

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 31 grudnia 2013 r. (data nadania k. 2-5) powódka J. B. wniosła o ustalenie istnienia stosunku pracy ze spółką (...) sp. z o.o z siedzibą w P. od dnia 7 maja 2012 r. wbrew zawartym pomiędzy stronami trzech umów zlecenia. Powódka wniosła również o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż zawarła z pozwaną trzy umowy zlecenia w celu świadczenia przez powódkę na jej rzecz usług w ramach dyżurów pielęgniarских w Szpitalu św. A. w P., zgodnie z wyznaczonym przez dyrektora szpitala harmonogramem z wynagrodzeniem ustalonym na 25 zł za godzinę świadczenia usług. Powódka świadczyła usługi na rzecz pozwanej w miejscu wyznaczonym przez pozwaną w terminach przez nią ustalonych za wynagrodzeniem otrzymywanym w regularnych odstępach czasu. W trakcie wykonywania usług powódka podlegała E. S. pielęgniarsce oddziałowej na oddziale wewnętrznym, która wydawała jej polecenia służbowe. Powódka domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy, jako interes prawny uzasadniający żądanie wskazała ustabilizowanie zatrudnienia, ochronę wynagrodzenia za pracę i prawo domagania się udzielenia urlopu wypoczynkowego.

Na rozprawie w dniu 6 sierpnia 2014 r. (protokół rozprawy k. 124-129) powódka wniosła o ustalenie stosunku pracy w okresie od 7 maja 2012 r. do 31 grudnia 2013 r.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w P. wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na jej rzecz zwrotu kosztów procesu. Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, iż zawarcie z powódką umowy cywilnoprawnej było następstwem rozwiązania umowy zlecenia z innym współpracownikiem, który był mało dyspozycyjny. (...) zawarcia wspomnianych umów zlecenia leżała po stronie powódki. Nawiązanie współpracy z powódką umożliwiło elastyczne reagowanie przez stronę pozwaną na konieczność uzupełnienia braków w personelu pielęgniarским, spowodowanych urlopami oraz długimi zwolnieniami pielęgniarek. Powódka sama decydowała, kiedy chce pracować, przedstawiając swoje propozycje przed ułożeniem grafiku przez pielęgniarkę oddziałową E. S.. Wykonywanie pracy w wyznaczonym miejscu i czasie nie przesądza o pracowniczym charakterze łączącego strony stosunku pracy, gdyż umowy zlecenia przewidywały konkretne miejsce wykonywania obowiązków, a rodzaj powierzonych zleceniodawcy czynności z racji ich charakteru czy warunków przesądzały ich wykonywanie w określonym czasie i miejscu. Także zgodna wola stron obejmowała zawarcie umów zlecenia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Przed majem 2012 roku w placówce pozwanego – Szpitalu (...). A. w P. z uwagi na korzystanie przez personel pielęgniarский ze zwolnień lekarskich oraz urlopów wypoczynkowych zaistniała potrzeba nawiązania współpracy z nową pielęgniarką. Powódka w procesie rekrutacyjnym złożyła swoje CV. W rozmowie rekrutacyjnej, w której poza J. B. uczestniczyła jeszcze naczelną pielęgniarką D. K. oraz E. S., powódce zaproponowano pracę na oddziale wewnętrznym. Ustalono, że strony zawrą umowę zlecenia. Powódka zgodziła się na tę formę nawiązania współpracy. Nie była zapewniana, że pozwana zawrze z nią umowę o pracę (zeznania świadka D. K. k. 125-126, zeznania świadka E. S. k. 127-128, zeznania C. S. k. 206-208).

J. B. została współpracownikiem pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w P. na podstawie umowy zlecenia nr (...), zawartej pomiędzy stronami postępowania. Na podstawie §1 ust. 2 umowy zleceniodawca powierzył powódce wykonywanie usług w ramach dyżurów pielęgniarских w Szpitalu (...). A. w P. w oparciu o obowiązującą wiedzę i zasady etyki zawodowej. Zgodnie z §3 ust. 1 umowy oprócz obowiązków i uprawnień umawiających się stron, wynikających z zawartej umowy zastosowanie miały przepisy kodeksu cywilnego. Także §13 przewidywał, iż w zakresie nieuregulowanym umową zastosowanie znalazły przepisy kodeksu cywilnego oraz przepisy szczególne, a zwłaszcza przepisy ustawy o działalności leczniczej z dnia 15 kwietnia 2011 r. (Dz. U. nr. 112, poz. 654 z 2011r. ze zm.) oraz ustawy o zawodach pielęgniarki i położnej z dnia 15 lipca 2011r. (Dz. U. nr 174 poz.1039 z 2011 ze zm) (umowa zlecenia k. 8-9).

