

Sygn. akt X P 687/13

WYROK CZĘŚCIOWY W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

dnia 10 grudnia 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: Stefan Majka, Katarzyna Orzechowska

Protokolant: Marzena Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 10 grudnia 2013 r. we Wrocławiu

przy udziale -----

sprawy z powództwa A. S. S.

przeciwko **D. C. O. spółce z o.o. z siedzibą we W.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. ustala, że powódkę A. S. S. łączył ze stroną pozwaną D. C. O. Sp. z o.o. z siedzibą we W. stosunek pracy w okresie od 25 października 2010 r. do 6 kwietnia 2013 r.;

II. oddala dalej idące powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Sygn. akt X P 687/13

UZASADNIENIE

do wyroku częściowego (ustalenie istnienia stosunku pracy)

Powódka A. S. S., pozwem z dnia 18 lipca 2013 r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko stronie pozwanej D. C. O. Sp. z o.o. z siedzibą we W., wniosła o ustalenie stosunku pracy na okres od 25 października 2010 r. do 31 grudnia 2015 r. a także o zasądzenie łącznej kwoty 13.162,36 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty tytułem: ekwiwalentu za urlop za okres od 25 października 2010 r. do 1 lipca 2013 r. (3.337,00 zł), wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za 2011 r. i 2012 r. (3.024,36 zł), wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy (6.801,00 zł) oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz 17,00 zł tytułem opłaty od pozwu.

W uzasadnieniu powództwa powódka podniosła, iż wykonuje na rzecz strony pozwanej pracę na podstawie zawieranych na czas określony umów zlecenia. Rozpoczęcie świadczenia pracy nastąpiło w dniu 25 października 2010 r., natomiast aktualnie obowiązująca umowa rozwiąże się z dniem 31 grudnia 2015 r., tym samym łączny czas trwania wiążącego strony stosunku prawnego obejmuje okres od 25 października 2010 r. do dnia 31 grudnia 2015 r.

Powódka podnosiła, iż mimo narzucenia przez pracodawcę jako podstawy wiążącego strony stosunku prawnego umów zlecenia, w rzeczywistości spełnia on wszystkie przesłanki umowy o pracę określone w art. 22 § 1 k.p. Powódka wyjaśniła, iż wykonywana za rzecz strony pozwanej praca odbywa się za wynagrodzeniem płatnym miesięcznie, w ww.

zakładzie pracodawcy i w wymiarze czasu pracy określonym harmonogramem, czyli w miejscu i czasie wyznaczonym przez pozwanego.

Szczegółowy zakres obowiązków powódki na stanowisku rejestratorki medycznej określa załącznik do zawartych umów zlecenia: „zakres obowiązków rejestratorki medycznej”. Co istotne w niniejszej sprawie, strona pozwana w ww. wykazie zobowiązała powódkę do „wykonywania poleceń służbowych wydawanych przez bezpośrednich przełożonych, niezależnie od wykonywanych na stałe na rzecz pracodawcy zadań określonych w zakresie obowiązków”, co jednoznacznie wskazuje, iż powódka pozostaje w stosunku podległości służbowej w rozumieniu Kodeksu Pracy.

Wskazane powyżej okoliczności stanowią zatem bezsporny dowód na pozostawanie przez obie strony w stosunku pracy i nie wywołuje tu żadnych skutków prawnych nazwanie umów zawartych między stronami umowami zlecenia, gdyż decyduje tu spełnienie przesłane ustawowych z powołanego art. 22 § 1 k.p. charakteryzującego stosunek pracy.

Ponadto, powódka wskazała, że na stanowisku rejestratorki medycznej zatrudnione były również inne osoby świadczące pracę na rzecz strony pozwanej. Zakres obowiązków oraz warunki wykonywania pracy określone były jednakowo dla wszystkich osób wykonujących pracę na tym samym stanowisku. Znamienna była jednak różnica w formie prawnej ukształtowanego między poszczególnymi osobami a stroną pozwaną stosunku zatrudnienia. Jedynie bowiem powódka świadczyła pracę w oparciu o umowę zlecenia, pozostałe zaś osoby wykonywały pracę w oparciu o stosunek pracy, który ukształtowany był przy zachowaniu analogicznych warunków pracy i zakresu obowiązków jakie występowały u powódki.

W świetle powyższego, w ocenie powódki zachowanie strony pozwanej jest nie tylko sprzeczne z treścią Kodeksu Pracy jako próba obejścia jego zapisów, ale ponadto, stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika statutowane art. 281 pkt 1 k.p.

Powódka podniosła, iż na skutek działań strony pozwanej od ponad dwóch lat pozbawiona jest możliwości korzystania z uprawnień pracowniczych, jak i ochrony gwarantowanej przez przepisy prawa pracy, a w tym świadczeń ubezpieczeniowych w ramach ubezpieczenia społecznego oraz zdrowotnego. W zaistniałej sytuacji, wobec braku woli polubownego rozwiązania niniejszego sporu ze strony pozwanej, zmuszona została wystąpić na drogę postępowania sądowego w celu dochodzenia swych praw. Strona pozwana odmawia bowiem zawarcia z nią umowy o pracę bądź też potwierdzenia na piśmie rodzaju umowy o pracę i warunków zatrudnienia, gdyż nie udzieliła odpowiedzi na skierowane do niej w tej sprawie pisemne wezwanie (k. 2-7).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana D. C. O. Sp. z o.o. z siedzibą we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przewidzianych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana zaprzeczyła jakoby kiedykolwiek łączył ją z powódką stosunek pracy. Już na etapie rekrutacji strona pozwana wyraźnie zaznaczyła, że zatrudni w ramach stosunku zlecenia osobę na stanowisko rejestratorki medycznej. Powódka odpowiadając na to ogłoszenie uprzedzona została na podstawie jakiego stosunku prawnego zostanie zatrudniona. Złożona przez nią aplikacja wraz z CV była więc wyrazem jej nieprzymuszonej woli, której wyraz dała wielokrotnie przy zawieraniu umów zlecenia oraz aneksów. Z jej pisemnego oświadczenia złożonego w dniu 29 października 2010 r. jednoznacznie wynika, że powódka „dobrowolnie i z pełną świadomością skutków faktycznych i prawnych chce zawrzeć umowę cywilnoprawną z D. C. O. sp. z o.o. z siedzibą we W. przy pl. (...)”. Powódka konsekwentnie, w § 5 umowy zlecenia z dnia 6 lutego 2011 r. oraz w § 5 umowy zlecenia z dnia 29 listopada 2011 r. oświadczyła, że „jest świadoma różnic między zatrudnieniem opartym na stosunku pracy, a świadczeniem usług opartym na cywilnoprawnym stosunku zobowiązaniowym stanowiącym podstawę zawarcia niniejszej umowy. Zgoda na zawarcie niniejszej umowy nie jest zdeterminowana ani wymuszona wskutek ekonomicznej lub jakiegokolwiek innej zależności do Zleceniodawcy. W ocenie strony pozwanej wskazane okoliczności mają decydujące znaczenie dla rozstrzygnięcia istoty sprawy. Zgodnie bowiem z utrwalonym i powszechnie akceptowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego decydujące znaczenie dla oceny charakteru prawnego umowy noszącej cechy umowy o pracę i umowy zlecenia ma zgodny zamiar stron oraz cel umowy.

W świetle złożonego przez powódkę oświadczenia z dnia 29 października 2010 r. a także zapisów § 5 w umowie z dnia 1 lutego 2011 r. oraz w umowie z dnia 29 listopada 2011 r. bezspornym pozostaje, że zgodną wolą stron niniejszego postępowania było zatrudnienie powódki w oparciu o umowę cywilnoprawną a nie umowę o pracę.

W tym stanie rzeczy za całkowicie bezpodstawne uznać należy zawarte w pozwie stwierdzenie powódki, że strona pozwana narzuciła jej, jako podstawę wiążącego strony stosunku prawnego, umowy zlecenia. W ocenie strony pozwanej twierdzenie to jest gołosłowne i zostało sformułowane wyłącznie na potrzeby niniejszego postępowania. Istotne jest również, że umowy te strony nazwały umowami zlecenia, postanawiając jednocześnie, że będą miały do niej zastosowanie, w zakresie w niej nieuregulowanym, przepisy kodeksu cywilnego. Dodatkowo strona pozwana wskazała, że nie polegają ponadto na prawdziwemu twierdzeniu powódki, że była ona zobowiązana do „wykonywania poleceń służbowych wydawanych przez bezpośrednich przełożonych, niezależnie od wykonywanych na stałe na rzecz pracodawcy zadań określonych w zakresie obowiązków”. Żadna z zawartych z powódką umów zlecenia ani załączniki do nich pn „Zakres obowiązków rejestratorki medycznej” nie nakładają na nią takiego obowiązku. Strona pozwana również zaprzeczyła, że na podstawie pkt 29 dokumentu pn.: „Aktualny zakres obowiązków i czynności wykonywanych przez rejestratorki zatrudnione w D. C. O. we W.” powódka była zobowiązana do wykonywania poleceń służbowych wydanych przez bezpośredniego przełożonego. Strona pozwana zaprzeczyła, jakoby dokument ten obowiązywał w prowadzonym przez nią przedsiębiorstwie i stanowił źródło obowiązków służbowych powódki. Przedłożona przez powódkę dowód z kopii ww. zakresu nie jest dokumentem w rozumieniu art. 245 k.p.c. ponieważ nie zawiera podpisu osoby, która go sporządziła, a co za tym idzie nie może stanowić dowodu w niniejszej sprawie.

