wykonywana w warunkach §1. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 roku (I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417), nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art.22 § 1 kp.

Do najbardziej istotnych elementów stosunku pracy należą więc: dobrowolność zobowiązania, obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę, ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę, staranne działanie w procesie pracy. Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć realizacji czynności, jakie wynikają z umowy o pracę osobom trzecim. (tak SN w wyroku z dnia 28.10.1998 r, I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 775). Pracownik otrzymuje wynagrodzenie za wykonywanie pracy, a nie rezultat pracy.

Niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (tak SN w wyroku z dnia 25.04.1997 r, II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz.57). Jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawarcia (tak SN w wyroku z dnia 18.06.1998 r, I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449 oraz w wyroku z dnia 27 maja 2010 r ,II PK 354/09, LEX nr 598002).

Wobec powyższego o tym czy łączący strony stosunek prawny jest stosunkiem pracy decyduje zatem przede wszystkim to czy na jego podstawie praca jest wykonywana na warunkach określonych w art.22 § 1 kp. Dopiero gdy umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego, o jej typie decyduje zgodny zamiar i cel umowy.

W ocenie Sądu Okręgowego na gruncie rozpoznawanego przypadku całokształt zgromadzonego w sprawie materiału wskazywał jednoznacznie, iż nawiązany przez strony stosunek prawny nosił cechy typowe właśnie dla umowy o pracę. Powódka niewątpliwie świadczyła pracę podporządkowaną. W świetle zeznań świadków podejmowane zadania była zobligowana wykonywać, w sposób który wyznaczali zarówno przełożeni jak i koordynatorzy. Świadczyła prace osobiście a założenie, iż mogła zastąpić się inną osobą, de facto miało charakter fikcyjny. Praca wykonywana przez powódkę miała charakter powtarzalny nastawiony na staranne działanie a nie stricte określony rezultat. Ponadto powódka była związana zarówno miejscem jak i czasem pracy. Nie mogła opuszczać biura bez zgody przełożonego, a przerwy w pracy były stricte wyznaczone. To zaś, że w wyjątkowych sytuacjach mogła za zgodą przełożonego świadczyć pracę w domu żadną miarą nie przesadza, niepracowniczego charakteru jej zatrudnienia. Praca w domu nie jest bowiem wykluczoną także w ramach stosunku pracy. Ponadto obecność w pracy powódki i czas wykonywania przez nią pracy, choć nie prowadzono list obecności i ewidencji czasu pracy były ściśle odnotowywane. Powódka nieobecność w pracy musiała usprawiedliwiać a urlop z dużym uprzedzeniem uzgadniać. To zaś, że w świetle odosobnionych zeznań pozwanego i jednego ze świadków M. K. powódka nie musiała przedstawiać zwolnień lekarskich –(okoliczności tej zaprzeczali pozostali przesłuchani w sprawie świadkowie) nie podważa prawidłowości ustaleń Sądu Rejonowego, co do jej zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę. Bez względu na to czy powódka musiała przedstawiać powyższe zwolnienia czy też nie, wykonywana przez nią pracę charakteryzowały znamiona typowe dla stosunku pracy. Sam fakt ewentualnego braku przedstawiania zwolnień lekarskich, nie mógł więc wpłynąć na wynik rozstrzygnięcia. Wobec zaś ustalenia, iż faktyczne działania stron – wykonywanie zawartej przez nie umowy - w sposób dorozumiany, wbrew nazwie zawartych pomiędzy nimi kontraktów, wskazywał na nawiązanie pomiędzy nimi stosunku pracy, analizowanie woli powódki zawarcia takiej a nie innej umowy było całkowicie zbędne.

Brak też podstaw do uznania, iż Sąd Rejonowy dokonał wybiórczej oceny zgromadzonego w sprawie materiału. Pomiął treść zeznań świadków uznanych za wiarygodnych, które przeczą ustaleniom Sądu meriti, a które dotyczą okoliczności korzystnych dla stanowiska strony pozwanej, jak również pominął rozbieżności w zeznaniach świadków co do okoliczności przedmiotowo istotnych. W szczególności uznał zeznania zarówno R. R., M K. w całości za wiarygodne, podczas gdy te w zakresie konieczności przedstawiania przez powódkę zwolnień lekarskich wskazywały na okoliczności przeciwne. Poczynił, korzystne dla powódki ustalenia w sprawie w oparciu o zeznania R. L. R. bez ich należytej weryfikacji mimo, iż wyżej wymieniony twierdził, iż nie pamięta aby powódka wykonywała połączenia z domu, aby o to pytała, podczas gdy świadkowie M. K. (3) i J. S. tą okoliczność potwierdzili. Skarżący wskazał też, iż wymieniony świadek zeznał, iż pozwany połączył swoją działalność z działalnością W. K. (2), który zatrudnia pracowników call center na podstawie umowy o pracę, czemu ten ostatni zaprzeczył zarówno w aspekcie połączenia jak i zawartych umów o pracę. Ponadto skarżący wywiódł, iż Sąd w całości uznał za niewiarygodne zeznania pozwanego podczas gdy te częściowo pokrywały się z zeznaniami świadków które Sąd uznał za wiarygodne.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, że jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie, oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nie przyznanie wiary drugiem świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom

logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując z jakich względów i w jakim zakresie zeznań pozwanego nie podzielił, oraz wskazując w jakim zakresie zeznania poszczególnych świadków pominął a jakie uznał za wiarygodne. Skarżący natomiast polemizując w apelacji z oceną Sądu co do merytorycznej wartości poszczególnych dowodów, wskazując na pojedyncze i odosobnione wypowiedzi świadków np. w zakresie braku konieczności przedstawiania zwolnień lekarskich (zeznania M K.), sugerując iż Sąd działał w sposób stronniczy, nadto przedstawiając swój pogląd na sprawę i własną ocenę dowodów, nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a ostatecznie wnioski Sądu, co do ustalenia, iż strony łączył stosunek pracy, nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Stąd też drobne niespójności w uzasadnieniu wyroku, co do braku uznania za niewiarygodne pojedynczych wypowiedzi świadków, które nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia nie mogły prowadzić do uchylenia zaskarżonego wyroku.

Z tych też względów, w ocenie Sądu II instancji, zarówno apelacyjne zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego art. 379 pkt 5 k.p.c art. 227 k.p.c. art. 233 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 kpc, 316 k.p.c. jak i prawa materialnego art. 22 kp, nie zasługiwały na uwzględnienie.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 kpc oddalił apelację strony pozwanej jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 12 ust. 1 pkt 1 oraz § 11 ust. 1 pkt 2 i 3 w zw. z §6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013 r., poz. 490 j.t.).