

Sygn. VPa 22/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 lutego 2015 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska (spr.)

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska

SSR del. Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 20 stycznia 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa D. G.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w T.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji powódki D. G. od wyroku Sądu Rejonowego

w T. IV Wydziału Pracy z dnia 27 listopada 2013r.

sygn. IV P 372/12

1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że ustala, iż powódkę D. G. łączy z pozwanym (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w T. stosunek pracy wynikający z umów o pracę zawartych:

- od 13 lipca 2009 roku do 31 grudnia 2009 roku na czas określony,

- od 1 stycznia 2010 roku do 31 grudnia 2010 roku na czas określony i

- od 1 stycznia 2011 roku na czas nie określony

w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku salowej;

2. zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. na rzecz powódki D. G. kwotę 120,00 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje.

Sygn. akt V Pa 22/14

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 19 października 2012 roku skierowanym przeciwko (...) Spółce z o.o. z siedzibą w T.powódka D. G. wniosła o ustalenie istnienia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę, począwszy od dnia 13 lipca 2009 roku.

Na rozprawie w dniu 17 stycznia 2013 roku, pełnomocnik powódki sprecyzował wniesione powództwo wnosząc o ustalenie stosunku pracy zawartego między powódką a pozwanym na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 13 lipca 2009 roku oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Pozwany wnosił o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 27 listopada 2013 roku, wydanym w sprawie IV P 372/12, Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w Tomaszowie Maz. oddalił powództwo, nie obciążając powódki kosztami procesu.

Podstawę zaskarżonego wyroku stanowią następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

D. G. była zatrudniona w Szpitalu (...) w T.. (obecnie (...) Spółce z o.o. wT.) na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 kwietnia 1995 roku do dnia 30 września 1995 roku, od dnia 1 października 1995 roku do 31 grudnia 1995 roku oraz od dnia 1 stycznia 1996 roku do 30 czerwca 1996 roku na stanowisku salowej.

Stosunek pracy został rozwiązany z dniem 31 maja 2008 roku za wypowiedzeniem strony pozwanej na podstawie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844) z przyczyn ekonomicznych zakładu pracy.

W dniu 13 lipca 2009 roku pomiędzy pozwanym (wówczas (...) Centrum (...) w T..) a powódką została zawarta umowa o świadczenie usług należących do zakresu działań salowej.

Umowa ta została zawarta na czas określony od dnia 13 lipca 2009 roku do dnia 31 grudnia 2009 roku z możliwością jej wcześniejszego rozwiązania przez każdą ze stron z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

W piśmie z dnia 10 grudnia 2009 roku adresowym do pozwanego, powódka wniosła o przedłużenie zawartej umowy. Na mocy aneksu z dnia 15 grudnia 2009 roku umowa ta została przedłużona do dnia 31 grudnia 2010 roku, a następnie aneksem z dnia 23 grudnia 2010 roku umowa ta została przedłużona do dnia 31 grudnia 2011 roku. Ostatecznie na mocy kolejnego aneksu z dnia 12 grudnia 2011 roku umowa ta została przedłużona do dnia 28 lutego 2013 roku.

W piśmie z dnia 30 stycznia 2012 roku skierowanym do Prezesa (...) Centrum (...) w T.powódka D. G. wraz z innymi osobami wniosła o zmianę umowy zlecenia na umowę o pracę.

Przedmiotem zawartej umowy o świadczenie usług było wykonywanie usług należących do zakresu działania salowej w oddziałach szpitalnych i innych komórkach organizacyjnych zlecającego usługę.

Czynności zawodowe wynikające z zawartej umowy wykonujący usługę miał wykonywać osobiście, a w wyjątkowych wypadkach wykonujący usługę po uzyskaniu zgody zlecającego mógł ustanowić zastępstwo.

Powódka wykonywała zleczone czynności jako salowa na oddziale chirurgicznym (...) Sp. z o.o. z siedzibą w T. na podstawie harmonogramu ustalanego przez pielęgniarkę oddziałową, na który powódka miała wpływ poprzez np. wskazywanie dni oraz godzin, w których chciała usługę wykonywać. Nadzór nad powódką w zakresie wykonywanych przez nią czynności był wykonywany przez pielęgniarkę oddziałową i sprowadzał się do sprawdzenia pracy przez nią wykonanej pod kątem jej jakości oraz kątem pewnych procedur obowiązujących w (...) Spółce z o.o.

Zgodnie z zawartą umową powódka D. G. mogła wykonywać zleczone jej czynności również na innych oddziałach, w zależności od potrzeb szpitala. U pozwanego obowiązują odrębne listy obecności dla osób zatrudnionych na umowę o pracę i umowę cywilnoprawną jak i też odrębnie prowadzony jest harmonogram pracy.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań przesłuchanych w sprawie świadków E. R., I. K., D. D. oraz zeznań powódki D. G., które uznał za wiarygodne, a także na podstawie załączonych dokumentów w postaci list obecności i planu pracy, które nie były kwestionowane przez strony.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Motywuując powyższe wskazał, że podstawę prawną roszczenia powódki o ustalenie istnienia stosunku pracy stanowi art. 189 k.p.c. Zgodnie z treścią tego przepisu powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. W myśl ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego, interes prawny istnieje wówczas, gdy zachodzi stan niepewności, co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia niejasności i wątpliwości w tym zakresie i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 roku, II PK 342/09). Nadto w świetle art. 189 k.p.c. nie ma wątpliwości co do tego, że pracownik może mieć interes prawny w domaganiu się ustalenia istnienia stosunku pracy, jeżeli istnieje stan niepewności co do jego sytuacji prawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2009 roku, II PK 1/09).

