

Sygn. akt IV Pa 128/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 grudnia 2015 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SO Dorota Załęska

Sędziowie: SO Sławomir Górny (spr.)

SO Sławomir Matusiak

Protokolant: staż. Sylwia Kulawiecka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 grudnia 2015 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa I. P.

przeciwko Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Ł.

o wynagrodzenie za pracę i ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli - Sądu Pracy

z dnia 02 września 2015 roku sygn. akt IV P 403/14

**1. oddala apelację,**

**2. zasądza od I. P. na rzecz Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Ł. kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję.**

**Sygn. akt IV Pa 128/15**

## UZASADNIENIE

W pozwie z 14 grudnia 2014 roku, skierowanym przeciwko Poradni Psychologiczno - Pedagogicznej w Ł., I. P. domagała się zasądzenia kwoty 50 000,00 zł z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za świadczoną na rzecz pozwanego pracę głównego księgowego w okresie od listopada 2011 roku do listopada 2014 roku. Nadto, ustalenia istnienia między nią a pozwaną Poradnią stosunku pracy w okresie od 1 września 2007 roku do 30 listopada 2014 roku. Powódka wskazała, że poza zatrudnieniem w Zespole Szkół (...) w Ł. wykonuje również pracę w charakterze księgowej na rzecz pozwanego, który nie zawarł z nią umowy o pracę, pomimo jej świadczenia.

Poradnia Psychologiczno – Pedagogiczna w Ł. nie uznała powództwa, wniosła o jego oddalenie w całości. Zdaniem pozwanej, jedynym pracodawcą powódki był Zespół Szkół (...) w Ł.. Pozwana zauważyła, że prowadzenie księgowości poradni przez pracownika szkoły odbywało się na podstawie ustnego, (a od stycznia 2011 roku pisemnego), porozumienia między wymienionymi jednostkami.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy w Zduńskiej Woli, wyrokiem z 2 września 2015 roku w sprawie sygn. akt 403/14, oddalił powództwo, zasądził od powódki na rzecz pozwanego zryczałtowaną należność w kwocie 1 800, 00 tytułem zwrotu kosztów postępowania.

**Wyrok poprzedziły następujące ustalenia i rozważania Sądu I instancji:**

14 lutego 2000 roku I. P. zatrudniona została w Zespole Szkół Zawodowych Nr (...) w Ł. na stanowisku nauczyciela. Z powódką zawarto umowę na czas określony do 31 sierpnia 2001 roku. Kolejną umowę o pracę powódka zawarła 31 sierpnia 2001 roku, tym razem na czas określony do dnia 31 sierpnia 2004 roku.

Z dniem 1 września 2004 roku I. P. mianowana została nauczycielem w Zespole Szkół (...) w Ł.. W związku ze zmianami organizacyjnymi w ww. placówce w roku szkolnym 2007/2008, powódka nie miała możliwości kontynuowania zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Jednocześnie, w szkole zwolnić miało się stanowisko głównego księgowego. Dyrektor placówki, mając na względzie ekonomiczne wykształcenie powódki, zaproponował jej zatrudnienie w charakterze głównego księgowego. I. P. przyjęła propozycję, i 1 sierpnia 2007 roku zawarła z dyrektorem Zespołu Szkół umowę zlecenia na okres 1 miesiąca, zobowiązując się do zapoznania się z systemem księgowości w szkole i Poradni Psychologiczno - Pedagogicznej w Ł., prowadzenia bieżącej dokumentacji, archiwizacji i przygotowania do pracy na stanowisku księgowego. W praktyce, w ramach opisanej umowy, powódka wdrażała się do pracy na nowym stanowisku, korzystając z pomocy osoby dotychczas zatrudnionej w charakterze głównego księgowego.