Kiedy powódka podpisywała umowę nie cierpiała na chorobę psychiczną czy niedorozwój psychiczny. Przed podpisaniem umowy powódka zapoznała się z jej treścią. Nikt nie straszył jej, że nastąpią negatywne skutki, jeżeli nie podpisze umowy. Nikt nie wprowadzał powódki w błąd co do treści umowy. Powódka mogła swobodnie zapoznać się z treścią umowy zlecenia przed jej podpisaniem i zapoznała się (zeznania powódki k. 209-212).

Powódka pracowała według harmonogramu, który obowiązywał zarówno J. B., jak też inne pielęgniarki zatrudnione zarówno na podstawie umów o pracę, jak i umów cywilnoprawnych (zeznania świadka D. K. k. 125-126, harmonogramy k. 16-28, k. 109-117)

J. B. świadczyła usługi w ramach dyżurów w systemie dziennym od godziny 7.00 do godziny 19.00. Umowa zlecenie nie miała przypisanej liczby godzin do przepracowania w okresie jej obowiązywania. Osoby wykonujące zadania na podstawie umowy zlecenia stanowiły uzupełnienie grafiku dla pielęgniarek zatrudnionych w oparciu o stosunek pracy. Powódka nie podpisywała też listy obecności, do czego zobowiązane były osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Sporządzająca harmonogram pielęgniarka oddziałowa uwzględniała w miarę możliwości prośby osób co do dni dyżurnych osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę i na podstawie umów zlecenia. Powódka wyraźnie wskazywała dni i godziny, kiedy chce świadczyć swoje usługi. Odbywała się to poprzez zeszyt próśb, ustnie lub smsem. Zdarzało się, iż w czasie absencji chorobowej innych pracowników E. S. telefonowała do powódki, czy wyraża chęć świadczenia usług w zastępstwie. Gdy powódka odmawiała, E. S. nie ściągała jej na siłę, gdyż nie miała względem niej takich uprawnień. Po sporządzeniu grafiku istniała możliwość jego zmiany uzasadniona chorobą, sytuacją losową, prośbą (zeznania świadka D. K. k. 125-126, zeznania świadka E. S. k. 127-128, zeznania świadka A. P. k. 172-174, częściowo zeznania świadka A. P. k. 172-174, karty z zeszytu próśb k. 202-204, dowód z oględzin telefonu N. k. 205-206, zeznania świadka C. S. k. 206-208)

Charakter pracy powódki wymagał, aby była ona wykonywana w Szpitalu (...). A. w P.. Powódka do świadczenia usług potrzebowała sprzętu, leków, komputera, materiałów opatrunkowych, co stanowiło własność pozwanej (zeznania świadka D. K. k. 125-126, zeznania świadka E. S. k. 127-128)

Powódka nie mogła przysłać na zastępstwo innej osoby, niezatrudnionej lub nieświadczącej usługi dla pozwanej, nawet jeżeli była nią pielęgniarka (zeznania świadka D. K. k. 125-126, zeznania świadka A. P. k. 172-174).

Wykonywanie obowiązków powódki z umów zlecenia nie różniło się niczym od pracy wykonywanej przez pielęgniarki zatrudnione na podstawie umowy o pracę (zeznania świadka E. S. k. 127-128, zeznania świadka A. P. k. 172-174, zeznanie świadka C. S. k. 206-208).

E. S. wskazywała pielęgniarkom, w tym powódce, odcinki ich pracy tj. oddział żeński, męski, czy salę R (intensywnego nadzoru). Pielęgniarki mogły też samodzielnie we własnym gronie dokonywać podziału wykonywanych przez nie obowiązków (zeznania świadka E. S. k. 127-128, zeznania świadka A. P. k. 172-174).