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że umowa o pracę jest dwustronną czynnością prawną, dochodzącą do skutku, gdy obie strony, tj. 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. 22 k.p. i art. 72 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). W myśl 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. Przepis art. 22 §11 k.p. dodatkowo stanowi, iż zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. W cytowanym w/w art. 22 § 11 k.p. została rozwinięta cywilistyczna zasada, że w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu – art. 65 § 2 k.c. O wyborze podstawy prawnej zatrudnienia decydują bowiem same zainteresowane strony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 roku, I PKN 594/99, OSNP 2001/21/637). W ww. przepisie nie ustanowiono domniemania, że nawiązany stosunek prawny jest stosunkiem pracy. Zatrudnienie nie musi mieć bowiem charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 roku, I PKN 432/99, Pr. Pracy 2000/4/31).

Przy ustalaniu charakteru stosunku prawnego łączącego strony, należy zbadać jaka była zgodna wola stron i w jaki sposób strony się umówiły, czy będą współpracować w oparciu o umowę cywilnoprawną, czy na podstawie umowy o pracę.

Odnosząc powyższe regulacje prawne oraz poglądy judykatury do stanu faktycznego ustalonego w przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy zważył, iż brak jest podstaw do ustalenia, iż w spornym okresie czasu strony łączyła umowa o pracę.

Przede wszystkim Sąd I instancji miał na uwadze to, że powódka miała pełną świadomość tego, jaką umowę jej zaproponowano i jaką umowę faktycznie podpisała ze stroną pozwaną. Nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zawrzeć umowę o innej treści niż ta, którą zawarły (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 roku, I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998/11/329). Każda ze stron musi ponosić odpowiedzialność za podejmowane w tym względzie decyzje (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 roku, I PKN 191/98). Warunkiem koniecznym dla uznania, że doszło do faktycznego zawarcia umowy o pracę, jest ustalenie, że także pracodawca miał zamiar zatrudnienia danej osoby na określonym stanowisku na podstawie umowy o pracę.

W ocenie Sądu Rejonowego postępowanie dowodowe, przeprowadzone w niniejszej sprawie ponad wszelką wątpliwość wykazało, iż wolą strony pozwanej nie było zawarcie z powódką w spornym okresie czasu umowy o pracę. W tym zakresie wskazał, że zatrudnienie w ramach stosunku pracy powinno spełniać następujące cechy: odpłatności, dobrowolności, osobistego świadczenia pracy, ciągłości pracy, świadczenia pracy w sposób podporządkowany pod kierownictwem, w miejscu i czasie pracy wyznaczonym przez pracodawcę. Jeżeli w treści danego stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można jednoznacznie przyjąć, aby strony łączyła umowa o pracę. 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.

Zdaniem Sądu I instancji strona pozwana oczekiwała wykonywania przez powódkę usług wskazanych w umowie w terminie i odpowiedniej jakości. Dodać należy również i to, że przy umowach cywilnoprawnych zleceniobiorca lub świadczący usługi również podlegają pewnej kontroli i nadzorowi ze strony zleceniodawcy. W zawartej przez powódkę z pozwanym umowie świadczenia usług (umowie cywilnoprawnej) nie było określonych dni ani godzin, w jakich powódka jako zleceniobiorca miała wykonywać zleczone czynności.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności z zeznań świadków E. R., D. D. oraz I. K. wynika, iż powódka D. G. wykonywała swe usługi według harmonogramu ustalanego przez pielęgniarkę oddziałową, na który powódka miała wpływ poprzez np. wskazywanie dni oraz godzin, w których chciała usługę wykonywać. Nadzór nad powódką w zakresie wykonywanych przez nią czynności był wykonywany przez pielęgniarkę oddziałową i sprowadzał się do sprawdzenia pracy przez nią wykonanej pod kątem jej jakości oraz kątem pewnych procedur obowiązujących w (...) Spółce z o.o., a zgodnie z zawartą umową powódka mogła wykonywać zleczone jej czynności również na innych oddziałach, w zależności od potrzeb szpitala, co w przypadku osób zatrudnionych w szpitalu na podstawie umowy o pracę było niemożliwe. Ponadto, co istotne u pozwanego obowiązują odrębne listy obecności dla osób zatrudnionych na umowę o pracę i umowę cywilnoprawną jak i też odrębnie prowadzony jest harmonogram pracy ustalany przez pielęgniarkę oddziałową.

Reasumując, Sąd Rejonowy uznał, że w łączącym strony stosunku prawnym nie występowały cechy charakterystyczne dla stosunku pracy. Ponadto w rozpoznawanej sprawie wolą strony pozwanej było wobec zwolnień pracowników z powodu restrukturyzacji polegającej m.in. ograniczenia ilości zatrudnianych pracowników zawarcie cywilnoprawnej umowy mającej za przedmiot wykonywanie usług należących do zakresu działań salowej, a nie zawarcie umowy o pracę. Trudno przyjąć aby zamiarem strony pozwanej było zwalnianie pracowników i po wypłacaniu im stosownych odpraw ponowne ich zatrudnianie na podstawie umowy o pracę. Jak podkreśla się w aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego: „nawet jeśli powód wykonywał czynności określonego rodzaju na rzecz pozwanego pod jego kierownictwem oraz w miejscu i w czasie przez niego wyznaczonym, to jednak wbrew woli stron nie można ustalać, że strony łączyła umowa o pracę. W obecnej rzeczywistości gospodarczej należy zwłaszcza uwzględnić wolę stron – o wyborze podstawy zatrudnienia decyduje zgodna, autonomiczna wola stron. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2010 roku, II PK 354/09, Lex nr 598002).