W dniu 1 września 2007 roku I. P. zatrudniona została na czas nieokreślony w Zespole Szkół (...) w Ł., na stanowisku głównej księgowej. Z pisemnego zakresu obowiązków powódki zatrudnionej na stanowisku głównego księgowego wynikało, że zobowiązała się m.in. do: prowadzenia ksiąg rachunkowych szkoły, prowadzenia ksiąg inwentarzowych środków trwałych i wartości niematerialnych i prawnych, sporządzania sprawozdań finansowych i innych z zakresu działania jednostki, opracowywania projektu planu finansowego szkoły i jego zmian, wykonywania dyspozycji środkami zgodnie z przepisami, sporządzania sprawozdań budżetowych oraz innych związanych z realizacją zadań szkoły, wykonywania innych, zleconych przez kierownik jednostki czynności wynikających z realizacji zadań szkoły. Faktycznie powódka przejęła wszystkie obowiązki poprzedniej księgowej.

Sąd Rejonowy ustalił dalej, że W. M., zatrudniona jako główna księgowa bezpośrednio przed podjęciem pracy przez powódkę, w ramach etatu w zespole szkół, wykonywała obowiązki księgowej również w Poradni Psychologiczno - Pedagogicznej.

Powyższe było rezultatem ustnego, od stycznia 2011 roku pisemnego, porozumienia między dyrektorami jednostek. Wobec tego, iż zakres prac księgowych w poradni nie był znaczny, a obie placówki prowadzone były i finansowane przez ten sam organ samorządowy, za racjonalne uznano powierzenie spraw finansowych Poradni pracownikowi Zespołu Szkół.

W ustaleniach sąd meriti podał również, że powódka, podejmując zatrudnienie w charakterze księgowej wiedziała, że w ramach swoich obowiązków zajmować się będzie między innymi obsługą księgową poradni, a w trakcie zatrudnienia pracownica nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń odnośnie zakresu powierzonych jej do wykonania czynności. Powódka świadczyła pracę w siedzibie Zespołu Szkół. Dokumenty niezbędne do przeprowadzenia operacji księgowych dotyczących poradni, donoszono jej do szkoły. Na życzenie powódki pracodawca wyraził zgodę na opuszczanie przez księgową szkoły i udawanie się do poradni, gdzie, po udostępnieniu komputera przez dyrektora placówki, I. P. wykonywała stosowne obowiązki. W ciągu miesiąca, średnio, powódka dwukrotnie wychodziła do poradni, spędzając tam około 1 godzinę.

W Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej w Ł. zatrudnionych jest 7 osób, w Zespole Szkół (...) w Ł., w ostatnich latach stan zatrudnienia oscylował wokół 40-60 osób.

W trakcie dłuższych nieobecności powódki w pracy, dyrektor szkoły zatrudniał

na zastępstwo, w wymiarze 3/8 etatu, inne osoby. Pracownicy zatrudnione na czas nieobecności I. P. posiadały tożsamy zakres obowiązków co powódka. Co do zasady udawało im się w ramach swojego wymiaru czasu pracy, wykonywać wszystkie zlecone im czynności. Zdarzało się jednak, iż z uwagi na nadmiar obowiązków zostawały po godzinach pracy.

Sąd nadto ustalił, że powódka wystąpiła z żądaniem ustalenia istnienia stosunku pracy, w związku z obawami dotyczącymi podmiotu, wobec którego ponosi odpowiedzialność. Zaś stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach oraz na podstawie zeznań świadków i stron. Sąd wskazał, że oddalił wniosek pełnomocnika powódki o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego do spraw księgowości, który określić miałby zakres prac wykonywanych przez I. P. na rzecz pozwanego i jej wartość finansową. Zaznaczył, że pozwana nie kwestionowała wyszczególnionych przez powódkę obowiązków, jakie wykonywać miała na rzecz poradni. Zdaniem sądu, dopuszczenie ww. dowodu było zbędne, bowiem dokonane ustalenia świadczyły o tym, iż relacja łącząca powódkę z pozwanym nie nosiła znamion wymaganych przez ustawodawcę dla stosunku pracowniczego.

