

Sygn. akt V Pa 34/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 października 2020 r.

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Leżańska

Sędziowie: Sędzia Beata Łapińska, Sędzia Magdalena Marczyńska

Protokolant: st. sekretarz sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 20 października 2020 r. w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa S. G. (1)

przeciwko L. K. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą L. K. w miejscowości S. i J. S.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji powódki S. G. (1) od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie IV Wydział Pracy z dnia 5 marca 2020 r. sygn. akt IV P 57/19

1. **oddala apelację,**
2. **nie obciąża powódki S. G. (1) obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą na rzecz pozwanych J. S. i L. K.,**
3. **przyznaje radcy prawnemu M. K. ze środków Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bełchatowie kwotę 120,00 (sto dwadzieścia) złotych powiększoną o podatek VAT w wysokości 23% tytułem wynagrodzenia za pomoc prawną udzieloną powódce S. G. (1) z urzędu.**

Sędzia Beata Łapińska Sędzia Agnieszka Leżańska Sędzia Magdalena Marczyńska

Sygn. akt V Pa 34/20

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 28 czerwca 2019 roku, skierowanym przeciwko J. S. i L. K., powódka S. G. (1) wniosła o ustalenie istnienia stosunku pracy nawiązanego w dniu 31.12.2016 roku w T. na podstawie umowy zatytułowanej „umowa zlecenie nr (...)”.

Interes prawny w żądanym ustaleniu powódka uzasadniła tym, iż pozostając w niepracowniczym stosunku uzyskuje znacznie gorszy status prawny, z uwagi m.in. na brak urlopu, brak ochrony wynagrodzenia, nie zaliczenie okresu pracy do stażu pracy oraz emerytalnego.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że między powódką a pozwanymi doszło w dniu 31.12.2016 roku do zawarcia umowy zatytułowanej „umowa zlecenie”, dnia 27 grudnia 2017 roku aneksem nr (...) przedłużono umowę do dnia 31

grudnia 2019 roku, a w dniu 10 lutego 2019 roku dotychczasowy pracodawca scedował umowę na rzecz cesjonariusza L. K..

Dalej powódka wskazała, iż wykonywała pracę polegającą na czynnościach opiekuńczo-pielęgnacyjnych oraz porządkowych. Obowiązkiem powódki była w szczególności pomoc przy przewijaniu i kąpieli, podawaniu posiłków osobom niesamodzielnym, sprzątanie oraz opieka nad pensjonariuszami. Ze względu na te obowiązki powódka musiała świadczyć pracę w ściśle ustalonym czasie i nie mogła opuszczać miejsca pracy lub skrócić czas jej wykonania. Powódka świadczyła pracę w równoważnym czasie pracy, a grafik był ustalany z miesięcznym wyprzedzeniem. Pomimo zapisu w umowie świadczyła pracę osobiście i ze względu na charakter pracy nie korzystała z zastępcy. Polecenia powódce wydawała pozwana, w razie jej nieobecności robiła to inna osoba lub wykwalifikowany opiekun.

W odpowiedzi na pozew z dnia 11 lipca 2019 roku pozwana J. S., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika wносиła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania. Podniosła zarzut braku legitymacji procesowej biernej.

W uzasadnieniu wskazała, że zawarła z powódką umowę cywilnoprawną nazwaną umową zlecenie. Umowa ta została zawarta w ramach prowadzonej przez pozwaną działalności gospodarczej pod nazwą M. - (...) Pomocy (...). W dniu 12 lutego 2019 roku pozwana sprzedała całe przedsiębiorstwo pozwanej L. K. oraz scedowała (również za zgodą powódki) wszelkie prawa i obowiązki wynikające z umowy zlecenie na nabywcę firmy. Pozwana J. S. zaprzestała prowadzenia działalności gospodarczej.

Pozwana podnosiła, że roszczenia powódki są niezasadne, albowiem strony łączyła umowa cywilnoprawna, o czym świadczy jej treść i sposób jej realizacji. Nigdy zamiarem stron nie było zatrudnienie powódki w oparciu o przepisy Kodeksu pracy, a powódka nie zgłaszała pozwanej uwag do zawartej umowy. W czasie wykonywania czynności powódka nie była podporządkowana ani pozwanej ani opiekunom. Powódka pracowała w dogodnym dla siebie czasie, skracając czas świadczenia usług i nie dotyczyła jej z tego powodu żadne konsekwencje dyscyplinarne. Wielokrotnie była zastępowana przez inne osoby.

W odpowiedzi na pozew z dnia 18 lipca 2019 roku pozwana L. K., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazała, iż nabyła od L. S. zorganizowaną część przedsiębiorstwa - (...) w T., w wyniku czego wstąpiła w prawa i obowiązki swojej poprzedniczki. Przejęła na siebie także zobowiązania wynikające z zawartej umowy zlecenie pomiędzy powódką a pozwaną J. S.. Zawierając umowę cesji powódka nie zgłaszała pozwanej L. K. woli zawarcia umowy o pracę i miała świadomość charakteru zawartej umowy.

Podczas wykonywania czynności powódka miała możliwość swobodnego kształtowania dni i godzin, w jakich wykonywała czynności, mogła korzystać z okresów przerwy w pracy, mogła też powierzyć wykonanie umowy zlecenia osobie trzeciej.

Zdaniem pozwanej zarówno z treści zawartej z powódką umowy, jak i sposobu jej wykonania wynika, że zawiera ona elementy typowe dla umowy cywilnoprawnej.

W piśmie z dnia 23 grudnia 2019 roku pełnomocnik powódki S. G. (1) zmodyfikował powództwo i wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy powódką a pozwanymi również w okresie od 8 stycznia 2016 roku do 31 grudnia 2016 roku.