Strona pozwana wskazała, że „ustalone zasady rejestracji”, do których odsyłają umowy z powódką, nie mają formy pisemnej. Są to wyłącznie ustne instrukcje przekazane powódce z chwilą rozpoczęcia wykonywania umowy oraz zasady funkcjonowania stosowanego u strony pozwanej systemu informatycznego rejestracji pacjentów (...), którego zasady funkcjonowania zostały powódce przedstawione w dniu rozpoczęcia wykonywania umowy.

Powyższe dowodzi, że powódka w żadnym momencie związania umową ze stroną pozwaną nie pozostawała w podległości służbowej wobec niej ani osób działających w jej imieniu lub u niej zatrudnionych, co również wyklucza w tym zakresie uznania stosunku prawnego za stosunek pracy.

Stosunek prawny łączący strony pozbawiony był również innych, konstytutywnych elementów stosunku pracy tj. obowiązku osobistego świadczenia pracy oraz wykonywania pracy w czasie ustalonym przez pracodawcę. W żadnej z umów strony nie zastrzegły, aby powódka wykonywała je wyłącznie osobiście. Jednak nawet gdyby uznać, że zamiarem stron było wykonywanie umów przez powódkę osobiście okoliczność taka nie przesądza o nawiązaniu stosunku pracy, ponieważ takie elementy występują także w stosunkach cywilnoprawnych.

Również załączone do pozwu listy obecności, które podpisywała powódka, w żadnym razie nie przesądzają o nawiązaniu przez strony stosunku pracy. Abstrahując od faktu, że powódka uzyskała te dokumenty bez wiedzy i zgody strony pozwanej wyjaśnienia wymaga, że dokument ten nie był stosowany przez stronę pozwaną w celu ewidencjonowania czasu pracy, ale wyłącznie w celu udokumentowania wykonywania zlecenia w danym dniu przez powódkę.

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy ma fakt zatrudniania przez stronę pozwaną dwóch innych osób na podstawie umowy o pracę na stanowisku rejestratorki medycznej. Zarówno A. S., jak i M. B. miały inne od powódki zakresy obowiązków. Ostatnie z wymienionych pracowników miały podpisane ze stroną pozwaną umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej. Takiej umowy strona pozwana nie zawarła z powódką.

Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, że stosunek pracy z ww. osobami został nawiązany za kadencji poprzedniego zarządu spółki D. C. O. sp. z o.o., który prowadził odmienną politykę kadrową w przedsiębiorstwie strony pozwanej.

W ocenie strony pozwanej, oddaleniu podlegają również pozostałe żądania powódki. Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy jest świadczeniem należnym wyłącznie osobom pozostającym w stosunku pracy. Z przyczyn

wskazanych wyżej pomiędzy stronami niniejszego postępowania w żadnym momencie nie doszło do powstania takiego stosunku. Łączący je stosunek cywilnoprawny nie nadaje z kolei stronom uprawnień do żądania takich świadczeń. (k. 19-23).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. S. – S. zawarła ze stroną pozwaną D. C. O. Sp. z o.o. z siedzibą we W. następujące umowy nazwane „Umowa Zlecenie”:

- w dniu 25 października 2010 r. na okres od 25-30 października 2010 r. Zgodnie z § 1 umowy, powódka zobowiązała się do wykonywania obowiązków rejestratorki medycznej. Szczegółowy zakres obowiązków na stanowisku rejestratorki medycznej przedstawiał załącznik do umowy.

- w dniu 29 października 2010 r. na okres od 2 listopada 2010 r. do 31 stycznia 2011 r. Zgodnie z § 1 umowy, powódka zobowiązała się do wykonywania obowiązków rejestratorki medycznej. Szczegółowy zakres obowiązków na stanowisku rejestratorki medycznej przedstawiał załącznik do umowy. Zgodnie z § 2 umowy, z tytułu zleconych prac powódka miał otrzymać wynagrodzenie brutto w wysokości 1.922,97 zł. Zawierając umowę z dnia 29 października 2010 r. powódka podpisał oświadczenie, iż dobrowolnie i z pełną świadomością skutków prawnych faktycznych i prawnych chce zawrzeć umowę cywilnoprawną.

- w dniu 1 lutego 2011 r. na okres od 1 lutego 2011 r. do 31 grudnia 2011 r. Zgodnie z § 1 umowy, powódka zobowiązała się do wykonywania obowiązków rejestratorki medycznej. Szczegółowy zakres obowiązków na stanowisku rejestratorki medycznej przedstawiał załącznik do umowy. Zgodnie z § 2 umowy, z tytułu zleconych prac powódka miał otrzymać wynagrodzenie brutto w wysokości 1.922,97 zł. Zgodnie z § 5 umowy, powódka oświadczyła, iż jest świadoma różnic między zatrudnieniem opartym na stosunku pracy, a świadczeniem usług opartym na cywilnoprawnym stosunku zobowiązaniowym stanowiącym podstawę zawarcia niniejszej umowy. Zgoda na zawarcie umowy nie była zdeterminowana ani wymuszona w skutek ekonomicznej lub jakiegokolwiek innej zależności od strony pozwanej.

- w dniu 29 listopada 2011 r. na okres od 1 stycznia 2012 r. do 31 grudnia 2015 r. Zgodnie z § 1 umowy, powódka zobowiązała się do wykonywania obowiązków rejestratorki medycznej. Szczegółowy zakres obowiązków na stanowisku rejestratorki medycznej przedstawiał załącznik do umowy. Zgodnie z § 2 umowy, z tytułu zleconych prac powódka miał otrzymać wynagrodzenie brutto w wysokości 1.922,97 zł. Miejscem wykonywania umowy była siedziba strony pozwanej. Zgodnie z § 5 umowy, powódka oświadczyła, iż jest świadoma różnic między zatrudnieniem opartym na stosunku pracy, a świadczeniem usług opartym na cywilnoprawnym stosunku zobowiązaniowym stanowiącym podstawę zawarcia niniejszej umowy. Zgoda na zawarcie umowy nie była zdeterminowana ani wymuszona w skutek ekonomicznej lub jakiegokolwiek innej zależności od strony pozwanej.

Aneksom do umowy z dnia 29 listopada 2011 r. z dniem 6 lutego 2012 r. strony zgodnie zmieniły umowę o pracę w części dotyczącej określenia stanowiska pracy – stanowisko rejestratorki medycznej zastępuje się stanowiskiem rejestratorki medyczno-diagnostycznej.

Aneksom do umowy z dnia 29 listopada 2011 r. z dniem 1 lipca 2012 r. strony zgodnie zmieniły umowę zlecenie w części dotyczącej wynagrodzenia określając jego wysokość na kwotę 2.266,82 zł brutto.

Dowody: kopie umów zlecenia, kopie aneksów k. 13 (koperta),

kopia oświadczenia powódki z 29.10.2010 r. k. 28,

Do zakresu obowiązków rejestratorki medycznej z dnia 29 października 2010 r. należało:

- rejestracja pacjentów zgodnie z ustalonymi zasadami rejestracji,

- przyjmowanie pacjentów, kierowanie ich ruchem w przychodni, zakładanie kart, wydawanie pacjentom wyników badań, recept,
- przygotowanie dla lekarzy kart pacjentów na dany dzień, przygotowanie listy pacjentów,
- otwieranie i zamykanie gabinetów lekarskich,
- sporządzanie dobowego, miesięcznego raportu kasowego, sporządzanie zestawienia dobowego utargu (...)Sp. z o.o.,
- komputerowe rejestrowanie pacjentów- praca w programie mMedica,
- kserowanie dokumentów potrzebnych przy prowadzeniu kart pacjentów,
- kontrola czystości stolików szklanych z lekami

Dowody: pismo strony pozwanej z 29.10.2010 r. – zakres obowiązków rejestratorki medycznej k. 13 (koperta),

Zgodnie z aktualnym zakresem obowiązków i czynności wykonywanych przez rejestratorki zatrudnione w D. C. O. we W., który został przedstawiony M. B., A. S. oraz powódce przez A. C., rejestracja pracowała od poniedziałku do piątku w godzinach od 8:30 do 19:00 oraz w soboty od 8:30 do 15:00 zgodnie z harmonogramem pracy przedstawionym w załączniku nr 1.