Dalej sąd zważył, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie, bowiem materiał dowodowy zgromadzony w sprawie doprowadził sąd meriti do przekonania, że I. P. i Poradnię Psychologiczno – Pedagogiczną w Ł. nie łączył stosunek pracy. Przytaczając materialną podstawę swojego rozstrzygnięcia sąd wskazał, że zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w warunkach określonych w powołanym przepisie jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art.22 § 1<sup>k</sup> p.). Umowa o pracę jest dwustronną czynnością prawną, konsensualną, zobowiązującą, kausalną i odpłatną. Dochodzi ona do skutku wtedy, gdy obie strony złożą zgodne oświadczenie woli określające rodzaj pracy, termin rozpoczęcia, wynagrodzenie. Sąd pierwszej instancji wskazał istotne elementy umowy o pracę w postaci: wykonywania pracy w sposób ciągły i powtarzający się, osobistego jej wykonywania - świadczenia na rzecz drugiego podmiotu (pracodawcy), pod kierownictwem i nadzorem dyscyplinarnym pracodawcy, w miejscu i czasie określonym przez pracodawcę, na ryzyko pracodawcy oraz odpłatnie. Dalej, dokonując analizy ustalonego stanu faktycznego w kontekście przywołanej dyspozycji art. 22 § 1 k. p. Sąd Rejonowy stwierdził, że usługi świadczone przez powódkę na rzecz pozwanego nie miały charakteru stosunku pracy. Sąd podkreślił, że dla stwierdzenia pracowniczego podporządkowania pracownika pracodawcy występującego w treści stosunku prawnego wymagane są 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, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (tak Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z 21 maja 2014 roku, III AUa 1475/13, Lex Nr 1527043). Po tychże ogólnych rozważaniach sąd pierwszej instancji zauważył, że w rozpoznawanej sprawie I. P. stawiła się w siedzibie poradni jedynie w razie konieczności, nie ustalając jednocześnie z dyrektorem placówki stałych godzin, czy dni świadczenia „pracy”. Powódka nie uzgadniała z dyrektorem pozwanej jednostki jakichkolwiek kwestii wynikających ze stosunku pracy np. związanych z urlopami, wysokością wynagrodzenia za pracę. Dyrektor poradni, co oczywiste, rozmawiała z powódką o powierzonych jej czynnościach. Nie oznacza to jednak, iż pomiędzy księgową, zatrudnioną w zespole szkół, a zarządzającym poradnią doszło do nawiązania stosunku pracy. Dla sądu meriti brak było również dowodów wskazujących na inne elementy podporządkowania, w szczególności w postaci stałego nadzoru czy też obowiązku konsultowania planowanej nieobecności. W pozwanej jednostce I. P. nie miała faktycznie zorganizowanego na jej potrzeby stanowiska pracy. Każdorazowo korzystała z komputera dyrektora. Co istotne, podkreślił sąd meriti, na wyraźną prośbę powódki pracodawca zgodził się by określone czynności wykonywała w siedzibie poradni. Sąd wskazał także, że wszystkie zadania związane z prowadzeniem księgowości zarówno w szkole jak i poradni, powódka wykonywała w ramach wynikającego z umowy wymiaru czasu pracy, a jeden etat był wystarczającym, by uporać się ze wszystkimi obowiązkami. Wspólne prowadzenie księgowości przez szkołę i poradnię funkcjonowało z powodzeniem od kilkunastu lat, nie rodząc zastrzeżeń zarówno ze strony zarządzających jak i pracowników (w tym powódki). Zdaniem sądu orzekającego, jako naturalne i racjonalne jawi się założenie, iż nie ma potrzeby tworzenia dodatkowego etatu z

przeznaczeniem na obsługę finansową tak małej jednostki jaką jest poradnia. Porównując chociażby stan zatrudnienia w obydwu placówkach, nie może być wątpliwości, iż obowiązki wynikające z prowadzenia księgowości pozwanego, stanowiły niewielki procent ogółu zadań powierzonych powódce.