Pełnomocnicy pozwanych wnieśli o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 5 marca 2020 roku, sygn. Akt IV P 57/19, Sąd Rejonowy w Belchatowie IV Wydział Pracy oddalił powództwo, nie obciążył powódki S. G. (1) obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanych J. S. i L. K. oraz przyznał radcy prawnemu M. K. ze środków Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Belchatowie kwotę

180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) powiększoną o podatek VAT w wysokości 23% tytułem wynagrodzenia za pomoc prawną udzieloną powódce S. G. (2) z urzędu.

Podstawę zaskarżonego wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

W dniu 8 stycznia 2016 roku powódka S. G. (1) zawarła z pozwaną J. S., prowadzącą (...) w T. umowę zlecenie Nr (...), na podstawie której pozwana powierzyła jej wykonywanie prac opiekuńczo-pielęgnacyjnych i porządkowych w (...) M. oraz innych domach na terenie powiatu (...), (...), (...), (...) i (...), zgodnie z zapotrzebowaniem zamawiającego w terminie do dnia 29 lutego 2016 roku. Aneksami Nr (...) do ww. umowy przedłużono termin jej obowiązywania najpierw do 30 czerwca 2016 roku, a następnie do 31 grudnia 2016 roku. Z tytułu wykonania czynności powódce przysługiwało wynagrodzenie ryczałtowe w wysokości 1.515,00 zł za każdy miesiąc kalendarzowy.

Następnie strony zawarły w dniu 31 grudnia 2016 roku kolejną umowę zlecenie Nr (...) dotyczącą wykonywania identycznych czynności w okresie od 1 stycznia 2017 roku do 31 grudnia 2017 roku, określając stawkę wynagrodzenia na kwotę 13,00 zł za każdą godzinę dyżuru. Na podstawie aneksu Nr (...) z dnia 27 grudnia 2017 roku umowa ta została przedłużona do dnia 31 grudnia 2019 roku. Zwiększeniu uległa stawka wynagrodzenia na kwotę 14,00 zł za godzinę dyżuru.

Powódka S. G. (1) nigdy nie kwestionowała treści zawartych umów, nie zwracała się do pozwanej o zawarcie umowy o pracę. Pozwana przed zawarciem umowy nie żądała od powódki żadnych dokumentów ani wykonania badań.

Do podstawowych zadań powódki, wynikających z zawartych umów należało wykonywanie prac opiekuńczo-pielęgnacyjnych i porządkowych. Powódka wykonywała powierzone czynności w (...) w T.. Zakres czynności był związany z potrzebami pensjonariuszy. W praktyce zajmowała się sprzątaniami pomieszczeń, a także pomagała w czynnościach przy pacjentach, przewijaniu, karmieniu, kąpaniu. Grafiki zmian były ustalane z miesięcznym wyprzedzeniem przez osoby wykonujące czynności jako opiekunowie i osoby sprzątające (pomoc opiekuna) w uzgodnieniu z pozwaną. Przy tworzeniu grafików uwzględniane były potrzeby poszczególnych osób w zakresie dni wolnych. Zdarzało się, że poszczególne osoby zamieniały się ze sobą dyżurami, przy czym nie zawsze informowały o tym pozwaną. Z tego powodu nie ponosiły negatywnych konsekwencji. W ciągu dnia na zmianie pracowała opiekunka i osoba sprzątająca, a w nocy sama opiekunka. S. G. (1) z reguły pracowała po 12 godzin przez 2 dni, a następnie miała 2 dni wolne. Zamieniała się dyżurami z koleżanką, jeśli któraś z nich chciała dzień wolny. Wszystkie osoby w (...) M. wykonywały czynności na podstawie umów cywilnoprawnych. Nie podpisywały list obecności, nie wystawiały rachunków, rozliczenie wynagrodzenia za dany miesiąc następowało w oparciu o rozliczenie godzin dyżurów wynikających z grafików.

Zawierając umowę zlecenia z opiekunami i osobami sprzątającymi, w tym z powódką, pozwana J. S. określała całokształt czynności do wykonania w placówce. Osoby na poszczególnych zmianach przy wykonywaniu czynności współpracowały ze sobą. Niektórych czynności pielęgnacyjnych przy pensjonariuszach nie dało się wykonać w pojedynkę. W placówce nie było osoby, która koordynowała pracę i była odpowiedzialna za kontakt z właścicielką. Pozwana przyjeżdżała do (...) M. średnio raz w tygodniu, sprawdzała stan pomieszczeń, pomiędzy przyjazdami telefonowała do placówki, pytała czy wszystko w porządku, ewentualnie osoby wykonujące tam pracę kontaktowały się z pozwaną w przypadku, gdy zaszła taka potrzeba. Powódka nie podlegała poleceniom opiekuna na zmianie. Wszystkie osoby pracujące w placówce wiedziały, jakie mają czynności do wykonania. Osoby wykonujące pracę w (...) nie miały uzgodnionych z pozwaną urlopów wypoczynkowych. Mogły jednak ustalić terminy dyżurów z innymi osobami pracującymi w placówce w taki sposób, by zaplanować dłuższy czas wolny. Wymagało to zwiększenia liczby dyżurów w okresie poprzedzającym dni wolne. Powódka także korzystała z dni wolnych. W przypadku pojedynczych dni wolnych szukała zastępstwa wśród koleżanek. Tak samo w przypadku dłuższego okresu wolnego. Jeżeli jednak takiego zastępstwa nie znalazła, zgłaszała pozwanej. Osoba z zewnątrz musiała zostać zaakceptowana przez właścicielkę i przez kilka dni przychodzić do placówki w celu przyuczenia się do wykonywania czynności. Czasami S. G. (1) opuszczała

placówkę po wykonaniu czynności, a przed zakończeniem dyżuru. Nie zawsze informowała o tym właścicielkę. Pozwana nie wyciągała wobec powódki negatywnych konsekwencji z tego tytułu.