Do zakresu czynności szczegółowych należało:

1. Przyjmowanie telefonów oraz udzielanie wyczerpujących informacji dotyczących:

- zasad przyjmowania pacjentów,
- zakresu udzielanych świadczeń medycznych wykonywanych w ramach kontraktu z NFZ jak również odpłatnie,
- informowanie o opłatach za świadczenia wykonywane w ramach usług komercyjnych zgodnie z cennikiem (załącznik nr 2) jak również o możliwości płatności za usługę medyczną kartą płatniczą lub gotówką.

2. Rejestracja pacjentów:

a. rejestracja pacjentów odbywa się zarówno osobiście (lub przez członków rodziny czy osoby trzecie) jak i telefonicznie , z wyznaczeniem dnia i przybliżonej godziny realizacji świadczenia okulistycznego, oraz poinformowaniem pacjenta do jakiego lekarza pacjent został zarejestrowany,

b. pacjenci rejestrowani są w kolejności zgłoszenia,

c. jeżeli pacjent wskaże imiennie lekarza do którego chce być zarejestrowany, Rejestracja zobowiązana jest do zarejestrowania zgodnie ze wskazaniem oraz określeniem możliwie najwcześniejszego terminu przyjęcia,

d. fakt rejestracji pacjenta odnotowywany jest przez osobę dokonującą rejestracji w programie (...) prowadząc rejestrację w zastosowaniu programu (...) rejestratorka zobowiązana jest do kontroli i weryfikacji wprowadzanych danych osobowych pacjentów, rejestrowania rodzaju wizyty (w ramach NFZ, odpłatna) jak również rodzaju świadczenia diagnostycznego lub terapeutycznego.

3. Zakłada karty pacjentów:

- w przypadku pacjentów pierwszorazowych rejestrowanych na wizyty odpłatne rejestratorka wypisuje na karcie wizyty, poza danymi osobowymi, adresem zamieszkania, nr telefonu komórkowego, dane uprawniające' pacjenta do: wystawiania recept na leki refundowane uzyskania zwolnienia lekarskiego (L4) lub skierowania do szpitala,

dokumentami tymi są: druk ZUS RMUA, legitymacja ubezpieczeniowa z aktualnym wpisem i pieczętą lub aktualne zaświadczenie z zakładu pracy.

- w przypadku pacjentów rejestrowanych na świadczenia w ramach NFZ wypisują, na karcie wizyty, poza danymi osobowymi, nr telefonu komórkowego, dane uprawniające pacjenta do udzielania bezpłatnych świadczeń, podstawy udzielania bezpłatnych świadczeń określa załącznik nr 3

- w przypadku pacjenta komercyjnego rejestratorka zobowiązana jest do zapytania o formę płatności za wizytę - czy dokonana będzie kartą płatniczą czy gotówką; następnie wypisuje dowód zapłaty w dwóch egzemplarzach - jeden pozostaje w rejestracji, drugi przekazywany jest pacjentowi wraz z rachunkiem fiskalnym; rejestratorka informuje pacjenta, że dowód zapłaty powinien być oddany lekarzowi w gabinecie przed rozpoczęciem usługi medycznej. Na życzenie pacjenta wypisuje fakturę za wykonaną usługę medyczną.

4. Rejestratorka po zaewidencjonowaniu pacjenta wskazuje gabinet lekarski lub pracownię diagnostyczną i informuje pacjenta o przewidywanej godzinie przyjęcia i kolejności udzielanej porady.

5. W przypadku pacjenta wymagającego pilnego przyjęcia (przypadek nagły) ustala w porozumieniu z lekarzem przyjęcie pacjenta w dniu jego zgłoszenia. Uprawnienia do przyjęcia poza kolejnością posiadają również: zasłużony honorowy dawca krwi, zasłużony honorowy dawca przeszczepu, inwalida wojenny i wojskowy, kombatant.

6. Jeżeli w czasie wizyty lekarz wyznaczy termin wizyty kontrolnej pacjent lub lekarz informuje o tym Rejestrację, która wpisuje pacjenta w rejestr pod wyznaczoną datą, zaznaczając jednocześnie rodzaj planowanego świadczenia (kontrola, badanie diagnostyczne). W przypadku badań diagnostycznych rejestratorka dokładnie kontroluje istniejący rejestr/harmonogram badań w celu zapewnienia jego bezkonfliktowego wykonywania.

7. W przypadku "pacjentów zgłaszających się w wyznaczonym terminie do badania diagnostycznego angiografii fluorescencyjnej dna oka rejestracja reguluje przyjmowanie pacjenta zgodnie z zaleceniami określonymi w załącznikach nr 6 i 7.

8. Przygotowuje i odpowiada za dokumentację medyczną oraz czuwa nad jej właściwym obiegiem zgodnie z procedurą nr 1/2010 obiegu dokumentacji W NZOZ (...) określoną w rozporządzeniu Prezesa Zarządu z dnia 28.06.2010 (załącznik nr 4).

9. Stale współpracuje z lekarzami poradni specjalistycznych i pracowni diagnostycznych w celu bieżącego tworzenia bazy danych statystycznych w programie (...) stanowiących podstawę do rozliczeń z NFZ

10. Na bieżąco aktualizuje informacje dotyczące:

a. placówki pełniącej ostry dyżur okulisty w W.,

b. ilości wolnych miejsc na badania diagnostyczne : USG gałki ocznej, OCT, pole widzenia w danym tygodniu.

Informacje te przekazuje lekarzom zatrudnionym w (...) przed rozpoczęciem przez nich pracy w danym dniu

Informacje dotyczące badania diagnostycznego angiografii fluorescencyjnej dna oka będą przekazywane zgodnie z zaleceniami określonymi w załącznikach nr 6 i 7.

11. Przygotowuje gabinety lekarskie i pracownie diagnostyczne do świadczenia usług lekarskich:

a. we wszystkich gabinetach lekarskich, a zwłaszcza w gabinetach wykazanych na portalu świadczeniodawcy NFZ sprawdza sprzęt medyczny przyporządkowany do danych gabinetów i pracowni (listę sonetu przyporządkowanego stanowi załącznik nr 5).

b. uzupełnia leki i materiały medyczne niezbędne do wykonywania świadczeń medycznych przez lekarzy,

c. sprawdza na bieżąco ilość podstawowych leków niezbędnych do wykonywania usług okulistycznych, zwłaszcza dotyczących podstawowych kropli diagnostycznych i znieczulających, żelu do badania w trójlustrze i laseroterapii, fluoresceiny w ampułkach. Stan ilościowy w/w leków i środków diagnostycznych zgłasza osobie odpowiedzialnej za ich zamawianie.

d. uzupełnia w gabinetach materiały biurowe, skierowania do szpitala, na badania diagnostyczne, karty porady specjalistycznej, druki do kart pacjenta,

e. dba o czystość i porządek w szatkach lekarskich, na stolikach lekarskich, uzupełnia płyny dezynfekcyjne do trójluster i gonioskopów, dezynfekuje nieoptyczne części sprzętów medycznych,

e. wyłącza urządzenia medyczne po zakończonej pracy lekarzy,

f. zmienia prześcieradła papierowe na łóżkach lekarskich po zakończonej pracy lekarzy-w gabinetach i sali zabiegowej.

12. Współpracuje przy wykonywaniu badania anglografii fluorescencyjnej dna oka. Obowiązki rejestracji w tym zakresie określa załącznik nr 6.

13. Sprawdza stan dystrybutorów z wodą dla pacjentów, uzupełnia pojemniki z herbatą dla pacjentów, kubki jednorazowego użytku, cukier.

14. Przyjmuje i segreguje korespondencje przychodzącą i wychodzącą z (...) każda koperta z przychodzącą korespondencją powinna być opatrzona datą przyjęcia oraz podpisem osoby przyjmującej korespondencje; kopert, w których przychodzi korespondencja nie wolno wyrzucać.

15. Ewidencjonuje powyższą korespondencję w księdze korespondencji

16. Na życzenie lekarza sporządza kserokopie wyników badań i konsultacji, które wymagane są do prowadzenia diagnostyki i terapii pacjenta okulistycznego.