Sąd zastanawiał się również nad motywami, dla których powódka, po ośmiu latach zatrudnienia wystąpiła z powództwem o ustalenie, zwłaszcza, że nigdy wcześniej nie kwestionowała zakresu powierzonych jej obowiązków. Z zeznań powódki wynika,

iż pozostaje w niepewności co do podmiotu, wobec którego ponosi odpowiedzialność pracowniczą. W ocenie Sądu okoliczność ta nie może być jednakże podstawą żądania,

w kształcie zgłoszonym w pozwie. Ustalenie istnienia stosunku pracy wymaga bowiem udowodnienia przesłanek z art.22 k. p., a temu strona powodowa nie podołała. Powódka nigdy nie zgłaszała chęci nawiązania stosunku pracy w postaci zawarcia w tym zakresie stosownej, pisemnej umowy. Trudno zatem wnioskować, iż posiadała wolę nadania relacji charakteru pracowniczego. Analogicznie było w odniesieniu do postawy dyrektora pozwanej placówki. Zarówno poprzedniczka obecnej pani dyrektor, jak i osoba aktualnie zarządzająca jednostką, nie zamierzały „doetatyzować” poradni, zwłaszcza, że nie było takiej potrzeby, a osoba zatrudniona w zespole szkół od kilkunastu lat, z powodzeniem, wykonywała obowiązki w obydwu placówkach.

Ostatecznie, w ocenie Sądu Rejonowego, w oparciu o dokonane ustalenia i rozważania, nie mogło być mowy o uwzględnieniu żądania w zakresie ustalenia, a w rezultacie uznania, iż powódkę i pozwanego nie łączył stosunek pracy, brak było podstaw do zasądzenia z takiego tytułu wynagrodzenia w myśl art. 86 k. p. O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. i zasądzono od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego ustalono na podstawie § 6 pkt 5 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013 roku, poz.490).

Z rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego nie zgodziła się powódka i wywiodła apelację, w której zarzuciła temuż Sądowi:

**A.** Naruszenie przepisów prawa procesowego, mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, a to:

**1.** art. 233 § 1 k. p. c. polegające na wybiórczej analizie materiału dowodowego i w konsekwencji wyciągnięciu błędnych wniosków stanowiących podstawę wyroku oraz dokonaniu oceny materiału dowodowego w sposób dowolny, sprzeczny z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, poprzez:

a) całkowite pominięcie okoliczności, iż powódka wykonywała obowiązki księgowej na rzecz Poradni osobiście, w sposób ciągły i powtarzający się, nie będąc przez nikogo w tych czynnościach zastępowaną,

b) pominięcie okoliczności, wskazanych przez powódkę, iż wykonywała czynności na polecenie Dyrektora Poradni jak również konsultowała z Dyrektorem podejmowane działania,

c) pominięcie zeznań powódki w zakresie chęci uregulowania istniejącego pomiędzy nią a Poradnią stosunku prawnego,

d) pominięcie zeznań powódki w zakresie konieczności „zabierania pracy do domu” co oznaczało iż posiadany wymiar czasu pracy nie był wystarczającym do wykonywania czynności głównej księgowej w dwóch jednostkach,

e) błędne ustalenia co do czasu pracy wykonywanej przez powódkę u pozwanej, bowiem Sąd przyjął, iż było to średnio 2 razy w miesiącu po około 1 godzinie czasu, podczas gdy świadek A. S. zeznała iż, powódka przychodziła do Poradni 1-2 razy w tygodniu, lub też codzienne w zależności od potrzeb, świadek K. M. (1) zeznał, że powódka wychodziła do Poradni na pewno 1 w tygodniu, zaś powódka wskazała, iż miała wyznaczone dyżury w Poradni 2 razy w tygodniu,

f) błędne ustalenia co do miejsca wykonywania pracy przez powódkę, bowiem powódka wykonywała pracę na rzecz pozwanej w siedzibie Zespołu (...), a także w

siedzibie Poradni korzystając ze stanowiska sekretarki A. S. lub też w gabinecie Dyrektora Poradni wskazanej jako miejsce pracy przez pozwaną i korzystając z laptopa.

g) przyjęcie przez Sąd jako decydujące dla oceny zasadności oddalenia powództwa okoliczności, iż wspólne prowadzenie księgowości przez Zespół Szkół i Poradnię funkcjonowało z powodzeniem od lat i nikt nie kwestionował takiego stanu,