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż powódka miała pełną świadomość zawartej umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług należących do zakresu działań salowej, jak i kolejno podpisywanych do tej umowy aneksów oraz wiedziała, że nie jest osobą zatrudnioną na umowę o pracę.

Zgodnie z art. 734 i 750 k.c. przez umowę zlecenie przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Umowa może być odpłatna, taka jest zasada (art. 753 k.c.). Przyjmujący zlecenie może powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej, ale tylko wtedy, gdy to wynika z umowy lub ze zwyczaju albo gdy jest do tego zmuszony przez okoliczności. W praktyce przyjmuje się jednak obowiązek osobistego świadczenia pracy. Zlecenie nie stwarza ani stosunku podporządkowania, ani trwałego związania. Przy zleceniu nie chodzi bowiem o świadczenie pracy jako takiej, lecz o wykonanie usługi. Nasze prawo nie daje możliwości przyjęcia domniemania zawarcia umowy o pracę nawet wtedy, gdy stosunek prawny, którego przedmiotem jest świadczenie pracy, trwa czas dłuższy. Zawsze należy brać pod uwagę i ocenić cel umowy oraz zgodny zamiar stron. W wyroku z dnia 27 października 1971 roku, I PR 221/71, Sąd Najwyższy stwierdził, że zleceniobiorca, który nie godzi się na świadczenie

dotychczasowych usług w oparciu o umowę cywilnoprawną, powinien przejawić swą wolę w odmowie świadczenia tychże usług. Nie składając oświadczenia woli w tym zakresie dochodzi do wyrażenia woli kontynuowania świadczenia usług mimo świadomości, że nie są one uregulowane przepisami prawa pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego, rodzaj czynności wykonywanych przez powódkę, wzajemne obowiązki stron mniejszego sporu wskazują, iż łączący je stosunek prawny może mieć zarówno charakter stosunku zlecenia, jak i stosunku pracy. Ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia, dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności, nie świadczy bowiem już o podporządkowaniu pracowniczym. Wskazać bowiem należy, iż w myśl orzecznictwa Sądu Najwyższego o charakterze łączącego strony stosunku decyduje treść umowy, a następnie sposób jej wykonania, przy czym należy przypisać szczególne znaczenie swobodnie wyrażanej woli stron, celowi, który zamierzały osiągnąć, a także nazwie umowy.

W tych okolicznościach należało zatem uznać, że wolą stron niniejszego sporu, było zawarcie umowy cywilnoprawnej, na podstawie której powódka świadczyła na rzecz pozwanego usługi należące do zadań salowej. Ewentualnie niedostateczna świadomość powódki, co do różnic pomiędzy umową zlecenia, a umową o pracę, nie ma znaczenia dla oceny łączącego strony stosunku prawnego. Powódka podpisała przedmiotową umowę o świadczenie usług należących do zadań salowej, jako osoba mającą pełną świadomość treści i formy zawieranej umowy tym bardziej, iż w późniejszym czasie zostały pomiędzy stronami zawarte kolejne aneksy przedłużające zawartą umowę na dalszy okres.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Rejonowy orzekł jak w punkcie „1” wyroku, oddalając wniesione powództwo jako nieuzasadnione w całości. Podstawę prawną rozstrzygnięcia punktu „2” wyroku stanowił przepis art. 102 k.p.c. Mając na uwadze to, iż powódka obecnie nie jest zatrudniona, a utrzymuje się z zasiłku rehabilitacyjnego w kwocie 900 złotych netto, Sąd Rejonowy odstąpił od obciążania jej kosztami procesu.

Powyższy wyrok zaskarżyła w części oddającej powództwo apelacją powódka. Skarżąca zarzuciła wyrokowi:

1) naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i przyjęcie, iż wolą powódki nie było zawarcie umowy o pracę z pozwanym, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż powódka chciała swoją pracę wykonywać na podstawie umowy o pracę;

2) naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez nierozważenie w sposób wszechstronny, przy uwzględnieniu doświadczenia życiowego i zasad logicznego rozumowania, całości zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, poprzez uznanie, że nie zostały spełnione przesłanki określone w art. 22 § 1 k.p., podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika jednoznacznie, iż powódka:

- miała obowiązek wykonywać pracę osobiście;
- wykonywała pracę określonego rodzaju, tj. miała powierzone obowiązki salowej i wykonywała ją na rzecz pozwanego pracodawcy,
- pracę wykonywała w miejscu wskazanym przez pozwanego pracodawcę tj. w oddziale chirurgicznym, co jednoznacznie wynika z zawartej umowy;
- pracę wykonywała w czasie wskazanym przez bezpośrednią przełożoną, tj. pielęgniarkę oddziałową;
- w celu ewidencjonowania swego czasu pracy podpisywała listę obecności;
- w przypadku próśby o dzień wolny, dostarczenia zwolnienia lekarskiego; opuszczenia stanowiska pracy, musiała konsultować z bezpośrednią przełożoną;
- praca powódki była sprawdzana przez bezpośrednią przełożoną, tj. pielęgniarkę oddziałową;