17. Sporządza kserokopię oraz potwierdza za zgodność z oryginałem dokumentację medyczną na wniosek pacjenta lub innych podmiotów np.: ZUS, Sąd, po zaakceptowaniu wniosku przez osobę reprezentującą (...) (Zarząd, Dyrektor NZOZ).

18. Nalicza i przyjmuje opłaty za usługi okulistyczne, zgodnie z obowiązującym cennikiem, obsługuje urządzenia do płatności kartą płatniczą, sporządza na bieżąco raporty kasowe zgodnie z zarządzeniem Prezesa Zarządu z 01.04.2010 roku (załącznik nr. 8)

19. Zobowiązana jest do obsługi komputerowego programu medycznego, urządzeń kserograficznych, faksu

20. Nadzoruje skrzynkę e-mailową (...), przekazując nadchodzące wiadomości bezpośrednio przełożonemu, w przypadku wiadomości dotyczących rejestracji pacjentów ustala termin wizyty oraz informuje telefonicznie lub drogą elektroniczną osobę zainteresowaną.

21. Powiadamiania bezpośredniego przełożonego o:

- zgłaszanej przez lekarzy nieobecności w pracy, urlopach

- zauważonych brakach w sprzęcie, zniszczeniach, awariach.

22. Kontroluje zużycie materiałów biurowych oraz zgłasza zapotrzebowanie na artykuły biurowe, osobie odpowiedzialnej za ich zamawianie.

23. Z tusze do drukarek współpracujących z AF, OCT, papieru do USG gałki ocznej po uprzednim poinformowaniu o takiej konieczności osobie odpowiedzialnej za zamówienia.

24. Kontroluje ilości bloczków z receptami i zamawia recepty dla lekarzy zatrudnionych w (...).

25. Kontroluje Ilości druków LA, zamawia druki i odbiera je z ZUS.

26. Znosi wystawione przez lekarza druki L4 do ZUS.

27. Umieszcza na wszystkich receptach, drukach LA, bloczkach kart porady specjalistycznej, skierowań do szpitala, skierowań na badania specjalistyczne pieczętki ' (...) (recepty i bloczki przygotowywane są dla wszystkich lekarzy i do wszystkich gabinetów lekarskich).

28. Na życzenie lekarza przygotowuje i znosi do gabinetu kawę lub herbatę.

29. Wykonuje polecenia służbowe wydane przez bezpośredniego przełożonego niezależnie od wykonywania zadań na stałe określonych z zakresie obowiązków.

30. Po zakończonej pracy lekarzy zamyka okna, gasi światła we wszystkich pomieszczeniach oraz po włączeniu systemu alarmowego zamyka (...).

31. Ponadto rejestratorki wykonują: (w związku z brakiem na stałe pielęgniarki)

- mycie, dezynfekcję i sterylizację narzędzi - zgodnie z procedurami załączniki nr 9 i 10 (3 lub 4 w tygodniu po pracy dr H. M.).

- pomagają dr H. M. przy trzymaniu dzieci do płukania i sondowania dróg łzowych.

Dowody: zeznania świadka M. B. k. 63 (płyta CD),

zeznania świadka A. S. k. 63 (płyta CD),

przesłuchanie powódki A. S. S. k. 63 (płyta CD),

kopia aktualnego zakresu obowiązków i czynności wykonywanych przez rejestratorki k. 13 (koperta).

W połowie 2010 r. strona pozwana poszukiwała osoby, która pracowałaby w recepcji medycznej, a forma zatrudnienia miała być umowa zlecenie. W drodze rekrutacji do zatrudnienia została wytypowana powódka.

Pierwsza umowa nazwana „umowa-zlecenie” zawarta z powódką na okres 1 tygodnia została podpisana przez prezesa zarządu strony pozwanej S. B.. Została zawarta umowy tej treści, albowiem strony nie wiedziały czy powódce spodoba się ta pracy i czy sobie poradzi.

Następna umowa miał być umową o pracę, jednakże powódce została przedstawiona do podpisu przez I. S. umowa nazwana „umową zlecenia”. Powódka była zdziwioną taką formą zatrudnienia i wówczas udała się do prezesa zarządu strony pozwanej S. B., który oświadczył powódce, że nie podpisze jeszcze umowy o pracę, gdyż były problemy z pracownikiem, który pracował przed powódką. Powódka podpisała przedstawioną umową, gdyż zależało jej na zatrudnieniu.

Zawierając kolejną umowę powódka była przekonana, iż będzie to umowa o pracę, jednakże ponownie została przedstawiona jej do podpisania umowa nazwana „umową-zlecenia”. Wówczas powódka rozmawiała z M. S. w sprawie umowy o pracę, gdyż dotychczasowy okres próbny był już w ocenie powódki zbyt długi. Wówczas M. S. oświadczyła powódce, że na razie podpisze z nią umowę zlecenie, a jeżeli w ciągu kilku miesięcy będzie się wykazywać i będzie zadowolona z jej pracy, to wówczas zmienia umowę na umowę o pracę. W trakcie trwania tej umowy powódka w

rozmowach z M. S. powracała do kwestii zawarcia umowy o pracę, lecz M. S. odkładała na dalszy okres kwestię zamiany umowy na umowę o pracę.

W trakcie trwania ostatniej z umów w początkowym okresie, M. S. dała powódce kolejny okres na sprawdzenie się, jednakże w momencie kiedy dowiedziała się, iż powódka jest w ciąży oświadczyła, iż nie podpisze z nią umowy o pracę, gdyż wcześniej zatrudniona A. T., która pracowała przed powódką, poszła na urlop wychowawczy a ona nie może sobie na to pozwolić, żeby potem zatrudniać kogoś na miejsce powódki.

W początkowym, okresie pracy powódki w rejestracji pracowały łącznie 3 osoby, tj. M. B., A. S. oraz powódka. Zarówno M. B. jak i A. S. były zatrudnione przez stronę pozwaną na podstawie umów o pracę. W lutym 2011 r. strona pozwana obniżyła M. B. wymiar czasu pracy do 1/2 etatu, a w czerwcu 2011 r. zostało złożone jej wypowiedzenie umowy o pracę. Po rozwiązaniu stosunku pracy z M. B. w rejestracji pracowały już tylko A. S. oraz powódka.

W związku z obniżeniem wymiaru czasu pracy, a następnie rozwiązaniem stosunku pracy z M. B., A. S. oraz powódka miały więcej pracy, gdyż musiały wykonywać jeszcze pracę, którą dotychczas wykonywała M. B..

W ramach zawartych umów nazwanych „umowa zlecenia” powódka wykonywała co do zasady takie same obowiązki jak pozostałe rejestratorki medyczne, które były zatrudnione na umowę o pracę. Przede wszystkim powódka obsługiwała pacjentów, czyli odbierała telefony, rejestrowała pacjentów przez telefon, przygotowywała wyniki badań i wydawała je pacjentom, przygotowywała pocztę, karty na następny dzień, rozliczała świadczenia do NFZ, pomagała lekarzom przy codziennych obowiązkach.

Przy zawieraniu drugiej umowy, powódka jako załącznik otrzymała krótki, jednostronicowy zakres obowiązków. Następny obszerny i szczegółowy zakres obowiązków dostała razem z pozostałymi rejestratorkami medycznymi od A. Ł. C.. Obowiązki wszystkich rejestratorek były takie same.

A. Ł. C. była na co dzień przełożoną rejestratorek medycznych, które wykonywał jej polecenia, często robiła też spotkania rejestratorek medycznych w rejestracji przed otwarciem (...) i mówiła im czego od nich wymaga. Powódka również wykonywała polecenia A. C., jak również innych lekarzy pracujących w ośrodku.

Rejestratorki medyczne pracowały według miesięcznego grafiku, na którym było dokładnie rozpisane, kto, którego dnia i na którą godzinę ma przyjść do pracy. Grafiki były dostarczane z kancelarii, a osobą która przekazywała grafiki była zazwyczaj I. S., która była asystentką zarządu. Ewentualna zamiana dyżuru określonego w grafiku musiał być zgłoszona I. S..

Podejmując pracę, powódka została zobowiązana do podpisywania list obecności, na którym byli ujęci pracownicy strony pozwanej. Jednakże z uwagi, iż początkowo powódka nie była wpisana komputerowo na liście obecności miała sama odręcznie dopisywać się na tą listę i odnotowywać swoje godziny pracy, tj. o której przychodzi i wychodzi. W późniejszym czasie powódka była już uwzględniana na listach komputerowo przez stronę pozwaną. Na koniec miesiąca listy obecności były zabierane przez I. S. do kancelarii. Strona pozwana nigdy nie kwestionowała faktu podpisywania się powódki na listach obecności.

