

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 29 czerwca 2021 r. w sprawie o sygn. akt X P 1115/19 Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa B. K. przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka Komandytowa w P. o ustalenie istnienia stosunku pracy, odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę; oddalił powództwo (pkt 1); zasądził od powódki B. K. na rzecz pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka Komandytowa w P. kwotę 2.880 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powódka B. K. za pośrednictwem Urzędu Pracy nawiązała kontakt z pozwaną (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością Spółką Komandytową z siedzibą w P.. Powódka skontaktowała się z B. J. pełniącą funkcję kierownika u pozwanej. B. J. oświadczyła powódce, że aktualnie pozwana nie ma możliwości zawarcia umowy o pracę, gdyż pozwana najpierw chciała sprawdzić, czy powódka będzie się nadawała do wykonywania powierzonej jej pracy. Z tej przyczyny B. J. zaproponowała powódce zawarcie umowy zlecenia.

B. K. zgodziła się na zaproponowane warunki i w dniu 23 września 2016 roku pomiędzy powódką a pozwaną (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością Spółką Komandytową z siedzibą w P. została zawarta umowa zlecenia, w ramach której powódka jako zleceniobiorca zobowiązała się do wykonywania czynności polegających na przygotowaniu i posprzątaniu pokoi hotelowych oraz basenu znajdujących się w obiekcie Fabryka (...) w P., ul. (...). Z kolei pozwana zobowiązała się wypłacić powódce wynagrodzenie w kwocie 11 zł brutto za godzinę. Powódka miała wykonywać powyższe czynności od daty zawarcia umowy (§ 2 umowy).

W miarę upływu czasu, strony zawarły trzy aneksy do powyższej umowy, którymi strony zmieniały stawkę godzinową:

- 1) porozumienie stron zawarte w dniu 1 stycznia 2017 r., zmieniające stawkę godzinową na 13 zł brutto;
- 2) porozumienie stron zawarte w dniu 1 stycznia 2018 r. zmieniające stawkę godzinową na 13,70 zł brutto;
- 3) porozumienie stron zawarte w dniu 1 stycznia 2019 r. zmieniające stawkę godzinową na 16 zł brutto.

W obiekcie Fabryka (...) w P. pozwana zatrudniała część osób na podstawie umowy o pracę, część – na podstawie umowy zlecenia. Sposób organizacji czynności osób sprzątających hotel opierał się na grafiku, który ustalała na okres miesiąca B. J. jako kierownik. Przed ogłoszeniem grafiku, B. J. każdorazowo pytała się powódki, w jakie dni będzie wykonywać zleczone czynności. O ewentualnych zmianach planów powódka informowała B. J. telefonicznie. Powódce nie przysługiwał urlop wypoczynkowy, czego była świadoma. W okresie współpracy stron przypadki, w których powódka nie wykonywała czynności, były spowodowane koniecznością skorzystania przez nią ze zwolnienia lekarskiego, opieki nad schorowaną matką powódki lub małoletnią córką, lub też (jednokrotnie) chęcią wyjazdu do Francji. Powódka miała świadomość, że za dni, w których nie wykonywała czynności u pozwanej, nie otrzyma wynagrodzenia.

Powódka miała świadomość, jakie czynności sprzątające ma wykonać. W dniu świadczenia swoich usług stawiała się rano na recepcję, gdzie B. J. wyznaczała sprzątaczkom, które piętro mają sprzątać. Gdy goście wymeldowywali się z danego pokoju, powódka sama wybierała, który pokój ma sprzątać i jakie czynności są potrzebne. Zdarzało się niekiedy, że B. J. dokonywała kontroli czystości posprzątanego przez powódkę pokoju. Do jakości usług powódki nie zgłaszano z reguły zastrzeżeń.

Powódka średnio wykonywała czynności przez 20 dni w miesiącu, przez 8 godzin. Zdarzało się, że jeśli powódka danego dnia skończyła świadczyć usługi wcześniej, to miała wolne i opuszczała teren hotelu. Powódka pracowała przez mniejszą ilość godzin niż osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, gdyż nie obowiązywała jej 8-godzinna

norma czasu pracy. Natomiast w przypadku gdy osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę skończyła wcześniej sprzątać, to wówczas B. J. kierowała taką osobą do innych zajęć.

§ 5 powyższej umowy zlecenia przewidywał, że powódka jako zleceniobiorca może powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej i w takim wypadku zobowiązana jest zawiadomić niezwłocznie pozwaną (zleceniodawcę) o osobie i miejscu zamieszkania swego zastępcy. Jednakże powódka w trakcie trwania umowy nie skorzystała z takiej możliwości i jeżeli nie mogła przyjść do hotelu – informowała o tym B. J. za pośrednictwem wiadomości SMS.

Powódka była objęta u pozwanej prywatną opieką medyczną.