Zdarzało się, że powódka potrzebowała wskazówek przy wykonywaniu jej obowiązków, jednak były to przypadki incydentalne mające miejsce sporadycznie (zeznania świadka E. S. k. 127-128).

18 lipca 2012 roku powódka, w związku ze zbliżającym się końcem terminu, na jaki została zawarta dotychczas wiążąca umowa, złożyła wniosek o zatrudnienie na umowę o pracę, a jeżeli nie byłoby to możliwe o kontynuację dotychczas wiążącej umowy na dotychczasowych warunkach z wydłużonym okresem obowiązywania (wniosek k. 74)

Następnie strony postępowania zawarły w dniu 23 lipca 2012 r. identyczną w swym brzmieniu do poprzednio zawartej umowy, umowę zlecenia nr (...) (umowa zlecenia k. 10-11).

Z dniem 23 listopada 2012 r. J. B., w związku ze zbliżającym się końcem terminu, na jaki została zawarta dotychczas wiążąca umowa złożyła wniosek o zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, a jeżeli nie byłoby to możliwe o kontynuację dotychczas wiążącej umowy na dotychczasowych warunkach (wniosek k. 75)

W dniu 17 grudnia 2012 r. powódka oraz pozwana zawarły kolejną umowę zlecenia nr (...) na czas określony od dnia 1 stycznia 2013 r. do 31 grudnia 2013 r. Zgodnie z § 8 ust. 1 umowy zlecenia z tytułu wykonywania niniejszej umowy zleceniobiorca miał otrzymywać zapłatę w kwocie 25 zł brutto za godzinę świadczenia usług w ramach dyżuru pielęgniarskiego według ustalonego harmonogramu (umowa zlecenia k. 12-13).

J. B. od 01 lutego 2013 roku została zatrudniona w Centrum Onkologii na podstawie umowy o pracę na zastępstwo, w pełnym wymiarze czasu pracy (zeznania powódki k. 209-212, umowa o pracę k. 201). W związku z powyższym, zgodnie z §1 aneksu z dnia 1 lutego 2013 r. do umowy zlecenia z dniem 1 lutego 2013 roku zmianie uległ §9 umowy zlecenie z pozwaną, który otrzymał brzmienie, iż „zleceniobiorca został zatrudniony na podstawie umowy o pracę i zarabia kwotę wyższą od najniższej krajowej” (aneks do umowy zlecenie z dnia 01.02.13 roku k. 14).

Zimą 2013 roku powódka nie wykonywała więcej niż 2 dyżury miesięcznie (zeznania świadka E. S. k. 127-128, zeznania powódki 1. wers na k. 210). W kolejnych miesiącach 2013 roku powódka nie świadczyła w ogóle swoich usług na rzecz pozwanej, gdyż nie było takiej potrzeby: J. B. nie zgłaszała zapotrzebowania, a E. S. nie uwzględniała jej w grafiku (zeznania świadka E. S. k. 127-128)

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zebranych w sprawie dokumentów, którym dał wiarę, wobec braku podstaw do kwestionowania ich rzetelności, a także na podstawie dowodu z oględzin telefonu N. (k. 205-206). Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: D. K. (k. 125-126), E. S. (k. 127-128), częściowo A. P. (k. 172-174), C. S. (k. 206-208), a także częściowo J. B. (k. 209-212).

Sąd uznał za w pełni wiarygodne zeznania świadka E. S. jako logiczne, spójne, korespondujące z zeznaniami świadka D. K. oraz częściowo z zeznaniami pozostałych wyżej wymienionych świadków. Zeznania E. S. są ponadto kompatybilne z zebranymi w sprawie dokumentami. Zeznania wymienionego świadka mają szczególny walor dowodowy, gdyż właśnie ta osoba sporządzała harmonogram prac pielęgniarek pracujących bądź świadczących swoje usługi na rzecz pozwanej. Należy podkreślić, iż zeznania tego świadka odpowiadają prawdzie, gdyż świadek podaje także okoliczności korzystne dla powódki z punktu widzenia celów procesu, wskazując chociażby, iż powódka nie zgłaszała we wcześniejszych okresach współpracy chęci „wolnego” na przykład na tydzień, co znajduje odzwierciedlenie w zebranych harmonogramach pracy oraz, iż „praca” powódki nie różniła się niczym od pracy wykonywanej przez pielęgniarki, będące w stosunku pracy z pozwaną.