Powódka otrzymywała co miesiąc wynagrodzenie przelewem na konto. Kwota wynagrodzenia była co miesiąc taka sama, zgodnie z zawartymi umowami. Powódka nie otrzymywała żadnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wynikające z list obecności.

W okresie zatrudnienia powódka nie była nigdy chora, dopiero w ostatnim okresie ciąży, będąc w 8 miesiącu poszła do lekarza i uzyskała zwolnienie L4, które przedłożyła z końcem sierpnia 2012 r.

Od 31 sierpnia 2012 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim i już nie wróciła do pracy. Po otrzymaniu zwolnienia lekarskiego powódka poinformowała A. Ł. C., iż dostała zwolnienie lekarskie i praktycznie do końca trwania ciąży nie wróci już do pracy.

W okresie zatrudnienia powódka przebywała również na urlopie i za ten okres zostało wypłacone jej stosowne wynagrodzenie w normalnej wysokości.

Dowody: zeznania świadka M. B. k. 63 (płyta CD),

zeznania świadka A. S. k. 63 (płyta CD),

zeznania świadka A. C. k. 77 (płyta CD),

przesłuchanie powódki A. S. S. k. 63 (płyta CD),

częściowo przesłuchanie w char. strony pozwanej S. B. k. 63 (płyta CD),

kopie list obecności k. 13 (koperta).

Powódka była zgłoszona do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i odprowadzała składki z tytułu ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego z tytułu wykonywania umowy zlecenia. Dobrowolnie opłacała składkę chorobową.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych wypłacił na rzecz powódki:

- zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego za okres od 31 sierpnia 2012 r. do 24 października 2012 r.

- zasiłek macierzyński za okres od 21 października 2012 r. do 6 kwietnia 2013 r.

Po dniu 6 kwietnia 2013 r. zostały złożone raporty rozliczeniowe za miesiące kwiecień i maj 2013 r. z wykazaną podstawą wymiaru składki w wysokości 0,00 zł

Dowód: pismo ZUS z dnia 2.12. 2013 r. k. 110-113

W dniu 1 kwietnia 2010 r. strona pozwana zawarła z A. S. oraz M. B. umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej za prowadzenie kasy. Powódka nie miała zawartej umowy o odpowiedzialności materialnej.

Dowody: przesłuchanie w char. strony pozwanej S. B. k. 63 (płyta CD),

kopia umowy z 01.04.2010 r. o wspólnej odpowiedzialności materialnej k. 29-30.

Pismem z dnia 10 czerwca 2013 r. powódka zwróciła się do strony pozwanej w sprawie podjecie negocjacji ugodowych odnośnie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę związanymi z tym faktem należnościami oraz o zadośćuczynienie z tytułu naruszenia dóbr osobistych wobec bezprawnego wykorzystania jej wizerunku w materiałach marketingowych strony pozwanej.

Dowód: pismo powódki z 10.06.2013 r. wraz z dowodem nadania k. 13 (koperta).

Pismem z dnia 14 sierpnia 2013 r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę ze skutkiem na dzień 20 sierpnia 2013 r.

Dowód: pismo strony pozwanej z 14.08.2013 r. k. 26.

W oparciu o powyższe ustalenia, Sąd zważył co następuje:

Powództwo jako zasadne w zakresie ustalenia stosunku pracy zasługiwało częściowo na uwzględnienie, choć nie w pełnym zakresie.

Przedmiotem rozstrzygnięcia w wyroku częściowym, było roszczenie powódki o ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie od 25 października 2010 r. do 31 grudnia 2015 r.

W razie sporu, co do treści umowy lub rodzaju stosunku prawnego na podstawie, którego była świadczona praca pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie stosunku prawnego łączącego strony, jeśli ma w tym interes prawny (art. 189 k.p.c.). Roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy może być rozpoznane tylko przez sąd pracy (pogląd taki wyraził Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 98/06, M.P.Pr. 2007/4/206).

Nie było kwestią sporną, czy od 25 października 2010 r. powódka pracowała u strony pozwanej, lecz to czy pracę tą świadczyła na podstawie umowy o pracę, czy też na podstawie umowy o charakterze cywilnoprawnym – umowy zlecenia.

Aby wykazać istnienie stosunku pracy między stronami należy odróżnić umowę o pracę od umów cywilnoprawnych. Jak zauważył Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 25 listopada 2005r. (I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26) problem ten sprowadza się do wykładni art. 22 k.p., który był już wielokrotnie przedmiotem analizy Sądu Najwyższego, a wypracowana linia orzecznicza jest jednolita i utrwalona. Trafnie zauważono, iż wykonywanie takich samych czynności może występować w ramach umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. W przywołanym orzeczeniu Sąd Najwyższy podkreśla rolę kierownictwa pracodawcy jako charakterystycznego i konstrukcyjnego elementu istnienia stosunku pracy „Cechą umowy o pracę nie jest też pozostawanie w dyspozycji pracodawcy - bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych - lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. (...) Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności (...); podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy (...); obowiązek wykonywania poleceń przełożonych (...); wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność (...); dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. (...)”.

Zgodnie z art. 80 k.p. za pracę wykonaną należy się pracownikowi wynagrodzenie. Jest to konstytutywny element stosunku pracy odróżniający go choćby od wolontariatu, w ramach którego wolontariusze wykonują określone czynności nie dostając w zamian wynagrodzenia. Ma to też takie znaczenie, że wynagrodzenia nie można się zrzec (art. 84 k.p.), a wypłata przez pracodawcę wynagrodzenia należy do konstytutywnych elementów stosunku pracy jako świadczenie wzajemne w stosunku do wykonanej pracy. Pracodawca nie może więc twierdzić, że ustalono, iż pracownik nie będzie pobierał wynagrodzenia, gdyż takie ustalenie byłoby sprzeczne z prawem pracy.

Kodeks pracy określa katalog umów na podstawie których można nawiązać stosunek pracy i przyjmuje się, że umowa powinna mieć charakter jednorodny - nie można zawrzeć np. umowy o pracę i zlecenie (wyrok SN z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004/2/30, OSNP-wkł. 2002/18/8, M.Prawn. 2002/19/869). Jednocześnie ustawodawca nie uzależnił ważności zawarcia, ani nawet względów dowodowych od formy zawarcia umowy o pracę. Jak wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z 5 listopada 2003 r. (I PK 633/02 OSNP 2004/20/346, M.P.Pr.-wkł. 2005/1/14) możliwe jest zawarcie umowy o pracę również per facta concludentia. Samo zachowanie stron może świadczyć, że zarówno pracownik, jak i pracodawca wyrazili wolę zawarcia umowy.

W przedmiotowej sprawie, strona pozwana zarzucała nieistnienie między nią a powódką więzi w postaci stosunku pracy, a jedynie istnienie umowy cywilnoprawnej mającej charakter umowy zlecenia. Wprawdzie w spornym okresie strony zawierały na piśmie umowy, które nazwały umowa zlecenie, to jednak w ocenie Sądu, opierając się na całokształcie materiału dowodowego, stanowisku strony pozwanej nie można dać wiary.

Zgodnie z art. 734 § 1 k.c. przez umowę zlecenie przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do wykonania oznaczonej czynności prawnej dla dającego zlecenie.

Przedmiotem zlecenia jest dokonanie określonej czynności prawnej. Czynność taka może zostać wskazana w sposób zindywidualizowany, przez określenie jej rodzaju, przedmiotu, innych postanowień, zwłaszcza przedmiotowo istotnych, a także ewentualnie drugiej strony bądź adresata, albo też tylko przez wskazanie rodzaju takiej czynności

(por. J. Szczerski (w:) Komentarz, t. II, 1972, s. 1540). Przedmiotem zlecenia może być zarówno czynność prawna jednostronna (np. złożenie oferty, wypowiedzenie umowy), jak i dwustronna (np. zawarcie umowy sprzedaży) czy wielostronna (np. zawarcie umowy spółki) (K. Kopaczyńska-Pieczniak, Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania - część szczególna, LEX, 2010). Ponadto, zlecenie może dotyczyć zarówno czynności prawnej z zakresu prawa materialnego, jak i czynności procesowych.

„Zobowiązanie biorącego zlecenie polega na świadczeniu określonych, a więc zindywidualizowanych czynności prawnych, i to w sposób pozwalający mu na samodzielne organizowanie odpowiednich działań. Cecha ta m.in. odróżnia ten typ stosunku prawnego od stosunku pracy” (Z. Radwański, J. Panowicz-Lipska Zobowiązania – część szczególna. C.H. BECK 2004).