3) naruszenie art. 22 § 11 k.p. poprzez przyjęcie, iż praca wykonywana przez powódkę, nie była zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, podczas gdy powódka wykonywała pracę w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.;

4) naruszenie art. 22 § 12 k.p. poprzez dopuszczenie do zastąpienia umowy o pracę umową zlecenia w sytuacji, kiedy powódka wykonywała swą pracę w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.;

5) art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie polegające na błędnym przyjęciu, iż powódka świadomie wyraziła zgodę na umowę zlecenia zaproponowaną przez pozwanego, co miało świadczyć o zgodnym zamiarze stron co do zawarcia umowy cywilnoprawnej, z pełnym pominięciem okoliczności w jakich taka umowa została zawarta, a w szczególności, gdy brak takiej zgody skutkowałby dla powódki pozostawieniem bez pracy i brakiem środków na swe utrzymanie.

Wskazując na powyższe apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja powódki zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 233 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. 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. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebraniem materiałem dowodowym. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPUiS 2000 nr 17, poz. 655).

Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, a ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te, na których się oparł i ewentualnie odrzucił inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność, decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie. Uważa się także, iż granice swobodnej oceny dowodów warunkuje czynnik ideologiczny, tj. poziom świadomości prawnej sędziego oraz obowiązujące w danym momencie poglądy na sądowe stosowanie prawa. (por. T. Ereciński. Jacek Gudowski. Maria Jędrzejewska - "Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz", Część I, Wyd. LexisNexis).

W niniejszej sprawie dla oceny zasadności roszczeń powódki koniecznym było ustalenie rodzaju stosunku prawnego łączącego strony.

W przepisie art. 22 § 1 k.p. określone zostały najbardziej istotne cechy stosunku pracy. Zgodnie z tym przepisem 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, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy i nie ma wpływu na to nazwa zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ k.p.). Co więcej, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu ww. warunków wykonywania pracy (art. 22 § 1² k.p.).

W przypadku umów innych niż umowa o pracę, dla oceny rodzaju stosunku prawnego łączącego strony decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. Wyłącznie w przypadku równego nasilenia cech umowy o pracę oraz cech umowy cywilnoprawnej o rodzaju umowy decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może też być wyrażony na piśmie.

Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonywania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko oraz odpłatnością pracy.

Zasada osobistego świadczenia oznacza, iż pracownik ma obowiązek wykonywać pracę samodzielnie, osobiście i nie może samowolnie, bez zgody pracodawcy powierzyć pracy innej osobie. Wymóg osobistego świadczenia pracy wiąże się z osobistymi przymiotami pracownika takimi jak kwalifikacje, wiek, doświadczenie itp.

Zasada ciągłości świadczenia pracy polega na tym, iż pracownik ma obowiązek wykonać określone czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej go z pracodawcą. Nie chodzi tutaj zatem o sytuację jednorazowego wykonania pewnej czynności lub ich zespołu składającego się na określony rezultat. Właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się i polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu.

Jedną z podstawowych zasad odróżniających stosunek pracy od wykonywania pracy na innej podstawie jest podporządkowanie pracownika polegające na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego związanych z organizacją i przebiegiem pracy (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999r I PKN 277/99 OSNP 2001/1/18). Praca powinna być świadczona przez pracownika w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Wykonywanie umowy cywilnoprawnej w sposób typowy dla stosunku pracy powoduje zmianę łączącej strony więzi prawnej.

Zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenie przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Jednocześnie interes prawny istnieje wówczas, gdy występuje stan niepewności co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia tej niejasności i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, definitywnie kończąc trwający spór albo prewencyjnie zapobiegając powstaniu takiego sporu w przyszłości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2011 roku, II PK 295/10, Lex nr 898699, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 roku, II PK 342/09, Lex nr 585783).

W orzecznictwie powszechnie wskazuje się na brak interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego, w sytuacji, gdy powód ma możliwość dochodzenia świadczeń z określonego stosunku prawnego w drodze powództwa o świadczenie chyba że ze spornego stosunku prawnego wynikają jeszcze dalsze skutki, których dochodzenie w drodze powództwa o świadczenie nie jest możliwe lub nie jest jeszcze aktualne. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 czerwca 2006 roku (I PK 250/05, Lex nr 192076) powyższemu poglądów i należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. Decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego. Swoistość stosunku pracy polega na tym, że jego byt stanowi przesłankę powstania innych stosunków prawnych (i to ex lege, jak np. stosunku ubezpieczenia społecznego).

Świadczenia wynikające ze stosunku pracy nie obejmują ogółu świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu zatrudnienia (np. należnych ze stosunków prawnych związanych ze stosunkiem pracy). Interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie wyczerpuje się przeto w żądaniu świadczeń należnych z tego stosunku prawnego. Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Może mieć znaczenie dla uzależnionych od okresu zatrudnienia przyszłych świadczeń – prawa do nich lub ich wymiaru z kolejnych stosunków pracy (np. dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej). Ponadto powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jest w przepisach proceduralnych wyróżnione jako specjalny rodzaj powództwa o ustalenie (art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c.), co należy traktować jako wskazanie, że regułą (praktycznie bez wyjątków) jest uznanie istnienia interesu prawnego w takim ustaleniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2006 roku, I PK 250/05, M.P.Pr. 2006/9/491, zob. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2002 roku, I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194, wyrok Sądu Najwyższego z 29 marca 2001 roku, I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12).