Sąd uznał za godne wiary zeznania świadka D. K., jako korespondujące z zeznaniami świadka E. S..

Sąd w ustalaniu stanu faktycznego pominął zeznania świadka A. B. (k. 171-172), gdyż świadek ten swoje zeznania opiera na informacjach uzyskanych od powódki, zaś zeznania J. B. są w ocenie Sądu w tym zakresie niewiarygodne. Ponadto świadek ten nie uczestniczył w rekrutacji powódki, czy negocjacjach powódki z pozwaną, nie miał także okazji bezpośrednio obserwować, w jaki sposób powódka wykonywała swoje obowiązki, co jest w niniejszym postępowaniu jego istotą.

Sąd nie uznał za wiarygodne zeznania świadka A. P. w zakresie, w jakim świadek zeznał, iż zleceniobiorcy nie mogli składać sugestii dyżurowych. Wspomniany fragment zeznań sprzeczny jest z treścią zeznań świadków: D. K. i E. S. i samej powódki które stwierdziły, iż pielęgniarki zatrudnione na podstawie umowy zlecenia również składały sugestie dyżurowe, co znajduje odzwierciedlenie w kartach zeszytu próśb oraz wyniku oględzin służbowego telefonu komórkowego. Także zeznanie dotyczące podpisywania listy obecności przez powódkę sprzeczne jest z treścią zeznań D. K., która zeznała, iż osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia nie były do tego zobowiązane.

Nie były przydatne dla celów postępowania zeznania występującej w imieniu pozwanej E. M. (k. 208), gdyż pełni ona funkcję dyrektora od 2 marca 2015 roku, więc nie posiada wiedzy niezbędnej dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Sąd uznał zeznania powódki J. B. w przeważającej większości za wiarygodne co do faktów, gdyż jej depozycje procesowe były zgodne z zeznaniami pozostałych świadków, (poza fragmentem zeznań świadka A. P.) oraz ze

zgrupowanymi w sprawie dokumentami; natomiast dokonał samodzielnej oceny prawnej wynikającej z ustalonego stanu faktycznego.

Walorem wiarygodności nie obdarzył Sąd zeznań powódki jedynie w części, w jakiej twierdzi ona, że zimą 2013 liczba jej dyżurów spadła znacząco (do dwóch miesięcznie), co było wynikiem działania pielęgniarki oddziałowej na jej rozżalenie, że nie otrzymała umowy o pracę, gdyż zeznania te sprzeczne są z zeznaniami świadka E. S., która twierdziła, iż było to wynikiem prośby samej zainteresowanej. Ten fragment zeznań świadka jest zgodny z zasadami logiki, zwłaszcza biorąc pod uwagę bezsporny fakt, iż właśnie w tym czasie powódka rozpoczęła pracę na pełen etat w Centrum Onkologii na podstawie umowy o pracę (umowa o pracę k. 201).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

W okolicznościach niniejszej sprawy rozważenia wymaga, jakiego rodzaju stosunek prawny łączył J. B. ze spółką (...) sp. z o.o. w P. w okresie od dnia 7 maja 2012 r. do 31 grudnia 2013 r.

Powódka wywodziła, iż stosunek prawny wiążący ją w tym okresie z pozwaną spółką nosił wszystkie cechy stosunku pracy i dlatego domagała się ustalenia, że łączył ją w tym czasie z pozwaną stosunek pracy; Konieczne było również ustalenie, czy powódka miała interes prawnym w ustaleniu istnienia stosunku pracy.