**B.** Naruszenie prawa procesowego, tj. art. 227 k.p.c. w zw. z art. 217 § 1 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości i rachunkowości mimo, iż dowód ten był wnioskowany na okoliczność rodzaju prac i czynności wykonywanych przez powódkę na rzecz pozwanej oraz wyceny wartości tej pracy, a co za tym idzie ustaleniu jaki zakres czynności wykonywała powódka, jaki czas był potrzebny na wykonanie tych czynności, a w konsekwencji czy powódka w ramach posiadanego w Zespole (...) w Ł. etatu była w stanie wykonywać pracę księgową na rzecz Poradni, wynagrodzenia za wykonaną pracę

**C.** Naruszenie prawa procesowego, tj. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez:

1) niewskazanie dlaczego Sąd pominął zeznania powódki w zakresie wykonywania poleceń Dyrektora Poradni i konsultowania swoich czynności z Dyrektorem, w zakresie chęci uregulowania istniejącego pomiędzy powódką a pozwaną stosunku prawnego, skoro nie odmówił im wiarygodności i mocy dowodowej,

2) niewskazanie dlaczego Sąd pominął zeznania świadków A. S. i K. M. (2) w zakresie czasu pracy powódki w Poradni skoro nie odmówił im wiarygodności i mocy dowodowej.

**D.** Naruszenie przepisów prawa materialnego a to :1) art. 22 § 1 kodeksu pracy poprzez odmowę uznania stosunku prawnego łączącego powódkę i pozwaną w okresie od 1 września 2007 r. do 30 listopada 2014 roku za stosunek pracy mimo spełnienia wszystkich przesłanek warunkujących istnienie stosunku pracy,

2) art. 54 ustawy dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (tekst jednolity Dz. U. z 2013r., poz. 885 z późn. zm.) zgodnie z którym obowiązki głównego księgowego w jednostce sektora finansów publicznych może wykonywać jedynie osoba zatrudniona wyłącznie w tej jednostce na podstawie umowy o pracę,

3) oparciu się przez Sąd I instancji jako podstawie materialno-prawnej czynności wykonywanych przez powódkę na rzecz pozwanej na Porozumieniu zawartym w dniu 20 stycznia 2011 r. pomiędzy dyrektorem (...) Nr (...), a dyrektorem Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Ł. w przedmiocie powierzenia obsługi finansowo - księgowej Poradni - specjalistom zatrudnionym w Zespole Szkół (...) w Ł., pomimo iż Porozumienie to z uwagi na brzmienie art. 54 ustawy o finansach publicznych oraz jego charakter naruszający przepisy prawa pracy należy ocenić jako nieważne.

Mając na uwadze powyższe zarzuty, apelujący wniósł o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości i rachunkowości w celu zbadania dokumentacji finansowo - księgowej pozwanej na okoliczność rodzaju prac i zakresu wykonywanych przez powódkę na rzecz pozwanej czynności, wymiaru czasu pracy niezbędnego do ich wykonania a także wyceny wartości tej pracy, następnie zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 50.000 zł tj. 1 351 zł miesięcznie brutto wraz ustawowymi odsetkami oraz kosztami procesu w tym kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje lub o : uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych za obie instancje.

Wyrok Sądu Rejonowego zaaprobowana pozwana, żądała oddalenia apelacji jako bezzasadnej i zasądzenia kosztów procesu za drugą instancję.

**Rozpoznając apelację Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie. Zaś, ustalenia faktyczne, argumenty prawne rozstrzygnięcia, zastosowana przez sąd pierwszej instancji wykładnia przepisów Kodeksu pracy co do warunków zatrudnienia