Ma zatem rację Sąd rejonowy, iż powódka posiada interes prawny w ustaleniu, że we wskazanym przez nią okresie łączył ją z pozwaną spółką stosunek pracy. Wobec powyższego celem prawidłowego rozpoznania sprawy koniecznym było dokonanie niezbędnych ustaleń faktycznych celem zbadania zasadności żądania powódki.

Sąd Rejonowy czyniąc ustalenia w tym zakresie, dokonując z naruszeniem zasad określonych art. 233 § 1 k.p.c. pobieżnej analizy materiału dowodowego błędnie uznał, iż strony łączyła umowa zlecenia. Sąd Rejonowy zajął się wyłącznie stroną podmiotową zawartych umów, ich nazwą, zupełnie zaś pomijając ich stronę przedmiotową oraz inne cechy determinujące charakter łączącego strony stosunku prawnego. Sąd Okręgowy ma przy tym jednocześnie na uwadze normę art 353 1 kc ustanawiającą zasadę swobody umów. Zasada ta umożliwia stronom wybór rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył, przy czym możliwe jest kształtowanie stosunków zobowiązaniowych w sposób odmienny niż czynią to umowy nazwane, normatywnie uregulowane w kodeksie cywilnym lub innych ustawach. Strony mogą stosować umowy nazwane w kształcie, jaki wynika z odpowiednich aktów prawnych, mogą również wzorować się na nich, ale określając łączący je stosunek zobowiązaniowy dokonywać modyfikacji lub uzupełnień – tak, aby ukształtować najbardziej dla nich odpowiedni instrument prawny, mogą też tworzyć zupełnie nowe rodzaje umów (tak: Kodeks Cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania - część ogólna pod red. A. Kidyby, LEX, 2010 r.).

Zasada swobody umów nie ma jednak charakteru bezwzględnego, a zadaniem sądu rozpoznającego daną sprawę jest ocena łączącego strony stosunku zobowiązaniowego pod kątem zgodności jego treści i celu z ustawą, zasadami współżycia społecznego, jak również zgodności z właściwością (naturą) stosunku prawnego.

Sąd orzekający w sprawie ma obowiązek analizy stosunku zobowiązaniowego pod kątem zgodności z wymienionymi w tym przepisie kryteriami, albowiem przekroczenie przez strony zasady swobody umów – poprzez naruszenie tychże kryteriów - skutkuje nieważnością umowy bądź jej części. Podstawowe znaczenie dla oceny stosunku zobowiązaniowego ma przy tym nie dosłowne, literalne brzmienie umowy, ale przede wszystkim zgodny zamiar stron i cel umowy.

Postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie wykazało zdaniem Sądu Okręgowego, iż rzeczywistą wolą stron było zawarcie umów o pracę. Jedynie względy ekonomiczne zdecydowały, iż pozwany postulował za podpisaniem umów zlecenia, gdyby jednak nie istniało to ograniczenie nic nie stałoby na przeszkodzie zawarcia właśnie umów o pracę. Wszak właśnie z przyczyn ekonomicznych pozwany rozwiązał w 2007 roku z powódką umowę o pracę łączącą strony od 17 lat zawartą na czas nieokreślony, a po zmniejszeniu zatrudnienia zaczął ponownie zatrudniać salowe wyłącznie w ramach umów zlecenia.

Ocena stosunków prawnych łączących strony, dokonana została przez Sąd Rejonowy w sposób pobieżny.

Zdaniem Sądu I instancji strona pozwana oczekiwała wykonywania przez powódkę usług wskazanych w umowie w terminie i odpowiedniej jakości. Jakkolwiek ma rację Sąd rejonowy, iż również przy umowach cywilnoprawnych

zleceniobiorca lub świadczący usługi również podlegają pewnej kontroli i nadzorowi ze strony zleceniodawcy, ale nie sposób podzielić pogląd tego Sądu, iż w zawartej przez powódkę z pozwanym umowie świadczenia usług (umowie cywilnoprawnej) nie było określonych dni ani godzin, w jakich powódka jako zleceniobiorca miała wykonywać zleczone czynności.

Sąd Rejonowy pominął także bezsporne przecież ustalenia, z których wynikało, iż bezpośrednią przełożoną, która organizowała pracę powódki była pielęgniarka oddziałowa zarówno w okresie kiedy świadczyła ona pracę salowej w ramach umowy o pracę jak też później, kiedy została zatrudniona na podstawie umowy zlecenia.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało ponad wszelką wątpliwość, iż jej praca na podstawie umowy o pracę nie różniła się w ogóle od pracy wykonywanej na podstawie umowy zlecenia. Wystarczy bowiem porównać zakres obowiązków powódki w trakcie trwania umowy o pracę znajdujących się w aktach osobowych z treścią zakresu obowiązków zawartych załączniku nr 1 do umowy zlecenia – k. 143 akt sprawy.