W dniu 12 lutego 2019 roku pozwana J. S. zbyła przedsiębiorstwo w postaci (...) w T. na rzecz pozwanej L. K., która wstąpiła w prawa i obowiązki poprzedniczki. W tym czasie powódka nie świadczyła czynności w placówce, bowiem korzystała ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą- J. S. scedowała na L. K. prawa i obowiązki wynikające z zawartej z powódką umowy zlecenie z dnia 31 grudnia 2016 roku, co odbyło się za zgodą S. G. (1), która potwierdziła to swoim podpisem na cesji umowy.

Po zmianie właścicielki (...) nie uległy zmianie zasady organizacji pracy w placówce. W tym czasie powódka nie wykonywała czynności, korzystała ze zwolnienia lekarskiego, a następnie urlopu macierzyńskiego.

S. G. (1) przebywa na urlopie macierzyńskim do 31 lipca 2020 roku. Mieszka z rodzicami, utrzymuje się sama.

Stan faktyczny przedmiotowej sprawy Sąd ustalił na podstawie zeznań stron oraz świadków, a także dokumentów złożonych do aktach sprawy.

Zeznania pozwanych J. S. i L. K. korespondują z zeznaniami świadków A. K. i E. M.. Pokrywają się także w znacznym zakresie z zeznaniami powódki S. G. (1). Dlatego też Sąd uznał zeznania pozwanych oraz świadków za wiarygodne.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki w tej części, w której podaje, że przy wykonywaniu czynności podlegała poleceniom opiekuna, że przysługiwał wszystkim pracującym urlop wypoczynkowy na podstawie umowy ustnej z pozwaną oraz, że nie mogła bez zgody pozwanej opuścić placówki przed zakończeniem zmiany. Zeznania powódki w tej części pozostają w sprzeczności zarówno z zeznaniami pozwanych, jak i świadków, którzy, tak jak powódka, wykonywali czynności w placówce. Nadto sama powódka potwierdziła, że kilkakrotnie opuszczała placówkę przed końcem zmiany i z tego tytułu nie ponosiła negatywnych konsekwencji.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy oddalił powództwo . Sąd ten zaznaczył, iż w przedmiotowej sprawie S. G. (1) wystąpiła z żądaniem ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy nią a pozwanymi. Warunkiem merytorycznego rozpoznania powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy jest istnienie po stronie powódki interesu prawnego w rozumieniu art. 189 KPC. W pozwie S. G. (1) uzasadniała istnienie interesu prawnego w żądanym ustaleniu uprawnieniami pracowniczymi związanymi ze stosunkiem pracy. Wskazywała, że pozostając w niepracowniczym stosunku prawnym uzyskuje znacznie gorszy status prawny, z uwagi m.in. na brak urlopu, brak ochrony wynagrodzenia, nie zaliczenie okresu pracy do stażu pracy oraz emerytalnego.

Sąd I Instancji wskazał, iż interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie może być ograniczony wyłącznie do żądania świadczeń należnych ze stosunku pracy. Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a także rzutuje na ich wysokość. Może mieć także znaczenie w ramach kolejnych stosunków pracy dla przyszłych świadczeń, uzależnionych od okresu zatrudnienia, zarówno w zakresie prawa do nich, jak i ich wymiaru - np. dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20.01.2004 roku, I PK 521/03, opubl. Legalis).

Reasumując, Sąd ten stwierdził, iż powódka posiada interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy, bowiem takie ustalenie będzie miało dla niej znaczenie nie tylko dla określenia stażu pracy, ale przede wszystkim dla możliwości skorzystania z innych uprawnień pracowniczych.

Stwierdzenie istnienia po stronie powódki interesu prawnego w żądanym ustaleniu umożliwia merytoryczne rozpoznanie sprawy.

Zgodnie z treścią art. 22 § 1 kp 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 zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Przepis ten zawiera legalną definicję stosunku pracy, wskazuje na cechy stosunku pracy, określa jego treść, podmioty oraz zobowiązania wzajemne stron.

W przytoczonym przepisie zawarte są najbardziej istotne elementy stosunku pracy — obowiązek świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany (pod kierownictwem) poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę.

Pracownik w ramach stosunku pracy zobowiązuje się do osobistego wykonywania czynności objętych umówionym rodzajem pracy. Rodzaj pracy to zespół czynności, które będą należały do obowiązków pracownika. Z kolei obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, iż pracownik nie może powierzyć realizacji czynności, jakie wynikają z umowy o pracę osobom trzecim (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 1999 roku w sprawie sygn. akt I PKN 562/98, OSNAPiUS z 2000 roku, z. 6, poz. 223).

Sąd Rejonowy zważył, iż cechą stosunku pracy jest ciągłość świadczenia pracy. Zobowiązanie pracownika, w przeciwieństwie do zobowiązań podejmowanych przy zawieraniu umów cywilnoprawnych, nie ogranicza się do czynności jednorazowej, czy też wielu czynności zmierzających do osiągnięcia określonego rezultatu, lecz polega na wykonywaniu czynności wynikających z powierzonego rodzaju pracy w sposób ciągły - mający cechy trwałości.

Kierownictwo pracodawcy oznacza możliwość wydawania przez niego poleceń, które są wiążące dla pracownika, jeżeli nie są sprzeczne z umową i prawem. Granice podporządkowania (kierownictwa) wyznacza treść stosunku pracy, w tym przede wszystkim rodzaj pracy, która ma być wykonywana oraz wymiar i miejsce pracy.

Elementy wymienione w art. 22 § 1 kp powinny wystąpić łącznie, choć - w zależności od indywidualnego przypadku - z różnym natężeniem, by doszło do zawarcia stosunku prawnego, o którym mowa w art. 22 k.p.