W trakcie trwania umowy zlecenia, pozwana spółka – w imieniu której działała B. J. – kilkakrotnie proponowała powódce zmianę charakteru łączącej ich umowy na umowę o pracę, jednakże powódka zawsze odmawiała. Powódka podkreślała, iż jest matką samotnie wychowującą 12-letnią córkę, nadto musi opiekować się schorowaną matką. Z tych przyczyn powódka wskazywała, iż niezbędne jej są elastyczne godziny wykonywania czynności, tak, aby mogła w razie potrzeby sprawować opiekę nad swoimi krewnymi. Powódka nie wykluczała także, iż być może będzie musiała zrezygnować ze świadczenia usług na rzecz pozwanej.

Pozwana pismem z dnia 28 listopada 2019 roku wypowiedziała powódce umowę zlecenia z dnia 23 września 2016 roku i wskazała, że termin rozwiązania umowy wynosi 7 dni, zgodnie z § 7 powyższej umowy. Pismo to nie wskazywało przyczyny, z powodu której umowa zlecenia została wypowiedziana.

Przeciętne wynagrodzenie brutto powódki z okresu trzech miesięcy wynosiło 2.070,25 zł.

Stan faktyczny został ustalony na podstawie przedstawionych dowodów, wśród nich dokumentów, których ważność nie była kwestionowana przez strony w toku postępowania, zeznań świadków, a także częściowo na podstawie zeznań powódki. Ustaleniu stanu faktycznego w oparciu o kserokopie dokumentów dokonano na podstawie przepisu art. 308 kpc.

Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom powódki w części, w jakiej podała ona, iż nigdy nie otrzymała od pozwanej propozycji zawarcia umowy o pracę. Przede wszystkim przeczą temu zeznania świadków: B. J. i M. M., które zgodnie podały, iż do powódki kierowane były propozycje zawarcia umowy o pracę. Sąd Rejonowy podkreślił, iż powódka – wobec konieczności sprawowania opieki nad matką i małoletnią córką, co sama podkreślała – potrzebowała elastycznych godzin wykonywania czynności u pozwanej.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie i podlegało oddaleniu, jako bezzasadne.

Sąd wskazał, że w niniejszej sprawie w pierwszej kolejności, stosownie do dyspozycji art. 189 kpc, należało ustalić interes prawny powódki w ustaleniu istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami. Na podstawie art. 189 kpc pracownik ma bowiem interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą zaktualizować się dopiero w przyszłości. W niniejszej sprawie powódka upatrywała istnienie interesu prawnego we wpływie powyższego ustalenia na uznanie, iż należy jej się odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Sąd stwierdził, iż istnieje stan niepewności co do łączącego strony stosunku prawnego, zaś na dochodzonym ustaleniu oparte są potencjalne roszczenia majątkowe powódki. Wobec powyższego powódka miała interes prawny w ustaleniu istnienia pomiędzy ww. stronami stosunku pracy w spornym okresie.

Sąd I instancji podkreślił, że zgodnie 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. Z przepisu art. 22 § 1 kp wywodzi się zespół cech stosunku pracy różniący go od innych stosunków prawnych, na podstawie których również może być świadczona praca, w szczególności od niektórych stosunków zobowiązujących prawa cywilnego

(np. umowa zlecenia, umowa o dzieło itp.). Po pierwsze – do pracy zobowiązuje się pracownik, czyli oznaczona osoba fizyczna, która przy wykonywaniu pracy nie może wyręczyć się kimś innym, jak to jest dopuszczalne np. w umowie zlecenia. Po drugie – pracownik zobowiązuje się do wykonywania a nie wykonania pracy. Stosunek pracy zatem, w odróżnieniu do wielu zobowiązań cywilnoprawnych, nie rozwiązuje się przez spełnienie (wykonanie) świadczenia, jak to ma miejsce przy umowie o dzieło. Stosunek pracy ma w sensie prawnym charakter ciągły. Pracownik ma ustalone dni i godziny pracy, w których pracę świadczy. Praca jest przy tym świadczona pod nadzorem. Po trzecie - stosunek pracy jest zobowiązaniem starannego działania w odróżnieniu od zobowiązań rezultatu. Konstytutywne cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych to: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, odpłatny charakter zatrudnienia, podporządkowanie i wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy, który ponosi ryzyko związane z zatrudnieniem.

Sąd Rejonowy podkreślił przy tym, iż umowa o pracę, mimo swych odrębności, posiada, jak każda umowa cywilnoprawna, cechy charakterystyczne dla każdego stosunku zobowiązaniowego - jest dwustronnie zobowiązująca, konsensualna i odpłatna. Posiada jednak również cechy wyróżniające ją od innych stosunków zobowiązaniowych, w szczególności zaś od umowy o dzieło, uregulowanej w art. 627 i następne kc, od umowy zlecenia, uregulowanej w art. 734 i następne kc czy też od umowy agencji, uregulowanej w art. 758 i następne kc. Kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, na zasadach podporządkowania pracowniczego, która to zasada jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie dzieła, zlecenia, agencji czy też innych umów nienazwanych. Przy identyfikacji łączącego strony stosunku prawnego należy również kierować się zasadą wyprowadzoną z art. 353¹ kc w zw. z art. 300 kp, zgodnie z którą o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony, kierując się nie tyle rodzajem przedmiotu zobowiązania, ile sposobem jego realizacji (porównaj wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNP 2001/21/637). W orzecznictwie podkreśla się bowiem, iż zakwalifikowanie czynności cywilnoprawnej jako umowy o pracę wymaga uwzględnienia reguł wykładni oświadczenia woli, co oznacza, iż o charakterze umowy decyduje rzeczywistość, zgodna wola stron (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNP 1999/19/627).