Warto także podkreślić, że z zeznań świadka D. D., salowej zatrudnionej na tym samym stanowisku co powódka, tyle, że w ramach umowy o pracę wynika, iż powódka przychodziła do pracy zgodnie z grafikiem. Jej bezpośrednią przełożoną była pielęgniarka oddziałowa. Pracowała od godziny 7 do godziny 19 i to oddziałowa ustalała jej godziny pracy. Różnica pomiędzy poprzednim zatrudnieniem a obecnym polegała wyłącznie na tym (poza regulacjami płacowymi), iż w ramach umowy zlecenia nie pracowała ona w godzinach nocnych. Podpisywała zaś tak jak pracownicy z umów o pracę listę obecności. Kiedy była chora zwolnienie lekarskie pokazywała oddziałowej i zanosila je do kadr, tak jak pracownicy.

Z załączonych do akt sprawy planów pracy na poszczególne miesiące wynika, iż rozkład czasu pracy obejmował zarówno salowe zatrudnione na umowy o pracę jak i umowy zlecenia (vide : k. 30 – 72 akt sprawy). Również listy obecności wbrew stanowisku Sądu Rejonowego do marca 2011 roku były wspólne dla wszystkich salowych, z tą różnicą, iż przy tych zatrudnionych na umowy o pracę była adnotacja : kp (czyli kodeks pracy), a przy tych z umów zlecenia kc (czyli kodeks cywilny). Lista ta wspólna dla wszystkich potwierdzana była przez pielęgniarkę oddziałową chirurgii. Osobne listy obecności pojawiły się dopiero od kwietnia 2011 roku.

Poza sporem jest także, iż na oddziale chirurgii dwie salowe zatrudnione były na podstawie umowy o pracę, a trzy na umowę zlecenia. Praca ich niczym się nie różniła. Różnica wynikała tylko z tego, iż salowa z umowy o pracę mogła pracować do 182 godzin, a z umowy zlecenia bez ograniczenia, z tym, że powódka w praktyce wypracowywała od 180 do 220 godzin, aby w efekcie otrzymać najniższe wynagrodzenie za pracę, czyli tyle samo, co salowe zatrudnione na podstawie umowy o pracę.

Z zeznań świadka E. R. (k. 113 i 114 akt sprawy), obecnej Naczelnej Pielęgniarki, a wcześniej pielęgniarki oddziałowej na oddziale dziecięcym wynika, iż była ona bezpośrednią przełożoną powódki, kiedy ta pracowała jako salowa na podstawie umowy o pracę. Świadek ta potwierdziła, iż powódka w tamtym okresie pracowała według określonego harmonogramu przez nią ustalanego i wykonywała czynności zleczone przez nią jako pielęgniarkę oddziałową.

Z zeznań tegoż świadka wynika nadto, iż różnica pomiędzy osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę a umową zlecenia polegała na tym, iż te zatrudnione na podstawie umowy cywilnoprawnej mogły wykonywać pracę na różnych oddziałach w zależności od potrzeb zakładu pracy i że zleceniobiorca miał wpływ na harmonogram, mógł sugerować dni i godziny swoich usług.

Trudno dać wiarę zeznaniom w tej ostatniej części, albowiem z dwóch aneksów zawartych do umowy zlecenia z lipca 2009 roku wynika, iż powódka była przydzielona tylko do oddziału chirurgicznego (k. 10 i 11 akt sprawy), a nadto brak jest dowodów, aby pielęgniarka oddziałowa w każdym miesiącu ustalała czas pracy powódki po uprzednim uzgodnieniu z nią jej ewentualnych preferencji w tym zakresie.

Z kolei pielęgniarka oddziałowa na oddziale chirurgii świadek I. K. – k. 135 – 136 akt sprawy przyznała, iż to ona sporządzała harmonogram pracy i że powódka nie mogła np. przyprowadzić sąsiadki, która miałaby wykonać zleczone

jej czynności. Nie można dać wiary zeznaniom tego świadka, iż osoby z umów zlecenia nie podpisywały list obecności tylko harmonogram świadczonych usług, gdyż z list obecności wynika, iż były one wspólne do marca 2011 roku, dla wszystkich salowych, a od IV 2011 roku oddzielne, ale w jednakowej formie. Twierdzi, iż salowe miały do wykonania czynności, które ona jako przełożona sprawdzała. Świadek ten podnosi, iż osoby na umowę zlecenia miały wypełniać brakujące godziny, podczas gdy zgromadzone dowody w postaci planów pracy wykazały, iż zarówno osoby na umowę o pracę jak i te zatrudnione na umowę zlecenia miały ustalone stałe godziny pracy po 12 godzin. Gdyby osoby zatrudnione na umowę zlecenia miały faktycznie tylko uzupełniać jakieś luki, to pracowałyby one po 3, 4 godziny dziennie, w zależności od potrzeb danego oddziału, a nie w stałych porach, w jednym miejscu przez okres kilku lat. Nie został bowiem udowodniony fakt swobodnego przenoszenia salowych z umów zlecenia na inne oddziały. Powódka bowiem przez okres prawie 4 lat zatrudniona był tylko na jednym oddziale.

Tak więc zgromadzone dowody w postaci grafików, jak też z zeznań świadka D. D. (salowej zatrudnionej na umowę o pracę i pracującej razem z powódką na jednym oddziale) oraz samej powódki potwierdzają, iż grafiki wykonywane były odgórnie i uwzględniały wszystkie salowe bez względu na różnice formalne w rodzaju zatrudnienia. Nie ma także racji Sąd Rejonowy, iż od początku zatrudnienia powódki, zarówno harmonogramy pracy, jak i listy obecności sporządzane były osobno dla salowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i osobne dla tych z którymi zawarto umowy zlecenia. Dokumentacja bowiem załączona do akt sprawy w postaci planów pracy i list obecności potwierdza istnienie wspólnych dokumentów dla salowych bez względu na formę zatrudnienia przynajmniej do marca 2011 roku.