Odnośnie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy wskazać należy, że stosownie do treści art. 189 kpc powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Stosownie do treści art. 189 kpc powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny należy do pojęć niedookreślonych, którego interpretacją zajęła się doktryna i orzecznictwo sądowe. Pojęcie to jest wypełniane treścią w odniesieniu do okoliczności konkretnej sprawy. Interes prawny występuje, jeżeli istnieje niepewność stanu prawnego lub prawa, a powinien być pojmowany jako potrzeba prawna, wynikająca z sytuacji prawnej, w której powód się znajduje. Interes prawny to obiektywna, rzeczywiście istniejąca potrzeba ochrony prawnej. Z jednej, bowiem strony interes prawny zachodzi, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości. Z drugiej strony nie ma interesu prawnego w dochodzeniu ustalenia osoba, której przysługuje roszczenie o świadczenie a więc żądanie dalej idące. Ponadto podkreślić należy, iż czym innym jest interes prawny, który odnosi się do niepewności prawa lub stosunku prawnego a czym innym i interes faktyczny, który nie uzasadnia powództwa o ustalenie („Komentarz aktualizowany do kpc” A.Jakubecki (red.), Przemysław Telenga, publikacja Lex 2013). Pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, tylko jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą się zaktualizować dopiero w przyszłości (wyrok SN z 5 grudnia 2002 r., sygn. I PKN 629/01).

Powódka wnosząc o ustalenie stosunku pracy wnosila jako interes prawny wskazała ustabilizowanie zatrudnienia oraz ochronę wynagrodzenia za pracę jak też prawo domagania się udzielenia urlopów wypoczynkowych.

Należy mieć na względzie, iż powódka reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika w osobie adwokata nie sprecyzowała, na czym miałyby polegać ustabilizowanie zatrudnienia czy oraz ochrona wynagrodzenia, zwłaszcza biorąc pod uwagę, iż pozew został wniesiony w dniu ustania stosunku prawnego, jakim była łącząca strony umowa zlecenia, zaś strona powodowa nie wnosila w sprawie roszczeń o dopuszczenie do pracy czy też majątkowych roszczeń np. o wynagrodzenie. Jednakże biorąc pod uwagę okoliczność, iż powódka jako interes prawny wskazała prawo domagania się urlopów wypoczynkowych, to należy uznać, iż prawo to jako dalej idące roszczenie, które nie mogłoby znaleźć ochrony prawnej bez rozstrzygnięcia w przedmiocie ustalenia stosunku pracy, uzasadnia wytoczenie powództwa w niniejszej sprawie.

Zgodnie z dyspozycją z 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. W myśl art. 22§1¹ kp zatrudnienie w warunkach określonych w §1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Przepis ten nie stwarza jednak prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę, a zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca – rozumiana szeroko jako wszelkiego rodzaju działalność ludzka może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych i to także należy mieć na uwadze przy rozstrzygnięciu roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 r. I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001/9/310).

Podkreślić przy tym należy, że zgodnie z ogólnymi zasadami dowodzenia (art. 6 kc w zw. z art. 232 kpc), ciężar udowodnienia tego, że łączący strony niniejszego postępowania stosunek prawny był stosunkiem pracy spoczywał niewątpliwie na powódce i to ona powinna wskazywać dowody na poparcie swoich twierdzeń.

W okolicznościach niniejszej sprawy nie budzi wątpliwości, że w okresie od 7 maja 2012 r. do 17 grudnia 2012 r. strony niniejszego postępowania zawierały na piśmie kolejne umowy zlecenia, przy czym całokształt okoliczności sprawy, nie pozostawia wątpliwości co do tego, że wolą stron w tym okresie było nawiązanie stosunku o charakterze cywilnoprawnym, a nie pracowniczym. Nie ulega wątpliwości, że powódka na tym etapie akceptowała świadczenie na rzecz pozwanej usług na podstawie umowy cywilnoprawnej i godziła się na to mając pełną świadomość konsekwencji nawiązania takiej umowy. Podkreślenia wymaga, że przy ocenie charakteru stosunku prawnego, na podstawie którego wykonywana jest praca należy bazować na zamiarze stron i celu umowy. To strony stosunku prawnego decydują bowiem o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia (art. 353¹ kc w zw. z art. 300 kp). W okolicznościach niniejszej sprawy nie budzi wątpliwości, że w okresie od 7 maja 2012 r. do 17 grudnia 2012 r. wolą obu stron było nawiązanie wyłącznie stosunku cywilnoprawnego.