zasługują w całości na aprobatę. W ocenie Sądu Okręgowego, apelacja stanowi jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami i ocenami Sądu I instancji.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że Sąd meriti przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a zebrany materiał rozważył i ocenił w granicach uprawnienia, jakie daje mu przepis art. 233 §1 k.p.c., jednocześnie granic tych nie przekraczając. Wywód przeprowadzony przez Sąd I instancji co do tego, jakie znaczenie nadać zaprezentowanym przez strony dowodom i jakie z tych dowodów wyprowadzić wnioski, jest logiczny i nie poddaje się krytyce. Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c., Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Zaś, do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby apelujący wykazał uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, to jest, regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 16 grudnia 2005 roku w sprawie III CK 314/05). Również procesowy zarzut dotyczy naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. nie zasługuje na uwzględnienie. Przepis art. 328 k.p.c. dotyczy sporządzenia uzasadnienia wyroku. Jest oczywiste, że motywy wyroku pełnią istotną rolę procesową, gdyż umożliwiają sprawowanie nadzoru judykacyjnego przez sąd wyższej instancji. Ww. przepis wskazuje na konieczne elementy uzasadnienia. Na gruncie tej normy przyjmuje się, że konstrukcja uzasadnienia składa się z trzech części, tj. tzw. części historycznej (opisowej), przytoczenia ustalonego stanu faktycznego oraz z wyводу prawnego. Sąd jest zobowiązany do wyjaśnienia motywów podjętego rozstrzygnięcia w sposób umożliwiający przeprowadzenie kontroli instancyjnej zaskarżonego orzeczenia. Jeśli uzasadnienie nie zawiera wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia poprzez ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności oraz mocy dowodowej lub wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów- prawa, wówczas orzeczenie może podlegać uchyleniu z przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2007 r., V CSK 115/07, MP 2007 nr 17, s. 930). Jednakże w orzecznictwie wskazuje się, że zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. jest usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2009 r., 1 UK 129/09, LEX nr 558286, postanowienie z dnia 21 listopada 2001 r., J CKN 185/01, LEX nr 52726, wyrok z dnia 8 marca 2003 r., IV CKN 1862/00, LBX nr 109420, wyrok z dnia 5 października 2005 r., I UK 49/05, MP 2006 nr 4. s. 214). Zaś taka sytuacja w rozpatrywanej sprawie nie zachodzi. W ocenie Sądu Okręgowego, uzasadnienie wyroku Sądu Rejonowego posiada elementy niezbędne, jak też dane pozwalające na jego instancyjną kontrolę w rozumieniu art. 328 § 2 k.p.c.

W szczególności, odnosząc się do zarzutów natury procesowej, zaprezentowane przez sąd meriti ustalenia w części dotyczącej zespołu przesłanek składających się na warunki zatrudnienia, ich ocena i skutki, są adekwatne do sposobu rozstrzygnięcia pretensji I. P. i stanowią jego logiczną podstawę faktyczną. Ostatecznie, wbrew zarzutom apelacji, ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy są prawidłowe i przede wszystkim kompletne, a wyprowadzone z nich wnioski nie budzą zastrzeżeń. Ustalenia te Sąd Odwoławczy podziela i przyjmuje za własne, zatem nie powiela. W ocenie Sądu Okręgowego, również zarzut naruszenia art. 227 k.p.c. w zw. z art. 217 § 1 k. p. c. nie zasługuje na aprobatę. Sąd pierwszej instancji nie miał powodów do prowadzenia postępowania dowodowego w kierunku wykazania rodzaju prac i czynności wykonywanych przez powódkę na rzecz pozwanej oraz wyceny wartości tej pracy, a co za tym idzie ustalenia jaki zakres czynności wykonywała powódka, jaki czas był potrzebny na wykonanie tych czynności, a w konsekwencji czy powódka w ramach posiadanego w Zespole (...) w Ł. etatu była w stanie wykonywać pracę księgową na rzecz Poradni. Miał rację sąd pierwszej instancji, że taki dowód w świetle ustaleń i okoliczności niespornych był zbędny. Nadto, nie miał racjonalnego uzasadnienia w rozumieniu potrzeby zasięgnięcia opinii biegłego w celu uzyskania wiadomości specjalnych. Na potrzeby niniejszego postępowania Sąd pierwszej instancji dokonał już samodzielnie niezbędnych ustaleń i to zdaniem sądu drugiej instancji prawidłowych. Z tych to względów Sąd Okręgowy również oddalił wnioski dowodowy w tym zakresie. Ostatecznie, apelacja w części zarzutów procesowych stanowi nieuzasadnioną polemikę bez merytorycznego i faktycznego uzasadnienia.