Natomiast zgodnie z § 11 art. 22 kp zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

W orzecznictwie i doktrynie reprezentowany jest pogląd, że zakwalifikowaniu stosunku prawnego łączącego strony nie stoi na przeszkodzie ani nazwa umów, określająca je jako umowy cywilnoprawne, ani też postanowienia umów wskazujące na charakter stosunku cywilnoprawnego. Decydujące znaczenie ma sposób wykonywania umów (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 roku w sprawie I PKN 642/98, OSNAPiUS z 2000 roku, z. 11, poz. 417, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 1998 roku w sprawie I PKN 389/98, OSNAPiUS z 1999 roku, z. 22, poz. 718).

W wyroku z dnia 28 stycznia 1998 roku w sprawie sygn. akt II UKN 479/97 (OSNAPiUS z 1999 roku, z. 1, poz. 34) Sąd Najwyższy zaakcentował, iż szczególnie istotnym elementem odróżniającym umowę o pracę od innych stosunków zobowiązaniowych, w ramach których istnieje obowiązek świadczenia pracy, jest podporządkowanie pracownika pracodawcy. Dotyczy ono sposobu, miejsca i czasu wykonywania przez pracownika pracy, a także innych jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy.

Ustalone orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje, że nazwa umowy może decydować o charakterze stosunku prawnego dopiero wtedy, gdy nie można go ustalić na podstawie przeważających cech tego stosunku (wyroki z dnia 8.02.2017 r., I PK 63/16, LEX nr 2237287 i z dnia 28.03.2017 r., II PK 15/16, LEX nr 2298297)

Zdarza się jednakże, iż zawarta przez strony umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy cywilnej (w szczególności dotyczy to umowy zlecenie). Sąd Najwyższy wyjaśnił w wyroku z dnia 14.09.1998 r. (I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999/20), że wówczas dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. Natomiast jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej rodzaju decydują zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18.06.1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999/14). Inaczej mówiąc, o charakterze umowy decyduje wówczas jej nazwa.

Jednocześnie niektóre cechy umowy są na tyle istotne, że mają decydujące znaczenie dla określenia jej rodzaju. W szczególności brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy w zasadzie wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28.10.1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999/24, poz. 775). Znaczenie obowiązku osobistego wykonywania pracy przez pracownika podkreślił Sąd Najwyższy także w wyroku z dnia 26.11.1998 r., I PKN 458/98, OSNAPiUS 2000/3, poz. 94, stwierdzając, że możliwa w umowach typu zlecenia klauzula wykonywania usług przez osobę trzecią – zastępcę (art. 738 § 1 w zw. z art. 750 k.c.) jest niedopuszczalna w umowie o pracę (art. 22 § 1).

Przeciwko możliwości uznania stosunku prawnego za wynikający z umowy o pracę przemawia konieczność „odpracowania urlopu”, a także nazwanie umowy umową agencyjną i odwołanie się w niej do przepisów Kodeksu cywilnego (wyroki SN z 12.01.1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000/5, poz. 175, oraz z 6.10.1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999/22, poz. 718).

Z kolei w wyroku z dnia 11.01.2008 r. (I PK 182/07, OSNP 2009/5-6, poz. 60) stwierdzono, że umowy, z mocy których dwie osoby zostają zobowiązane do świadczenia pracy zapewniającej funkcjonowanie zakładu usługowego w wyznaczonych godzinach jego otwarcia, ale z przyznaniem im swobody co do ustalenia, która z nich i kiedy pracuje, nie mogą być uznane za umowy o pracę (art. 22).

Pomiędzy stronami niniejszego procesu została zawarta na piśmie umowa zlecenie. Na podstawie tej umowy powódce powierzono pracę określonego rodzaju, a mianowicie wykonywanie czynności opiekuńczo- pielęgnacyjnych i porządkowych. Rodzaj pracy został wskazany w sposób ogólny, pozwana J. S. zawierając umowę z powódką określiła zakres czynności do wykonania w placówce. Zakres czynności był związany z potrzebami pensjonariuszy.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynikało, że S. G. (1) w praktyce zajmowała się sprzątaniami pomieszczeń, a także pomagała w czynnościach przy pacjentach, przewijaniu, karmieniu i kąpaniu.

W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy uznał, że strony nie łączył stosunek pracy. Charakter umowy ustala się na podstawie treści oświadczeń woli stron, dokonując ich wykładni zgodnie z art. 65 k.c. Według tego przepisu oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1), a w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2). W okolicznościach niniejszej sprawy nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o pracę. Żadne bowiem okoliczności sprawy na to nie wskazują, gdyż powódka S. G. (1) nigdy nie kwestionowała zawartej z pozwaną umowy zlecenie, w ogóle nie domagała się zawarcia umowy o pracę, wyraziła wolę zawarcia umowy zlecenie. Potwierdziła to również akceptując swoim podpisem cesję tej umowy. Powódka posiada średnie wykształcenie i z pewnością była w stanie odróżnić umowę o pracę od umowy zlecenie. Sąd przyjął, że w istocie wolą stron było zawarcie takiej właśnie umowy. Oceniając zamiar stron i cel umowy, nie możnabyło pominąć sposobu ich realizacji. Wprawdzie, w ocenie Sądu, stosunek łączący strony posiada pewne cechy umowy o pracę (w szczególności w zakresie ciągłości świadczenia pracy), to jednak przeważają w tym stosunku cechy umowy cywilnoprawnej.