Natomiast 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Treścią umowy o pracę jest więc zobowiązanie się pracownika do wykonywania określonej pracy za wynagrodzeniem. Umowa o pracę posiada cechy stosunku zobowiązaniowego – jest dwustronnie zobowiązująca, odpłatna i konsensualna. Posiada jednak cechy różniące ją od innych umów o świadczeniu usług, w szczególności od umowy o dzieło (art. 627 i następane kodeksu cywilnego) oraz umowy zlecenia (art. 734 i następane kodeksu cywilnego). Decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów jest świadczenie pracy określonego rodzaju - przez którą należy rozumieć zasadnicze obowiązki pracownika oraz miejsce i czas wykonywania pracy - pod kierownictwem pracodawcy. Pracownik obowiązany jest więc świadczyć pracę w zorganizowanym zespole pracowniczym, podporządkowanym pracodawcy w granicach wynikających z charakteru pracy i potrzeb pracodawcy oraz zastrzeżonych ustawowo praw pracownika. Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie dzieła lub zlecenia.

Do pozostałych cech charakterystycznych, odróżniających stosunek pracy należy: osobiste, w sposób ciągły, świadczenie przez pracownika pracy, a ponadto świadczenie jej pod kierownictwem pracodawcy i na jego ryzyko.

Dla oceny rodzaju stosunku prawnego, decydujące znaczenie miało ustalenie, które z tych cech łączącego strony stosunku prawnego miały charakter przeważający. Natomiast sama nazwa umowy nie ma znaczenia jeżeli nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p. (por. wyr. SN z 14 września 1998 r., I PKN 334/98, z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNP 2000/11/417, M.Prawn. 2000/7/446).

W ocenie Sądu, pomimo zarzutów podnoszonych przez stronę pozwaną, iż powódka pracowała na podstawie umowy zlecenia, nie ulega wątpliwości, iż praca jaką wykonywała, miała wszelkie cechy umowy o pracę.

Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, strona pozwana w drugiej połowie 2010 r. poszukiwała osobę, która pracowałaby w rejestracji medycznej a formą zatrudnienia miała być umowa zlecenia. W wyniku przeprowadzonej rekrutacji podjęto decyzję o zatrudnieniu powódki. Jak wynika z zeznań powódki pierwsza z umów zawarta na tydzień czasu miała na celu sprawdzenie, czy powódce będzie odpowiadać taka praca i czy się sprawdzi. Następna umowa miała być już umową o pracę, jednakże powódce została przedstawiona do podpisu ponownie umowa nazwana „umową zlecenie”. Wówczas prezes zarządu strony pozwanej S. B. w trakcie rozmowy z powódką oświadczył, iż nie podpisze z nią umowę o pracę, z uwagi na problemy z Panią, która pracowała przed powódką. Powódka podpisała przedstawioną umowę, jak również oświadczenie, iż dobrowolnie i z pełną świadomością skutków faktycznych i prawnych chce zawrzeć umowę cywilnoprawną, gdyż zależało jej na zatrudnieniu i w jej przeświadczeniu, kolejna z umów miała być już umową o pracę. Jednak wbrew oczekiwaniom powódki, w lutym 2011 r. strona pozwana ponownie przedstawiła jej do podpisania umowę nazwaną „umowa zlecenie”. Wówczas to w trakcie rozmowy z M. S., powódka została zapewniona, iż na razie będzie umowa zlecenie, a jeżeli w ciągu kilku miesięcy będzie się wykazywać i będzie zadowolona z jej pracy, to wówczas zmieni się na umowę o pracę. Trudno zatem przede wszystkim twierdzić, iż wolą obu stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej. Powódka bowiem deklarowała ze swojej strony chęć zawarcia umowy o pracę, natomiast fakt podpisywania przez nią kolejnych umów przedstawianych jej do podpisu przez stronę

pozwaną, w redagowaniu których powódka w żaden sposób nie Brała udziału, wynikał z potrzeby zatrudnienia i zarobkowania.

Zgodnie z treścią zawieranych umów powódka zobowiązała się do wykonywania obowiązków rejestratorki medycznej, a w późniejszym okresie rejestratorki medyczno-diagnostycznej. Natomiast szczegółowy zakres tych obowiązków miał przedstawiać załącznik do zawieranych umów. W toku postępowania należy wskazać, iż strona pozwana nie przedłożyła żadnych załączników, o których mowa w treści § 1 spornych umów. W związku z czym Sąd, dokonał ustalenia wykonywanych przez powódkę obowiązków w oparciu o dokumenty zaoferowane przez powódkę. Zawierając umowę z dnia 29 października 2010 r. powódce został przedstawiony jednostronicowy dokument dotyczący zakresu obowiązków rejestratorki medycznej. Dokument ten był częścią umowy z dnia 29 października 2010 r. i mógł obowiązywać łącznie z tą umową do 31 stycznia 2011 r. Natomiast umowy zawierane w dniach 1 lutego 2011 r. oraz 29 listopada 2011 r., pomimo § 1 ust. 2 umów, nie zawierały żadnego załącznika dotyczącego zakresu obowiązków. Natomiast jak wynika z zeznań powódki oraz spójnych, konsekwentnych i logicznych zeznań świadków M. B., A. Ł. – C. oraz A. S. powódce został przedstawiony przez A. Ł. C. kilkustronicowy dokument zatytułowany „Aktualny zakres obowiązków i czynności wykonywanych przez rejestratorki zatrudnione w (...) we W.”. Należy wskazać, iż pomimo, iż strona pozwana formalnie kwestionowała istnienie dokumentu, który miał być przedstawiony wszystkim rejestratorką medycznym, to jednak w żaden sposób nie wykazała, iż umowy z 1 lutego 2011 r. oraz 29 listopada 2011 r. zawierały jakieś inne zakresy obowiązków, o których miała być mowa w § 1 ust. 2 tych umów. Należy zwrócić uwagę, iż § 1 ust. 2 umów mówi o szczegółowym zakresie obowiązków na stanowisku rejestratorki, natomiast kwestionowany przez stronę pozwaną dokument określa właśnie szczegółowo obowiązki i czynności wykonywane przez rejestratorki medyczne. Zeznania świadków M. B. oraz A. S. potwierdzają fakt, przedstawienia powódce takiego samego zakresu obowiązków, co świadkom, gdyż porównywały i przeglądały one we własnym gronie przedłożone im przez A. Ł. C. dokumenty.

W ocenie Sądu, już sam zakres obowiązków i czynności, do których przestrzegania zobowiązana była powódka przeczy twierdzeniom istnienia pomiędzy stronami stosunku cywilnoprawnego. Trudno bowiem doszukać się w nim zwyczajowo przyjętych wskazówek odnośnie wykonania zlecenia przekazywanych przez zleceniodawcę zleceniobiorcy. Zakres ten stanowi bowiem dokładne, precyzyjne i szczegółowe wytyczne dla osób zatrudnionych na stanowisku rejestratorki medycznej i ni jak ma się do tego, iż w przypadku umowy zlecenia zleceniobiorca w ramach umowy cywilnoprawnej samodzielnie organizuje sobie odpowiednie działania.

Jednocześnie jak wynika z analizy zakresu obowiązków i czynności rejestratorki medycznej, powódka nie tylko miała wykonywać swoje czynności według ustalonego przez stronę pozwaną schematu – procedury, ale co jest również nader istotne była zobowiązana do wykonywania poleceń służbowych wydawanych przez bezpośredniego przełożonego niezależnie od wykonywania zadań na stałe określonych w zakresie obowiązków (punkt 219 zakresu obowiązków). Okoliczności wykonywania przez powódkę pracy podporządkowanej, potwierdzają nie tylko dowody z dokumentów ale przede wszystkim zeznania świadków M. B. oraz A. S., z których jednoznacznie wynika, iż lekarze zatrudnieni przez stronę pozwaną wydawali powódce wiążące polecenia wykonania określonych czynności.

W ocenie Sądu, równie istotnym elementem dla ustalenia właściwego stosunku prawnego łączącego strony jest fakt, iż praca powódki w żaden sposób nie różniła się od pracy wykonywanej przez pozostałe dwie osoby zatrudnione na stanowisku rejestratorki medycznej, które były zatrudnione na umowy o pracę. Świadczenie M. B. oraz A. S., jednoznacznie poziewdzają, iż praca powódki niczym się nie różniła od ich pracy. Ponadto równie istotny jest fakt, iż w lutym 2011 r. strona pozwana obniżyła wymiar etatu M. B. do 1/2, a następnie w czerwcu 2011 r. rozwiązała z nią umowę o pracę, jednocześnie nie zatrudniając żadnej innej osoby. W takich sytuacjach doświadczenie życiowe uczy, iż obowiązki dotychczas wykonywane przez M. B. musiały zostać scedowane na pozostałe dwie osoby, tj. A. S. oraz powódkę, co potwierdzają zeznania świadków. Powódka zatem po rozwiązaniu stosunku pracy z M. B., przejęła część jej dotychczasowych obowiązków, które wykonywała ona w ramach umowy o pracę, nie jest bowiem fizyczną możliwością, ażeby A. S. zatrudniona na umowę o pracę, była w stanie przejąć całość obowiązków zwolnionego pracownika.