Twierdzenia powódki jakoby jej zamiarem było nawiązanie stosunku pracy przez cały okres współpracy z pozwaną, nie znajdują potwierdzenia w zebranych w sprawie dowodach. Bez wątpienia powódka wolałaby zawrzeć umowę o pracę, jednakże z treści jej wniosków składanych w okolicznościach upływu terminów, do jakich miały obowiązywać umowy cywilnoprawne wynikała wola zawarcia dalszych umów zlecenia, w przypadku gdyby zawarcie umowy o pracę byłoby niemożliwe. Z powyższego wynika, iż powódka godziła się na zawarcie umów cywilnoprawnych, tak więc zgodną wolą stron stanowiło wyłącznie związanie się umową cywilnoprawną nie zaś umową o pracę. Oczekiwań powódki co do rodzaju umowy nie można utożsamiać z zamiarem, gdyż ostatecznie jako osoba pełnoletnia, mająca pełną zdolność do czynności prawnych zawierała kolejne umowy zlecenia. Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 28.01.1998 roku o sygn. II UKN 479/97, publ. OSNP 1999/1/34, iż okoliczność, iż w pewnych przypadkach dla danej osoby korzystniejsze byłoby zawarcie umowy o pracę niż umowy cywilnej, nie może stanowić automatycznie podstawy do negowania woli nawiązania umowy o dzieło, jeżeli taką wolę dana osoba w rzeczywistości w pełni świadomie wyraziła. W okolicznościach sprawy Sąd uznał, że powódka podpisując przez dłuższy okres czasu umowy zlecenia z pewnością świadomie podjęła decyzję o rodzaju umowy. Wyjaśnienia powódki jakoby nie miała zamiaru ani chęci zawierania umów zlecenia, a jednak takowe zawierała, Sąd potraktował jedynie jako mające poprzec jej argumentację zawartą w pozwie.

Okres współpracy pomiędzy stronami sam w sobie nie daje podstaw do uznania, że zawarto umowę o pracę, wręcz przeciwnie wskazuje, że od 7 maja 2012 roku do 31 grudnia 2013 roku zamiarem i wolą powódki było świadczenie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, powódka dobrowolnie podpisywała kolejne umowy zlecenia, realizowała je bez zastrzeżeń i przez długi okres czasu akceptowała ten stan rzeczy. Nadto przepisy kodeksu cywilnego nie wprowadzają żadnych ograniczeń czasowych odnośnie tego, na jaki okres może być zawarta umowa o zlecenia (umowa taka może być w szczególności zawarta na czas nieoznaczony).

Sąd zważył, iż powódka, mająca pełną zdolność do czynności prawnych, nie działająca w okolicznościach, które mogłyby prowadzić do ustalenia, że oświadczenie o zawarciu umowy tej treści dotknięte było wadami oświadczenia

woli, miała zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowa o pracę) niż tę, którą faktycznie zawarła (umowa zlecenia) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 r. I PKN 229/97 OSNAPiUS 1998/11/329). Przy kwalifikacji umowy zwłaszcza w warunkach gospodarki wolnorynkowej zasadnicze znaczenie należy przypisać autonomii woli stron. Oznaczać to musi nie tylko respektowanie woli, ale i ponoszenie przez każdą ze stron odpowiedzialności za podejmowane w tym względzie decyzje. W niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, że zamiarem stron nie było zawarcie umowy o pracę. Powódka wyraźnie zeznała, że na rozmowie powiedziano jej, że to będzie umowa zlecenia. Kiedy powódka powiedziała naczelnaj i oddziałowej, że chce mieć umowę o pracę pielęgniarka naczelnaj odpowiedziała, że będzie to umowa zlecenia na 3 miesiące „a jeśli się sobie spodobamy to będzie przedłużona a może nawet będzie umowa o pracę” (k. 201). Nie wiadomo więc, z czyich oświadczeń wywodziła i przekazywała swojej rodzinie (vide zeznaia świadka A. B.), że „obiecano” jej umowę o pracę. W dalszym ciągu zeznań powódka oświadczyła, że „kolejna trzecia umowa mimo obietnic oddziałowej miała być o pracę a była zlecenie” (k. 210). W tym fragmencie zeznania powódki przeczą sobie wzajemnie co do faktów w odstępie kilku minut, gdyż pozwana umówiła się z powódką tylko na umowę zlecenie na 3 miesiące, która miała być przedłużona. Co do rzekomego faktu, iż powódka miała zostać zatrudniona na podstawie umowy o pracę na miejsce zwolnione przez A. U. z zeznań samej powódki wynika, że „po oddziale **chodziły słuchy**, że ja mam zastąpić” (k. 210). Należy mieć też na względzie okoliczność, iż od 01 lutego 2013 r. związanie umową cywilnoprawną było dla powódki korzystne, gdyż od tego punktu czasowego powódka rozpoczęła prace w innym podmiocie na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Od chwili zatrudnienia w ramach stosunku pracy tj. na podstawie umowy o pracę na zastępstwo w Centrum Onkologii w pełnym wymiarze czasu pracy odpadł też interes prawny wskazywany przez powódkę w postaci „ustabilizowania zatrudnienia”. Po 1 lutym 2013 roku powódka nie wykazała też, aby łączył ją stosunek prawny o charakterze trwałym z pozwaną, gdyż – jak sama zeznała – już zimą 2013 roku liczba jej dyżurów spadła do 2 miesięcznie, a potem uległa zupełnego wygaszeniu.