Sąd I Instancji stwierdził, że powódka nie miała obowiązku osobistego świadczenia pracy, mogła ją zastąpić inna osoba. Zapis dotyczący możliwości powierzenia wykonania zlecenia osobie trzeciej, zawarty w umowie łączącej strony, nie miał charakteru „fikcyjnego”, bowiem faktycznie takie zastępstwa nastąpiły. Powódka korzystała z dni wolnych od pracy. W przypadku pojedynczych dni wolnych w pierwszej kolejności sama poszukiwała zastępcy wśród koleżanek. Tak samo w przypadku dłuższego okresu wolnego. Jeżeli jednak takiego zastępstwa nie znalazła, zgłaszała pozwaną. Osoba z zewnątrz musiała zostać zaakceptowana przez właścicielkę i przez kilka dni przychodzić do placówki w celu przyuczenia się do wykonywania czynności. Brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy w zasadzie wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę.

W stosunku łączącym strony niniejszego procesu brak jest także elementu podporządkowania i pracy pod kierownictwem. S. G. (1) podlegała podporządkowaniu organizacyjnemu, natomiast miała swobodę w bieżącym

wykonywaniu czynności. Jej obowiązki nie były codziennie konkretyzowane przez pozwaną i nie było też osoby wyznaczonej, która miałaby wydawać powódce polecenia pracy. Praca w placówce polegała na współpracy opiekunek i osób zatrudnionych do wykonywania czynności porządkowych oraz opiekuńczo-pielęgnacyjnych. Osoby wykonujące czynności wiedziały, jakie czynności należy wykonywać. Podkreślić należy, że również przy umowie zlecenia możliwe jest wskazanie zadań i kontrola ich jakości. Zatem fakt, że pozwana podczas wizyt w placówce zwracała uwagę na wygląd pomieszczeń i mówiła, co należy poprawić nie przesądza, że strony łączyła umowa o pracę.

Powódka i inne osoby wykonujące czynności w domu M. miały swobodę co do ustalenia kiedy pracują, przy czym były zobowiązane do świadczenia pracy zapewniającej funkcjonowanie całodobowe placówki. Z zeznań stron i świadków wynika, że grafiki zmian były ustalane z miesięcznym wyprzedzeniem przez osoby wykonujące (...) jako opiekunowie i osoby sprzątające w uzgodnieniu z pozwaną. Przy tworzeniu grafików uwzględniane były potrzeby poszczególnych osób w zakresie dni wolnych. Zdarzało się, że poszczególne osoby zamieniały się ze sobą dyżurami, przy czym nie informowały o tym pozwanej. Z tego powodu nie ponosiły negatywnych konsekwencji. S. G. (1) także zamieniała się dyżurami z koleżanką, jeśli któraś z nich chciała dzień wolny. Nadto powódka przyznała, że kilka razy wyszła wcześniej, przed zakończeniem dyżuru, nie uzyskując zgody właścicielki.

Jak wynika z powołanego wcześniej orzecznictwa Sądu Najwyższego brak urlopu, a w zasadzie konieczność jego odpracowania, wyklucza istnienie stosunku pracy pomiędzy stronami. Z zeznań pozwanej oraz świadków wynika, iż osoby wykonujące pracę w (...) nie miały uzgodnionych z pozwaną urlopów wypoczynkowych. Mogły jednak ustalić terminy dyżurów z innymi osobami pracującymi w placówce w taki sposób, by zaplanować dłuższy czas wolny. Wymagało to zwiększenia liczby dyżurów w okresie poprzedzającym dni wolne, lub odpracowania tych godzin później. Z kolei z zeznań powódki wynika, iż ona także korzystała z dni wolnych. W przypadku dłuższego okresu wolnego najpierw szukała zastępstwa wśród koleżanek, a gdy go nie znalazła, zgłaszała pozwanej. Przychodziła wówczas osoba z zewnątrz po kilkudniowym przyuczeniu.

Reasumując, w ocenie Sądu Rejonowego, w stosunku prawnym łączącym strony tego procesu, przeważały cechy charakterystyczne dla umowy cywilnoprawnej. Jednocześnie, jak to wynika z dokonanych ustaleń, wolą stron było właśnie zawarcie takiej umowy (umowy zlecenie), nie zaś umowy o pracę. Gdyby powódka w związku z cesją umowy nie miała problemów z uzyskaniem świadczeń z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z pewnością nie wystąpiłaby o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd I Instancji na podstawie powołanych wyżej przepisów, oddalił powództwo w stosunku do obu pozwanych. Wobec pozwanej J. S. powództwo podlegało oddaleniu również z uwagi na brak legitymacji procesowej biernej. Wystąpienie przeciwko tej pozwanej byłoby uzasadnione w przypadku, gdyby doszło do przejścia części zakładu pracy na nowy podmiot (art. 23 § 2 kp), a Sąd ustaliłby istnienie stosunku pracy pomiędzy stronami.

Na zasadzie słuszności wyrażonej w art. 102 kpc Sąd postanowił nie obciążać powódki kosztami postępowania z uwagi na charakter sprawy oraz sytuację rodzinną i majątkową powódki.

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej na rzecz pełnomocnika powódki, ustanowionego z urzędu, Sąd orzekł na podstawie § 15 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U.2019.68 t.j.).

Apelację od ww. wyroku w części oddalającej powództwo wniosła pełnomocnik powódki zarzucając naruszenie:

I. przepisów postępowania cywilnego, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.:

1. art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie przez Sąd I instancji granic swobodnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i dokonanie oceny tegoż materiału dowodowego w sposób dowolny, jednostronny i niezupełny i w

konsekwencji przyjęcie, iż umowa zawarta pomiędzy powódką a stroną pozwaną miała charakter umowy zlecenia, a nie umowy o pracę;