Kolejną okolicznością przemawiająca za tym, iż strony łączył stosunek pracy oparty na przepisach Kodeksu pracy, jest fakt, iż powódka podpisywała się na listach obecności, gdzie odnotowywała swoje godziny pracy. Również w przypadku list obecności strona pozwana kwestionowała prawdziwość tegoż dokumentu, jednakże w ocenie Sądu, wszelkie zarzuty w tym przedmiocie należało uznać za bezzasadne. Jak wynika z zeznań powódki nigdy nie była i nie jest ona w posiadaniu oryginałów spornych list obecności. Z zeznań powódki wynika natomiast, iż w okresie zatrudnienia skanowała ona oryginalne listy obecności, w których posiadaniu była strona pozwana, a następnie, z owych skanów zostały sporządzone kserokopie tychże dokumentów, które zostały przez nią załączane do pozwu. Sprzeczne z doświadczeniem życiowym należy uznać twierdzenie strony pozwanej, iż w świetle art. 129 § 4 k.p.c. to powódka winna przedłożyć oryginały list obecności. Wprawdzie strona pozwana mogła nie posiadać list obecności, na których podpisywała się powódka, gdyż w jej ocenie strony łączyła umowa zlecenia, jednakże należy zwrócić uwagę, iż na przedłożonych przez powódkę listach obecności, poza powódką widnieją również inne osoby takie jak M. B., A. S. L. Ż., J. S., które były zatrudnione przez stronę pozwaną na podstawie umowy o pracę. Zatem twierdzenia przesłuchanego w charakterze strony pozwanej S. B., jakoby strona pozwana nie posiadała tychże list obecności, a wręcz zostały one zniszczone należy uznać za całkowicie niezrozumiałe i nielogiczne, albowiem są to dokumenty potwierdzające między innymi czas pracy pracowników zatrudnionych na umowę o pracę. Twierdzenia te należy uznać za irracjonalne, sprzeczne z doświadczeniem życiowym, albowiem brak ewidencji czasu pracy naraża pracodawcę na ewentualne negatywne skutki w przypadku roszczeń pracownika związanych np. z ewentualnym wynagrodzeniem za godziny nadliczbowe. Zgodnie z art. 149 § 1 zd. pierwsze k.p., to pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika dla celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Ponadto należy zwrócić uwagę, iż w świetle art. 94 pkt 9a i 9b k.p., pracodawca zobowiązany jest w szczególności prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, jak również przechowywać ją w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem. Ponadto twierdzenia w zakresie list obecności podnoszone przez prezesa strony pozwanej, są na tyle dziwne i niezrozumiałe, albowiem jest on czynnym radcą prawnym i kto jak kto, ale on właśnie winien zdawać sobie doskonale sprawę z ciężących na nim jako pracodawcy obowiązków wobec pracowników.

W przypadku list obecności zwrócić należy również uwagę, iż na koniec miesiąca były one przekazywane do kancelarii i przez cały okres zatrudnienia powódki absolutnie nikt nie kwestionował faktu, iż powódka podpisuje się na tych listach i odznacza godziny swojej pracy, trudno zatem przyjąć, iż strona pozwana traktowała powódkę jako zleceniobiorcę, a podpisy te miałyby jedynie świadczyć o wykonaniu zlecenia. Wprawdzie w początkowym okresie powódka sama dopisywała się na tych listach, to jednak później była już uwzględniana na nich komputerowo przez stronę pozwaną.

Skoro strona pozwana zaprzeczała prawdziwości kserokopii list obecności przedłożonych przez powódkę, a do których posiadania oryginałów zobowiązana była strona pozwana jako pracodawca, to świetle art. 253 k.p. winna te okoliczności udowodnić (np. przedstawiając oryginały list obecności, na których nie byłoby podpisów powódki).

Na marginesie należy tylko dodać, iż działanie strony pozwanej może wypełniać znamiona wykroczeń określonych art. 281 pkt. 6 i 7 k.p.

Równie istotnym elementem łączącego strony stosunku prawnego jest fakt, iż powódka pracowała w określonym miejscu i czasie. Powódka wykonywała bowiem swoją pracę w siedzibie strony pozwanej, korzystała ze sprzętu i materiałów będących własnością strony pozwanej, a ponadto była zobowiązana do wykonywania pracy w określonych przez stronę pozwaną godzinach pracy. Z zeznań świadków wynika, iż strona pozwana sporządzała dla pracowników recepcji, w tym również powódki, comiesięczne grafiki pracy, w których były określone dni oraz godziny pracy. Powódka była uwzględniona w grafiku pracy na równi z pozostałymi recepcjonistkami medycznymi, które były zatrudnione na podstawie umów o pracę. Trudno więc mówić, iż to w gestii powódki leżało kiedy wykona zlecenie, co jest charakterystyczne właśnie dla umowy o charakterze cywilnoprawnym, w ramach której zleceniobiorca podejmuje się wykonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie i co do zasad to od zleceniobiorcy zależy kiedy i w jakim terminie będzie wykonywać zlecenie. Sporządzane przez stronę pozwaną grafiki pracy świadczą ponadto, iż powódka była zobowiązana świadczyć pracę nie tylko w określonym miejscu i czasie, ale również osobiście i w sposób ciągły. Swoją nieobecność musiała bowiem zgłaszać stronie pozwanej, podobnie zresztą jak pozostałe rejestratorki

medyczne. Natomiast z list obecności wynika, iż powódka pracowała przez 4-6 dni w tygodniu po 8, a nawet 10 godzin dziennie.

Również kwestia wynagrodzenia przemawia za przyjęciem, iż strony łączył stosunek pracy. W świetle § 2 zawartych umów, z tytułu zleconych prac powódka miała otrzymać wynagrodzenia brutto w wysokości między innymi 1.922,97 zł (umowy z 29 października 2010 r., 1 lutego 2011 r., 29 listopada 2011 r.). Treść tego zapisu może wskazywać, iż za cały okres zlecenia powódka miała otrzymać wynagrodzenie określone w § 2 umów, i tak np. w przypadku choćby umowy z 1 lutego 2011 r. powódka winna otrzymać za cały okres zlecenia tj. od 1 lutego 2011 r., do 31 grudnia 2011 r. wynagrodzenie w wysokości 1.922,97 zł. Jednocześnie zgodnie z art. 744 k.c. w razie odpłatnego zlecenia wynagrodzenie należy się przyjmującemu dopiero po wykonaniu zlecenia, chyba że co innego wynika z umowy lub przepisów szczególnych. Strony w żaden sposób nie uregulowały w umowach w sposób odmienny wypłaty wynagrodzenia, w związku z czym za wykonanie zlecenia z dnia 1 lutego 2011 r. powódka powinna otrzymać wynagrodzenie dopiero po jego wykonaniu w kwocie określonej w § 2 umowy, a więc po 31 grudnia 2011 r. Tymczasem, w toku postępowania zostało ustalone, iż powódka przez cały okres zatrudnienia otrzymywała wynagrodzenie przelewem na konto, co miesiąc, w określonym terminie, w wysokości określonej w § 2 umów nazwanych „umowy zlecenia”. Okoliczności te przemawiają za istnieniem stosunku pracy, albowiem w świetle art. 85 § 1 k.p. pracodawca ma obowiązek wypłaty wynagrodzenia za pracę co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie.

Ponadto jak wynika z zeznań powódki, w okresie zatrudnienia korzystała z urlopu, za który otrzymała od strony pozwanej stosowne wynagrodzenie. Takiego elementarnego elementu stosunku pracy nie sposób w żaden sposób przypisać umowie zlecenia.

W ocenie Sądu, w trakcie pracy powódki, powódka była faktycznie traktowana przez stronę pozwaną nie jako zleceniobiorca, albowiem zgodnie z aneksem z dnia 6 lutego 2012 r. do umowy zlecenia z dnia 29 listopada 2011 r. strony zgodnie oświadczyły, iż z dniem 6 lutego 2012 r. zmieniają umowę o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy – stanowisko rejestratorka medyczna zastąpiono stanowiskiem rejestratorki medyczno-diagnostycznej. Tymczasem w świetle przepisów Kodeksu cywilnego przyjmującemu zlecenie nie powierza się stanowiska pracy lecz wykonanie określonej czynności prawnej.