Zatem, przy prawidłowych ustaleniach faktycznych, sąd meriti zasadnie ocenił czy strony procesu łączył stosunek pracy. Należy zauważyć za sądem pierwszej instancji, że pracodawca zrealizował swój obowiązek procesowy co do rozkładu ciężaru dowodu i skutecznie wykazał brak niezbędnych, istotnych elementów zatrudnienia pracowniczego. Podzielając wywody prawne sądu pierwszej instancji oraz wskazaną w tym zakresie praktykę orzecniczą, przy takich ustaleniach ważnym jest dodatkowo podkreślenie, że powódka wystąpiła z pozwem o ustalenie warunków zatrudnienia. Sąd Rejonowy nie miał wątpliwości, że I. P. miała interes prawny w zgłoszeniu przedmiotowej pretensji, co sąd drugiej instancji w pełni podziela. Interes ten wiązać należy z potrzebą wprowadzenia jasności co do konkretnego stosunku prawnego. Należy uwydatnić powszechnie obowiązujące stanowisko, że stosunek pracy stanowi podstawową formę prawną zatrudnienia tylko wtedy, gdy nic innego nie wynika z porozumienia stron, ich woli, charakteru wykonywanej pracy, jej specyfiki i właściwości. Według art. 22 § 1 k. p., zasadniczym elementem konstrukcyjnym stosunku pracy jest zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy za wynagrodzeniem. Praca ma być przy tym świadczona pod kierownictwem pracodawcy. Ta swoistość stosunku pracy wyraża się w jego cechach. Te ostatnie, to takie właściwości, jak dobrowolność zobowiązania, zarobkowy charakter stosunku pracy, osobisty charakter świadczenia pracy, podporządkowanie pracownika (kierownictwo pracodawcy), wyrażające się przede wszystkim w możliwości wydawania pracownikowi poleceń dotyczących pracy, ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę, ciągłość świadczenia pracy, łącząca się zwłaszcza z tym, że pracownik nie zobowiązuje się do wykonywania określonych czynności, lecz do starannego działania w procesie pracy. Opisywane cechy stosunku pracy składają się na tak zwane warunki zatrudnienia, o których ustawodawca mówi w § 1<sup>1</sup> omawianego przepisu, stwierdzając, że zatrudnienie w warunkach ujętych w § 1 art. 22 K. p., jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nawiązując do powyższych rozważań, ma rację sąd pierwszej instancji, że w sprawie owe warunki zatrudnienia w rozumieniu Kodeksu pracy nie występują, a zastosowana przez apelującego kwalifikacja charakteru stosunków łączących strony nie jest trafna i nie daje się pogodzić ze stanem faktycznym niniejszej sprawy oraz z przepisami prawa. To właśnie z porozumienia stron, z ich woli, charakteru wykonywanej pracy, jej specyfiki i przede wszystkim akceptowanego zakresu czynności służbowych niezbitnie wynika, że między stronami procesu nie nawiązał się stosunek pracy i nie był realizowany przez sporny okres, gdzie jedynym pracodawcą powódki był Zespół Szkół (...) w Ł.. Zaś zarzut naruszenia przepisu art. 54 ustawy dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, zgodnie z którym obowiązki głównego księgowego w jednostce sektora finansów publicznych może wykonywać jedynie osoba zatrudniona wyłącznie w tej jednostce na podstawie umowy o pracę, nie może być skuteczny w świetle poczynionych w sprawie ustaleń i ich oceny prawnej. Wymóg wynikający z ww. przepisu byłby w sprawie aktualny, gdyby pozwana Poradnia korzystała z usług głównego księgowego, będąc jednocześnie pracodawcą w rozumieniu warunków zatrudnienia ujętych w § 1 art. 22 k. p., a powódka świadczyła na rzecz tegoż podmiotu pracę, ale nie w ramach obowiązków i poleceń służbowych jedynego pracodawcy powódki jakim był Zespół Szkół (...) w Ł..

Mając to wszystko na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie przepisu art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako niezasadną. Kierując się zasadą odpowiedzialności za wynik procesu nawet w sprawach pracowniczych, gdzie pracownik dochodzący roszczeń ze stosunku pracy zwolniony jest jedynie z kosztów sądowych, w oparciu o treść art. 98 § 1 k.p.c., § 12 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, orzeczono o kosztach procesu za drugą instancję w kwocie 900 złotych.