2. art. 227 k.p.c. w zw. z art. 235 (2) § 1 pkt 2 i 5 przez uznanie, że wniosek dowodowy w przedmiocie przedłożenia przez pozwaną dokumentów: kopii wniosku o zezwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie prowadzenia placówki, zezwoleń na prowadzenie działalności zapewniającej całodobową opiekę oraz kopii koncepcji prowadzenia placówki z lat 2016-2019 na okoliczność statusu prawnego prowadzonej placówki jej organizacji i planowania, a co za tym idzie zapewnienia struktury zatrudnienia, nie dotyczy faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotnego znaczenia, a ponadto zmierza do przedłużenia postępowania (uzasadnienie ustne na rozprawie w dniu 20 lutego 2020 r.), pomimo iż przedmiotem dowodu było wykazanie faktycznej organizacji pracy u pozwanych i przyjętych w tym zakresie założeń, co jest niezbędne do wskazania, jak charakterystyczna i specjalistyczna jest instytucja placówki całodobowej opieki, a tym samym wykonywanie pracy przez osoby tam zatrudnione, w tym przez powódkę, która podlega ściśle określonym zasadom, regułom, określonej organizacji pracy, a nie dowolności wynikającej z samowolnych decyzji personelu, co w konsekwencji skutkowało oddaleniem tego wniosku, mimo że okoliczności sporne pomiędzy stronami nie zostały dostatecznie wyjaśnione;

3. art. 228 i 229 k.p.c. polegające na nieuwzględnieniu faktu powszechnie znanego oraz znanego sądowi, a mianowicie, że miejscem pracy powódki była placówka całodobowej opieki, a tym samym pominięciu go przy dokonywaniu oceny całokształtu materiału dowodowego, a przez to błędne ustalenie i przyjęcie wbrew zasadom logiki i doświadczeniu życiowemu, że powódka wykonując prace opiekuńczo - pielęgnacyjne osób chorych i niepełnosprawnych oraz porządkowe miała zupełną swobodę co do godzin pracy, rodzaju zadań przez nią wykonywanych, braku podporządkowania i pracy pod kierownictwem.

II. przepisów prawa materialnego poprzez:

1. naruszenie art. 22 §§ 1, 1{1} i 1(2) kp. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że stosunek prawny łączący powódkę ze stroną pozwaną miał charakter umowy cywilnoprawnej, a tym samym charakter czynności wykonywanych przez powódkę, tj. prace opiekuńczo - pielęgnacyjne osób chorych, niepełnosprawnych i porządkowe, w przeważającym zakresie świadczą o cechach umowy

cywilnoprawnej;

2. naruszenie art. 734 k.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że powódka zawarła umowę zlecenia w rozumieniu tych przepisów, w sytuacji gdy istotą umowy łączącej strony było świadczenie pracy polegającej na wykonywaniu pracy określonego rodzaju, tj. prac opiekuńczo - pielęgnacyjnych osób chorych, niepełnosprawnych i porządkowych w placówce całodobowej opieki w sposób określony, ciągły, pod kierownictwem i w określonym miejscu i czasie.

Powołując się na powyższe wniosła:

1. zmianę wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie Wydział IV Pracy z dnia 5 marca 2020 r. w pkt. 1 i uwzględnienie powództwa, a tym samym orzeczenie istnienia stosunku pracy pomiędzy powódką a stroną pozwaną w okresie od 8 stycznia 2016 r. do 31 grudnia 2019 r. ewentualnie o: uchylenie wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie Wydział IV Pracy z dnia 5 marca 2020 r. w pkt. 1 i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania;

2. o prze prowadzenie rozprawy,

3. zasądzenie na rzecz powódki kosztów postępowania za dwie instancje,

4. przyznanie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej za obie instancje i jednocześnie oświadczam, że opłata nie została zapłacona w całości lub w części,

5. nieobciążanie powódki kosztami postępowania w przypadku oddalenia apelacji.

Odpowiedź na apelację złożył pełnomocnik pozwanej J. S. wnosząc o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego według norm przepisanych.

Odpowiedź na apelację złożyła pełnomocnik pozwanej L. K. wnosząc o oddalenie apelacji w całości jako bezzasadnego, przeprowadzenie rozprawy oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej L. K. kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego wg. norm prawem przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje :

Apelacja powódki jest bezzasadna, albowiem zarzuty w niej zawarte okazały się chybione.

W ocenie Sądu Okręgowego rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest prawidłowe. Sąd Rejonowy właściwie przeprowadził postępowanie dowodowe, w żaden sposób nie uchybiając przepisom prawa procesowego oraz dokonał wszechstronnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, w konsekwencji prawidłowo ustalając stan faktyczny sprawy. Sąd Odwoławczy podzielił ustalenia i rozważania prawne Sądu Rejonowego. Sąd Rejonowy wydał prawidłowe rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawa.

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd II instancji nie dopatrywał się żadnego naruszenia przepisów postępowania i prawa materialnego, skutkujących koniecznością - zgodnie z żądaniem apelacji - zmiany tegoż orzeczenia.

Zgodnie z art. 233 § 1 KPC sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, 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 (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 KPC).

Zdaniem Sądu II instancji zarzut naruszenia art. 233 KPC okazał się w całości nietrafny przede wszystkim dlatego, że apelant powinien był wykazać, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego w zakresie charakteru stosunku prawnego łączącego strony jest – wbrew twierdzeniom apelującej – prawidłowa. Zarzuty skarżącej sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelująca przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Trudno zgodzić się ze poglądem powódki, iż zawarte w umowie zlecenia możliwość zastępstwa czy braku obowiązku osobistego świadczenia pracy była fikcyjna. Wszak sama powódka na k. 54 przyznała, iż kiedy osoby zatrudnione jako pomoc opiekuna nie mogły przychodzić do pracy to na ten czas przychodziła przyuczona wcześniej osoba z zewnątrz, zarówno także z zeznań powódki jak i świadków wynika, iż nie było żadnych przeszkód, aby w razie potrzeby dokonywać zmian w grafikach,