Poza tym niesporne jest, iż powódka przez cały okres pracy poczynając od lipca 2009 roku nie pracowała na żadnym innym oddziale.

Argument, iż zleceniobiorca sam mógł ustanowić zastępstwo w świadczeniu usług ograniczał się jedynie do wskazania innej osoby, ale zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej. Zresztą zapis ten był o tyle martwy, iż w razie nieobecności powódki, np. z powodu choroby, ewentualne zastępstwo i organizacja pracy leżały w gestii pielęgniarki oddziałowej, a nie powódki. Świadek ten podniosła nadto, iż jeśli chodzi o czas pracy osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę to był on taki sam. Nie można zgodzić się z tym świadkiem, iż nie można przyjąć, iż powódka wykonywała czynności salowej, skoro zakres jej zadań był tożsamy z tym, który określony był dla niej w umowach o pracę, z okresu, kiedy to one stanowiły podstawę jej zatrudnienia.

Ocena materiału dowodowego wskazuje, iż w sprawie nie występowała konieczność rozważania, które cechy charakterystyczne dla umowy o pracę i umowy zlecenia, były przeważające, gdyż prawidłowo ustalony stan faktyczny jednoznacznie wskazuje, iż zawarte umowy były umowami o pracę.

Reasumując, w świetle powyższych rozważań uznać należy, iż Sąd I instancji dopuścił się dowolnej oceny materiału dowodowego gdyż wbrew zasadom logiki i bez wszechstronnej oceny łączącego strony stosunku oprawnego arbitralnie przyjął, że łączyła je umowa zlecenia. Jak zasadnie więc podnosi apelująca dopuścił się tym samym obrazy przepisów art. 233 k.p.c. i w konsekwencji przepisu art. 22 § 1 i §1¹ k.p.

Jak już wyżej podniósł Sąd Okręgowy, cechą umowy o pracę jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy; obowiązek wykonywania poleceń przełożonych i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika.

Powódka w przedmiotowym postępowaniu wykazała wszystkie cechy pozwalające przyjąć, iż z pozwanym łączyły ją kolejne umowy o pracę na czas określony.

Lektura akt oraz zawartość akt osobowych wykazała, iż powódka z pozwanym zawarła następujące umowy o pracę:

- Umowa na czas określony na okres od 13 lipca 2009 roku do 31 grudnia 2009 roku.
- Umowa o pracę na czas określony na okres od 1 stycznia 2010 roku do 31 grudnia 2010 roku.
- Umowa o pracę na czas określony na okres od 1 stycznia 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku.
- Umowa o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 2012 roku do 28 lutego 2013 roku.

Sąd Rejonowy błędnie uznając, iż strony łączyły kolejne umowy zlecenia, a nie umowy o pracę w ogóle nie ocenił żądania powódki w aspekcie przepisów ustawy z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorstw (Dz. U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.), zwanej dalej ustawą antykryzysową.

Przyjmując, iż strony zawierały kolejne umowy o pracę na czas określony należało zatem w rozstrzygnięciu, czy, a jeśli tak to kiedy pozwany naruszył przepis art. 13 ustawy przekraczając 24 miesięczny okres trwania umowy i ewentualne skutki prawne z tym związane.

Dla przypomnienia przepis art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej stanowi, iż okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy.

- ust. 2. za kolejną umowę na czas określony, w rozumieniu ust. 1, uważa się umowę zawartą przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy zawartej na czas określony.

Z treści zaś przepisu art. 35 ust. 1 wynika, iż do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy nie stosuje się przepisów art. 251 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

- ust. 2. Do umów, o których mowa w ust. 1, stosuje się przepisy art. 13.

- ust. 3. Jeżeli termin rozwiązania umowy o pracę na czas określony zawartej przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, przypada po dniu 31 grudnia 2011 roku, umowa rozwiązuje się z upływem czasu, na który została zawarta.

Przenosząc powyższe na grunt analizowanej sprawy poza sporem jest, iż pierwsza z umów o pracę zawarta była w dniu 13 lipca 2009 roku, tj. przed dniem wejścia w życie powyższej ustawy (przed 22 sierpnia 2009 roku) i trwała 5 miesięcy. Druga z umów zawarta była na 1 rok, a zatem pozwany zawierając drugą umowę i znając już regulację wynikającą z ustawy antykryzysowej także nie przekroczył łącznego ich czasokresu 24 miesięcznego. Dopiero zawierając trzecią z umów na kolejny rok, tj. na okres od 1 stycznia 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku łączny czas trwania wszystkich umów o pracę (poczynając od dnia wejścia w życie ustawy antykryzysowej, tj. licząc od dnia 22 sierpnia 2009 roku) wyniósł ponad 24 miesiące, co stanowiło naruszenie przepisu art. 13 cyt. ustawy.

Do września 2014 roku istniała w orzecznictwie rozbieżność w zakresie wykładni prawa dotycząca skutków prawnych zawierania umów o pracę na czas określony przez okres dłuższy niż 24 miesiące pod rządami ustawy z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035 ze zm. cyt. dalej jako ustawa antykryzysowa), która wyłoniła się na gruncie dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego sankcji wynikających z naruszenia art. 13 ust. 1 tej ustawy, zgodnie z którym okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie mógł przekraczać 24 miesięcy.

I tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 stycznia 2013 roku, II PK 149/12, OSNP 2013/21-22/246, uznał, że z art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej wynika niedopuszczalność zatrudnienia pracownika na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony przez okres dłuższy niż 24 miesiące, licząc od dnia wejścia w życie ustawy (art. 35 ust. 2 tej ustawy). Sąd zauważył, że ustawa antykryzysowa nie zawiera żadnego przepisu, z którego wynikałoby, że przekroczenie limitu czasowego przewidzianego w jej art. 13 ust. 1 powoduje przekształcenie zawartej między stronami umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony. Przepis art. 13 ust. 1 ustawy stanowi natomiast, że okres zatrudnienia

na podstawie umowy na czas określony, a także łączny okres 3 zatrudnienia na podstawie kolejnych umów na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy. Z dyrektyw wykładni językowej i systemowej wypływa nakaz jednakowego rozumienia takich samych pojęć używanych w przepisach normujących materię, do której te pojęcia należą. „Okres zatrudnienia” to pojęcie prawa pracy oznaczające „czas przepracowany” u danego pracodawcy, czy też okres faktycznego zatrudnienia (por. np. art. 36 § 1 in principio k.p., zgodnie z którym okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, czy też art. 154¹ § 1 k.p., stanowiący o wliczaniu do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, okresu poprzedniego zatrudnienia). Sąd uznał, że należy zatem zgodzić się z poglądem prezentowanym w doktrynie, że z art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej wynika "nie zakaz zawarcia umowy lub kolejnych umów o pracę na czas określony na okres dłuższy niż 24 miesiące, lecz niedopuszczalność zatrudniania pracownika na podstawie takiej umowy przez okres dłuższy niż 24 miesiące". Do naruszenia art. 13 ust. 1 ustawy dojdzie zatem „nie z chwilą zawarcia umowy o pracę na czas określony przewidującej przekroczenie maksymalnego 24 miesięcznego okresu zatrudnienia terminowego, lecz z momentem przekroczenia tego limitu czasowego” (por. J. Stelina, M. Zieleniecki: Regulacje antykryzysowe z zakresu prawa pracy, PiZS 2009 nr 11, s. 21, a także M. Kłoda: Ustawa antykryzysowa a dotąd zawarte umowy o pracę, Monitor Prawniczy 2009 nr 23, s. 1300).

Natomiast w wyroku z dnia 22 lipca 2013 roku, III PK 75/12, LEX 1402639, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że sankcją naruszenia art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej jest powstanie umowy o pracę na czas nieokreślony i to już w dniu zawarcia umowy o pracę na czas określony, w której przewidziano okres zatrudnienia przekraczający 24 miesiące (umowa na czas określony przekształca się w umowę na czas nieokreślony). Uzasadniając swoje stanowisko Sąd odniósł się m.in. do poglądu wyrażonego w wyroku z dnia 18 stycznia 2013 roku, II PK 149/12, uznając, że jest on nieprzekonujący. Sąd Najwyższy nie zgodził się, że dopiero faktyczny upływ 24 miesięcy zatrudnienia, określonego w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej powoduje stan sprzeczności z tym przepisem. Sąd ten wskazał, że Kodeks pracy oparty jest na zobowiązaniowej konstrukcji stosunku pracy. Dlatego zanim dojdzie do upływu tego okresu, musi uprzednio nastąpić zawarcie jednej lub kolejnych umów o pracę, na podstawie których doszło do przekroczenia tego limitu. Umowa o pracę zawarta na okres przekraczający go, lub - w przypadku kolejnych umów – ta z nich, w czasie obowiązywania której limit zostaje przekroczony, jest sprzeczna z art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej. Umowa, której wykonanie prowadzi do skutku zakazanego przez prawo, jest umową z prawem sprzeczną, przy czym sprzeczność ta istnieje już w momencie jej zawarcia, a nie dopiero z chwilą nastąpienia tego skutku w przyszłości. Powstanie umownego stosunku pracy zawsze musi być poprzedzone zawarciem umowy o pracę, choćby w sposób dorozumiany. Stan więc sprzeczności z prawem umowy o pracę (lub kolejnej umowy) na czas przekraczający 24 miesiące powstaje z chwilą jej zawarcia. Jest to niezależne od tego, czy zaskarżony skutek tej umowy rzeczywiście nastąpi czy nie, co może zależeć od różnych okoliczności.

Powyższe rozbieżności zostały usunięte uchwałą składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2014 roku, III PZP 3/14, w którym ten uznał, iż przekroczenie 24 miesięcznego okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.), jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony.

Akceptując w pełni powyższy pogląd Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, iż trzecia z umów o pracę, zawarta na okres kolejnego roku, poczynając od dnia 1 stycznia 2011 roku, czyli przekraczający 24 miesiące była równoznaczna w swych skutkach z zawarciem umowy na czas nieokreślony.

Z tych też względów Sąd Okręgowy ostatecznie uznał, iż strony łączy stosunek pracy wynikających z umów o pracę zawartych:

- od dnia 13 lipca 2009 roku do 31 grudnia 2009 roku na czas określony;
- od 1 stycznia 2010 roku do 31 grudnia 2010 roku na czas określony;

- i od 1 stycznia 2011 roku na czas nieokreślony

w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku salowej.

Dlatego też na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

O kosztach Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c.