Przepisy art. 22§1 i 22§1¹ kp nie dają podstaw do uznania, że świadczenie każdej pracy następuje w ramach stosunku pracy (wyrok SN z 13.04.2000 r. I PKN 594/99). Także zasada uprzywilejowania pracownika, wynikająca z przepisów Kodeksu pracy nie oznacza, iż w każdej sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy Sąd ma rozstrzygać na korzyść domniemanego pracownika. Stwierdzić więc należy, że powódka akceptowała istniejący stan rzeczy wyrażający się w wykonywaniu zadań w oparciu o umowę zlecenia i składała pisemne oświadczenia woli, że takie umowy zawiera.

Niezależnie od tego, że brak było przesłanek do uznania, że wolą stron niniejszego postępowania było zawarcie umowy o pracę, Sąd analizował, czy łączący strony stosunek prawny miał jednak cechy stosunku pracy.

Z przepisu art. 22§1 kp wynikają szczególne cechy stosunku pracy, odróżniające ten stosunek od stosunków cywilnoprawnych, w szczególności od umowy zlecenia i umowy o dzieło. Brak cech wynikających z tego przepisu przemawia za tym, by odmówić uznania stosunku prawnego łączącego strony za stosunek pracy. Jednocześnie nie można zapominać, iż genetycznie stosunek pracy wywodzi się ze stosunków cywilnoprawnych, jest tylko szczególnym rodzajem stosunku zobowiązaniowego, a w konsekwencji wykazuje pewne cechy wspólne z umową o dzieło czy umową zlecenia.

Powódka wykonywała swoje zadania w Szpitalu (...). A. w P., a więc w jednostce organizacyjnej pozwanej. Jednakże o konieczności wykonywania zadań powódki u pozwanej przesądzał fakt, iż to właśnie we wspomnianym szpitalu znajdował się sprzęt pozwanej, leki, materiały opatrunkowe, a przede wszystkim znajdowali się pacjenci, którymi opiekowała się powódka. Powódka wykonywała tam zadania, gdyż wykonywanie ich w innym miejsce byłoby z przyczyn technicznych trudne. Miejsce wykonywania zlecenia przez powódkę było zdeterminowane faktem, że niezbędny do ich finalnego wykonania sprzęt oraz pacjenci znajdował się u pozwanej.

W oparciu o całokształt okoliczności stwierdzić należy, iż powódka wykonywała czynności z umów zlecenia w trakcie dyżurów w szpitalu, pełnionych na podstawie grafiku sporządzanego przez pielęgniarkę oddziałową, wyznaczenie dyżurów odbywało się czasami po uwzględnieniu preferencji powódki, zgłaszanych w postaci smsów, rozmów telefonicznych, czy wpisów w zeszytach prósb. Zdarzało się, iż w czasie absencji chorobowej innych pracowników E. S. telefonowała do powódki, czy wyraża chęć świadczenia usług w zastępstwie. Gdy powódka odmawiała, E.