Natomiast fakt, iż powódka nie miała podpisanej umowy o odpowiedzialności materialne wcale nie przesądza o istnieniu stosunku cywilnoprawnego.

Bezspornym w sprawie było to, że powódka faktycznie świadczyła pracę u strony pozwanej do końca sierpnia 2013 r. tj. do czasu, gdy z uwagi na niezdolność do pracy poszła na zwolnienie chorobowe, a następnie, wypłacony jej został przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, po urodzeniu dziecka, zasiłek macierzyński do dnia 6 kwietnia 2013 r.

Mając na uwadze powyższe rozważania, w ocenie Sądu, w okresie od 25 października 2010 r. do czasu, gdy powódka poszła na zwolnienie lekarskie, strony w rzeczywistości łączył stosunek pracy oparty na przepisach Kodeksu pracy, albowiem przeważająca większość elementów tego stosunku prawnego miała charakter umowy o pracę i tak naprawdę trudno tutaj doszukać się cech charakterystycznych dla umowy cywilnoprawnej, a w takim przypadku, nawet ewentualna zgodna wola stron zawarcia umowy zlecenia, nie może zmienić faktycznie istniejącego stosunku prawnego. Zgodnie bowiem z art. 22 § 1² k.p. nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonej w § 1. Natomiast nazwanie umowy „umową zlecenia”, w żaden sposób nie tworzy stosunku cywilnoprawnego w sytuacji gdy faktyczne zatrudnienie ma charakter zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. W gruncie rzeczy można dojść do wniosku, iż powódka została zatrudniona przez stronę pozwaną, tak naprawdę na miejsce innego pracownika – A. T., która była nieobecna w pracy z uwagi na urlop wychowawczy.

Ustalając stosunek pracy od 25 października 2010 r. do 6 kwietnia 2013 r. Sąd miał na uwadze, że powódka faktycznie świadczyła pracę do czasu przejścia na zwolnienie lekarskie, a następnie – po urodzeniu dziecka – otrzymywała zasiłek macierzyński.

W ocenie Sądu, skoro strony łączył faktycznie stosunek pracy, a nie stosunek cywilnoprawny do 31 sierpnia 2013 r., to, skoro powódka bezpośrednio po tym, jak zakończyła świadczyć pracę, przeszła na zwolnienie lekarskie, a następnie był jej wypłacany zasiłek macierzyński przez okres równy okresowi urlopu macierzyńskiego, stosunek pracy winien obejmować zarówno okres faktycznie świadczonej pracy przez powódkę, jak i okres pobierania zasiłku chorobowego i zasiłku macierzyńskiego.

Strona pozwana decydując się na zawarcie umowy o pracę pod pozorem umowy cywilnoprawnej, winna liczyć się z ewentualnymi negatywnymi dla siebie konsekwencjami, w przypadku wystąpienia przez pracownika na drogę postępowania sądowego o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Sąd dokonał ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie, w oparciu o zebrane w sprawie dowody z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, w szczególności zakresu obowiązków i czynności rejestratorki medycznej oraz list obecności, które to dokumenty Sąd uznał za wiarygodne oraz na podstawie zeznań świadków i przesłuchania stron.

Wprawdzie strona pozwana przeczyła jakoby zakres obowiązków nie był dokumentem od niej pochodzący i nie miał on cech dokumentu prywatnego, albowiem nie był przez nikogo podpisany, jednakże Sąd dokonał oceny mocy dowodowej tegoż dokumentu w świetle art. 233 k.p.c. w kontekście całości okoliczności faktycznych. Z zeznań świadków M. B. i A. S. wynika, iż otrzymały one wraz z powódką sporny zakres obowiązków od A. Ł. C., która była ich przełożoną. Taki też wniosek należy wyciągnąć z zeznań świadka A. Ł. – C.. Bez znaczenia były podnoszone przez stronę pozwaną okoliczności, że świadka A. C. łączyła ze stroną jedynie umowa cywilnoprawna, a nie umowa o pracę. Skoro A. C. występowała u strony pozwanej jako osoba zarządzająca, miała faktyczną możliwość wydawania powódce poleceń, to powódka nie miała obowiązku ustalać, na jakiej podstawie świadek A. C. wydaje jej polecenia.

Niezależnie od powyższego należy wskazać, że po otrzymaniu dokumentu – zakresu obowiązków, świadkowie M. B. i A. S. oraz powódka porównywały w swoim gronie przedstawiony im zakres czynności i jak wynika z ich spójnych zeznań świadków i powódki wszystkie trzy zakresy obowiązków były takie same i w ocenie świadków były to właśnie dokumenty przedłożone przez powódkę. Jeżeli strona pozwana twierdziła, iż to nie był dokument pochodzący od niej, to w ocenie Sądu niezrozumiałym jest, że nie przedstawiła zakresu obowiązków, który miał zostać przedstawiony świadkom M. B. i A. S.. Taki dokument przecież winien znajdować się w aktach osobowych tych pracowników.

Również kopie list obecności przedłożone przez powódkę należało uznać za wiarygodne z przyczyn podanych w rozważaniach na ten temat.

Ponadto należy wskazać i wytłumaczyć powody, dla których, Sąd oddalił wnioski stron o przedłożenie oryginałów dokumentów przedłożonych przez powódkę w pozwie. Przede wszystkim należy wskazać, iż z zeznań powódki wynika, iż nie była ona w posiadaniu oryginałów list obecności, a jedynie w trakcie zatrudnienia sporządzała sobie skany tych dokumentów, których oryginały na koniec miesiąca były zanoszone do kancelarii strony pozwanej. Natomiast z zeznań prezesa strony pozwanej wynika, iż strona pozwana nie posiada oryginałów tychże dokumentów, albowiem zaginęły, bądź też zostały przez nią zniszczone. Jednocześnie należy mieć na uwadze, iż to strona pozwana jako pracodawca ma obowiązek przechowywać dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy i o ile można w pewien sposób wytłumaczyć nie posiadania oryginałów list obecności powódki, to jednak nie da się tego sensownie wytłumaczyć w przypadku gdy na listach obecności oprócz powódki podpisywali się również pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę, w związku z czym strona pozwana miała obowiązek przechowywania oryginałów tychże dokumentów. Dlatego też okoliczności nie przedstawienia przez stronę pozwaną oryginałów tych dokumentów, do których przechowywania była zobligowana w świetle przepisów prawa pracy, Sąd dokonał w świetle art. 248 § 1 i 2 zd. ostatnie k.p.c. w oparciu o dyspozycję art. 233 k.p.c. mając na uwadze całość okoliczności faktycznych.

W niniejszej sprawie podstawą ustalenia przyjętego przez Sąd stanu faktycznego, stały się również uznane przez Sąd za w pełni wiarygodne zeznania pracowników strony pozwanej w osobach M. B. i A. S., jak również A. Ł. – C. oraz powódki, których spójność, logika, wzajemne uzupełnianie się i korespondencja z pozostałym materiałem dowodowym sprawy dowiodły, iż relacje tych świadków odzwierciedlają faktyczny przebieg zdarzeń. Dająca się

niekiedy zauważyć nieprecyzyjność zeznań w/w świadków, zachowujących w pamięci na ogół pewien zarys, czy jedynie główne okoliczności zdarzenia, bez powoływania się na szczegóły świadczą o swobodzie ich relacji, odtwarzaniu jedynie zdarzeń faktycznie im znanych. Należy również zwrócić uwagę, co zdaje się potwierdzać doświadczenie życiowe, że w sytuacji, gdy dane zdarzenie nie dotyczy bezpośrednio konkretnej osoby, będącej jedynie jej świadkiem-observatorem lub też, która wiadomość o nim powzięła wyłącznie z relacji innych osób, to wówczas szczegóły mającego miejsce zajścia, wydarzenia znacznie szybciej zacierają się w pamięci tej osoby, aniżeli działałoby się to w przypadku osoby bezpośrednio dotkniętej taką sytuacją.

Odnosnie z kolei zeznań świadków w osobach M. S. i I. S., Sąd uznał jej za miarodajne jedynie w zakresie w jakim pozostawały zbieżne z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, odmawiając im waloru wiarygodnych w zakresie, w jakim nie pokrywały się one z zeznaniami pozostałych świadków i powódki.

Wobec powyższego, Sąd ustalił w wyroku częściowym, że powódkę i stronę pozwaną łączył stosunek pracy od **od 25 października 2010 r. do 6 kwietnia 2013 r.** w pozostałym zakresie oddalając powództwo.