a kiedy istniała potrzeba skorzystania z większej liczby dni wolnych można było ustalać między sobą tego rodzaju zmiany i brać więcej zmian w danym miesiącu pracy pod rządem. Okoliczność tę potwierdzili także przesłuchani w sprawie świadkowie. I tak świadek A. K. przyznała, iż na bieżąco nikt nie sprawdzał ich pracy ani tego czy wszystkie czynności zostały wykonane. Osoba sprzątająca musiała współpracować z opiekunem, bo pewnych czynności nie dało się zrobić w pojedynkę. Świadek ten przyznała też, że nie podpisywała żadnej listy obecności i jak wykonała swoje obowiązki mogła udać się do domu wcześniej. Osoba z zewnątrz na jej miejsce mogła przyjść, ale za zgodą właściciela. Fakt braku nadzoru potwierdziła także świadek E. M., pracująca u pozwanego jako opiekun. Zaznaczyła nadto, iż czynności opiekuńcze wykonywane są wspólnie z pomocą opiekuna, ale nie podlega on poleceniom opiekuna. Jeśli chciała mieć danego dnia wolne, sama szukała kogoś na zastępstwo.

Sąd Okręgowy dokonując analizy zgromadzonych dowodów zaaprobował w pełni ocenę dokonaną przez Sąd meriti. Prawidłowy był w tej sytuacji pogląd Sądu Rejonowego, iż postanowienia zawarte w umie zlecenia o możliwości powierzenia wykonywania zlecenia innej osobie nie miały charakteru fikcyjnego, a powódka nie wykonywała swojej pracy w ramach podporządkowania i pod kierownictwem, gdyż poza sporem jest, że właściciela nie nadzorowała jej pracy, a obowiązkiem powódki było staranne wykonanie pracy wynikającej z umowy zlecenia. Trudno zgodzić się z apelującą iż określenie w umowie zlecenia rodzaju pracy, a w szczególności, iż miała ona na celu zapewnienie opieki całodobowej samo przez się przesądzać ma reżim zatrudnienia. Trudno też zgodzić się Sąd rejonowy błędnie uznał, że powódka miała pełną swobodę co do wykonywanych czynności. Sąd Rejonowy apelującą przyjął jedynie, że powódka sama wiedziała jakie ma obowiązki i każdym dniu pracy przystępowała do ich realizacji, a ten element jest wspólny i dla umowy zlecenia i umowy o pracę. Sąd meriti zaakcentował natomiast takie elementy, jak swoboda w zmianach w grafikach, możliwość kumulowania dni pracy kiedy dana osoba chciała mieć więcej dni wolnych, poszukiwanie zastępcy we własnym zakresie, brak nadzoru w trakcie wykonywania pracy i wreszcie podpisywanie kolejnych umów zleceń przez strony. Wbrew twierdzeniom powódki sama ciągłość świadczenia pracy nie jest wystarczającym elementem przyjęcia istnienia stosunku pracy.

Ocena Sądu Rejonowego zatem wbrew zarzutowi apelującej nie nosi cech dowolności i w żadnym razie nie narusza dyspozycji przepisu art. 233 kpc, a zarzuty apelacyjne w tym zakresie są li tylko gołosłowna polemiką z prawidłowymi w tym zakresie ustaleniami Sądu meriti.

Trudno także podzielić zawarty w apelacji zarzut naruszenia przepisu art. 227, 228 i 229 kpc

Sąd Rejonowy zasadnie bowiem oddalił wnioski dowodowe w przedmiocie przedłożenia przez pozwaną dokumentów: kopii wniosku o zezwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie prowadzenia placówki, zezwoleń na prowadzenie działalności zapewniającej całodobową opiekę oraz kopii koncepcji prowadzenia placówki z lat 2016-2019 na okoliczność statusu prawnego prowadzonej placówki jej organizacji i planowania, a co za tym idzie zapewnienia struktury zatrudnienia. Poza sporem przecież jest, iż pozwana jest specjalistyczną placówką całodobowej opieki, ale sama ta okoliczność nie przesądza wbrew apelującemu, iż osoby tam zatrudnione, w tym przez powódka podlegając określonym zasadom, regułom, określonej organizacji pracy muszą być zatrudnione w ramach stosunku pracy. Wszak, np. w szpitalach obecnie większość personelu medycznego, lekarzy, pielęgniarki zatrudniane są na podstawie kontraktów cywilnoprawnych.

W ustalonym w sposób prawidłowy stanie faktycznym sprawy, Sąd Okręgowy nie znalazł również podstaw do uznania za zasadny zarzut naruszenia art. 22 § 1 k.p.

W przepisie art. 22 § 1 KP 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 kp). Nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 kp. (SN w wyroku z

dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417). Co więcej, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu ww. warunków wykonywania pracy (art. 22 § 1² kp).

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. (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 646). 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 (wyrok SN z dnia 14 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449).

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

Trafnie przyjął Sąd Rejonowy, iż pomiędzy stronami niniejszego procesu została zawarta na piśmie umowa zlecenie. Na podstawie tej umowy powódce powierzono pracę określonego rodzaju, a mianowicie wykonywanie czynności opiekuńczo- pielęgnacyjnych i porządkowych. Rodzaj pracy został wskazany w sposób ogólny, pozwana J. S. zawierając umowę z powódką określiła zakres czynności do wykonania w placówce. Zakres czynności był związany z potrzebami pensjonariuszy. Z lektury akt wynika, iż S. G. (1) w praktyce zajmowała się sprzątaniami pomieszczeń, a także pomagała w czynnościach przy pacjentach, przewijaniu, karmieniu i kąpaniu.

Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, iż w przedmiotowej sprawie strony nie łączył stosunek pracy. Należy zgodzić się z tym sądem, że charakter umowy ustala się na podstawie treści oświadczeń woli stron, dokonując ich wykładni zgodnie z art. 65 k.c. Według tego przepisu oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1), a w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2). W okolicznościach niniejszej sprawy nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o pracę. Żadne bowiem okoliczności sprawy na to nie wskazują, gdyż jak trafnie zauważył Sąd Rejonowy powódka S. G. (1) nigdy nie kwestionowała zawartej z pozwaną umowy zlecenie, w ogóle nie domagała się zawarcia umowy o pracę, wyraziła wolę zawarcia umowy zlecenie. Potwierdziła to również akceptując swoim podpisem cesję tej umowy. Powódka posiada średnie wykształcenie i z pewnością była w stanie odróżnić umowę o pracę od umowy zlecenie. Sąd ten prawidłowo zatem przyjął, że w istocie wolą stron było zawarcie takiej właśnie umowy. Oceniając zamiar stron i cel umowy, nie można było pominąć sposobu ich realizacji. Zasadnie Sąd ten podkreślił, że, stosunek łączący strony posiadał pewne cechy umowy o pracę (w szczególności w zakresie ciągłości świadczenia pracy), to jednak przeważały w tym stosunku cechy umowy cywilnoprawnej.

Sąd I Instancji prawidłowo stwierdził, że powódka nie miała obowiązku osobistego świadczenia pracy, gdyż mogła ją zastąpić inna osoba. Zapis dotyczący możliwości powierzenia wykonania zlecenia osobie trzeciej, zawarty w umowie łączącej strony, nie miał charakteru „fikcyjnego”, bowiem faktycznie takie zastępstwa nastąpiły. Powódka korzystała z dni wolnych od pracy. W przypadku pojedynczych dni wolnych w pierwszej kolejności sama poszukiwała zastępcy wśród koleżanek. Tak samo w przypadku dłuższego okresu wolnego. Jeżeli jednak takiego zastępstwa nie znalazła, zgłaszała pozwaną. Osoba z zewnątrz musiała zostać zaakceptowana przez właścicielkę i przez kilka dni przychodzić do placówki w celu przyuczenia się do wykonywania czynności. Brak bezwzględnie obowiązku osobistego świadczenia pracy w zasadzie wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę. Ma także rację Sąd meriti, że w stosunku łączącym strony niniejszego procesu brak jest także elementu podporządkowania i pracy pod kierownictwem. S. G. (1) podlegała podporządkowaniu organizacyjnemu, natomiast miała swobodę w bieżącym wykonywaniu czynności. Jej obowiązki nie były codziennie konkretyzowane przez pozwaną i nie było też osoby wyznaczonej, która miałaby wydawać powódkę polecenia pracy. Praca w placówce polegała na współpracy opiekunek i osób zatrudnionych do wykonywania czynności porządkowych oraz opiekuńczo-pielęgnacyjnych. Osoby wykonujące czynności wiedziały, jakie czynności należy wykonywać. Podkreślić należy, że również przy umowie zlecenia możliwe jest wskazanie zadań i kontrola ich jakości. Zatem fakt, że pozwana podczas wizyt w placówce zwracała uwagę na wygląd pomieszczeń i mówiła, co należy poprawić nie przesądza, że strony łączyła umowa o pracę. Zasadnie też Sąd ten przyjął, iż powódka i inne osoby wykonujące czynności w domu M. miały dużą swobodę co do ustalenia kiedy pracują,

przy czym były zobowiązane do świadczenia pracy zapewniającej funkcjonowanie całodobowe placówki. Z zeznań stron i świadków wynika, że grafiki zmian były ustalane z miesięcznym wyprzedzeniem przez osoby wykonujące czynności jako opiekunowie i osoby sprzątające w uzgodnieniu z pozwaną. Przy tworzeniu grafików uwzględniane były potrzeby poszczególnych osób w zakresie dni wolnych. Zdarzało się, że poszczególne osoby zamieniały się ze sobą dyżurami, przy czym nie informowały o tym pozwanej. Z tego powodu nie ponosiły negatywnych konsekwencji. S. G. (1) także zamieniała się dyżurami z koleżanką, jeśli któraś z nich chciała dzień wolny. Poza sporem jest, że powódka w trakcie trwania umów zleceń przez okres 3 lat nigdy nie korzystała w urlopu wypoczynkowego. Z zeznań pozwanej oraz świadków wynika, iż osoby wykonujące pracę w (...) nie miały uzgodnionych z pozwaną urlopów wypoczynkowych. Mogły jednak ustalić terminy dyżurów z innymi osobami pracującymi w placówce w taki sposób, by zaplanować dłuższy czas wolny. Wymagało to zwiększenia liczby dyżurów w okresie poprzedzającym dni wolne, lub odpracowania tych godzin później. Z kolei z zeznań powódki wynika, iż ona także korzystała z dni wolnych. W przypadku dłuższego okresu wolnego najpierw szukała zastępstwa wśród koleżanek, a gdy go nie znalazła, zgłaszała pozwanej. Przychodziła wówczas osoba z zewnątrz po kilkudniowym przyuczeniu.

Reasumując, Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu I instancji, iż w stosunku prawnym łączącym strony tego procesu, przeważają cechy charakterystyczne dla umowy cywilnoprawnej. Jednocześnie, jak to wynika z dokonanych ustaleń, wolą stron było właśnie zawarcie takiej umowy (umowy zlecenie), nie zaś umowy o pracę i zasadnie uznał, iż podstawę prawną zawartych umów stanowił przepis art. 734 kc. Gdyby powódka w związku z cesją umowy nie miała problemów z uzyskaniem świadczeń z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z pewnością nie wystąpiłaby o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Ostatecznie Sąd Okręgowy uznał, iż wyrok Sądu rejonowego odpowiada prawu, a apelacja jako bezzasadna musi zostać oddalona.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 102 nie obciążając nimi skarżącą.

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej na rzecz pełnomocnika powódki, ustanowionego z urzędu, Sąd orzekł na podstawie § 15 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U.2019.68 t.j.).