S., nie mając uprawnień pozwalających jej na wymuszenie stawiennictwa powódki w szpitalu, nie zmuszała jej do tego. Brak konieczności świadczenia usług przez określoną liczbę dyżurów w miesiącu świadczy o tym, że nie mamy w niniejszej sprawie do czynienia ze stosunkiem pracy, w którym pracownik – poza chorobą, urlopami, usprawiedliwioną nieobecnością – ma świadczyć pracę w sposób ciągły. Pielęgniarki zatrudnione na podstawie umowy o pracę zobowiązane były do przepracowania czterdziestogodzinnego tygodnia pracy, w przeciwieństwie do powódki, która wykonywała zmienną liczbę dyżurów. Pracownicy etatowi zobowiązani byli również do podpisywania listy obecności, by potwierdzić swoje stawiennictwo w pracy.

Powódka wykonując swoje zadania jako pielęgniarka mogła otrzymywać pewne dyspozycje dotyczące sposobu wykonywania zleconych jej czynności. Przykładem nich są określone wytyczne pielęgniarki oddziałowej odnośnie realizowanych przez powódkę zleconych czynności. Nie było to jednak podporządkowanie, o którym mowa w art. 22§1¹ kp, gdyż trzeba pamiętać, że również w stosunkach cywilnoprawnych przyjmujący zlecenie jest związany wytycznymi zleciodawcy co do przedmiotu zlecenia, natomiast może bez uprzedniej zgody dającego zlecenie odstąpić od wskazanego przez niego sposobu wykonania zlecenia, jeżeli nie ma możliwości uzyskania jego zgody, a zachodzi uzasadniony powód do przypuszczenia, że dający zlecenie zgodziłby się na zmianę, gdyby wiedział o istniejącym stanie rzeczy (art. 737 kc). Z tego względu ani konieczność współpracy z innymi osobami, ani podporządkowanie się powódki poleceniom np. pielęgniarki oddziałowej, wskazującej przykładowo konieczność pełnienia dyżuru na danym odcinku pracy tj. na oddziale żeńskim, męskim, czy też na S. intensywnego nadzoru nie powoduje, że oceniany stosunek prawny był stosunkiem pracy, tym bardziej, że pielęgniarki mogły samodzielnie we własnym gronie dokonywać podziału wykonywanych przez nie obowiązków, co w istocie nie wiązało się z żadnym podporządkowaniem. Tak więc nie można mylić udzielanych sporadycznie wskazówek odnośnie sposobu realizacji danej czynności z podporządkowaniem. W ocenie Sądu powódka myliła fakt składania przez pozwaną zleceń z wydawaniem jej poleceń służbowych w rozumieniu prawa pracy.

Z tego względu ani konieczność współpracy z innymi osobami, ani podporządkowania się powódki wskazówkom np. pielęgniarki oddziałowej nie powoduje, że oceniany stosunek prawny był stosunkiem pracy. Nie były to bowiem polecenia dotyczące porządku i dyscypliny pracy charakterystyczne dla stosunku pracy, lecz wynikały one ze specyfiki wykonywanych przez powódkę czynności.

Sposób ukształtowania wynagrodzenia powódki za wykonywanie zleceń także świadczy o tym, że w niniejszej sprawie nie mamy do czynienia ze stosunkiem pracy. Wynagrodzenie powódki nie było określone charakterystyczną dla stosunku pracy stałą kwotą miesięczną. Wysokość wynagrodzenia powódki, ściśle określona w zawartej umowie zlecenia była określona stawką godzinową, co również nie jest obce uregulowaniom umowy zlecenia, zawartym w kodeksie cywilnym (art. 735§1 i 2 kc), a z drugiej strony wskazuje na okoliczność, iż powódka nie miała za zadanie stałego wykonywania swych obowiązków w wymiarze pełnego etatu do czego zobowiązane były pracownice zatrudnione we wspomnianym wymiarze czasu pracy.

W konkluzji stwierdzić należy zatem, że J. B. łączył z pozwaną jedynie stosunek o charakterze cywilnoprawnym i nie ma podstaw do ustalenia, że w okresie objętym pozwem łączył ją z pozwaną spółką stosunek pracy. Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w pkt 1 sentencji wyroku.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc oraz na podstawie §12 ust. 1 pkt 3 w (roszczenie o ustalenie stosunku pracy 60 zł) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013.461 j.t.) zasądzając dodatkowo na rzecz pozwanej od powódki kwotę 17 zł tytułem zwrotu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w pkt 2 sentencji wyroku.