Sąd I instancji rozpoznając sprawę doszedł do przekonania, że od samego początku wolą powódki i pozwanej było zawarcie umowy zlecenia, ze wszelkimi tego konsekwencjami, nie zaś umowy o pracę. Przede wszystkim stwierdził, że w niniejszej sprawie nie zachodzi przesłanka podporządkowania pracowniczego, nie tylko charakterystycznego dla stosunku pracy, ale stanowiącego jego konstrukcyjny element. Z ustaleń faktycznych wynika, że obiekt należący strony pozwanej znajdował się w P. przy ul. (...). Z zeznań świadków oraz powódki wynika, że najczęściej wykonywała tam czynności w godzinach od 8 do 16 lub od 9 do 17. Powódka nie była jednak zobligowana do przebywania w hotelu w ściśle określonych dniach czy godzinach. Nikt nie narzucał powódce sztywnych godzin pracy. Okoliczność, iż usługę wobec pozwanej powódka wykonywała wyłącznie w jednym miejscu (w hotelu), było zdeterminowane charakterem podjętej współpracy, nie zaś pracowniczym charakterem zatrudnienia ani kierowniczym podporządkowaniem powódki. Powódka zajmowała się sprzątnięciem pokoi i basenu, była częścią personelu sprzątającego zatrudnianego przez pozwaną. Podkreślenia wymaga, że z dokonanych ustaleń faktycznych sprawy wynika, iż nikt nie narzucał powódce trybu pracy, nie kontrolował jej, a przede wszystkim nikt nie wydawał jej jakichkolwiek poleceń w przedmiocie czynności lub zadań, jakie ma w danym momencie wykonywać. Strona pozwana oczekiwała od powódki nie stałej obecności i wykonywania bieżących poleceń, ale efektów jej pracy. O istnieniu stosunku pracy nie świadczy okoliczność, iż czynności wykonywane przez powódkę sporadycznie podlegały kontroli przez B. J.. Nie ulega wątpliwości, że w zleceniu mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same jak w zależności właściwej dla stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2013 r., II PK 372/12, OSNP 2014/6/80). Praca w obu przypadkach ma być wykonywana starannie i w przypadku pracy określonej co do rodzaju (przedmiotu) zleceniodawcy nie można odmówić prawa do kontroli i nadzoru. Powódka miała swobodę w organizacji pracy własnej, sama wybierała w który dzień chce wykonywać czynności oraz który pokój posprząta. Istotne jest, że powódka pracowała samodzielnie, nie zaś w warunkach kierownictwa i podporządkowania, zaś strona pozwana oczekiwała od niej staranności i określonego rezultatu, nie zaś bieżącego wykonywania poleceń.

Zdaniem Sądu Rejonowego chybione jest również stanowisko powódki, iż skoro pozwana zatrudniała część osób sprzątających na podstawie umowy o pracę, to strony postępowania także łączyła umowa o pracę. Pozwana przedstawiła logiczny argument, dlaczego część personelu sprzątającego zatrudnia na podstawie umowy o pracę, zaś część – na podstawie umowy zlecenia. Wynika to charakteru działalności hotelarskiej - w danych okresach w ciągu roku występuje większe zainteresowanie usługami turystycznymi, co wpływa na konieczność okresowego zatrudnienia większej liczby pokojowych. Takie osoby są zatrudniane na krótki okres na podstawie umowy zlecenia, gdyż po zakończeniu sezonu turystycznego pozwana nie byłaby w stanie zapewnić im pracy zgodnie z normami wynikającymi z Kodeksu pracy. Powyższą okoliczność potwierdziły także zeznania świadka M. M., która podała, iż miała mniej wolnego niż powódka, gdyż świadek musiała wykonać 8-godzinną normę pracy. Natomiast wtedy, gdy powódka danego dnia szybciej zakończyła wykonywanie swoich czynności, to miała wolne.

Sąd I instancji podkreślił, że w okolicznościach niniejszej sprawy nie sposób uznać, by wolą obu stron było zawarcie umowy o pracę. Z ustaleń faktycznych wynika, że powódka nawiązała kontakt z pozwaną za pośrednictwem Urzędu Pracy. Odpowiadając na ogłoszenie, powódka skontaktowała się ze stroną pozwaną (w jej imieniu działała B. J.) i została zaproszona na rozmowę. W trakcie spotkania z B. J. powódka została poinformowana, że aktualnie pozwana nie ma możliwości zawarcia umowy o pracę, gdyż B. J. chciała sprawdzić, czy powódka będzie się nadawała do wykonywania powierzonych jej prac. Z tej przyczyny B. J. zaproponowała powódce zawarcie umowy zlecenia za wynagrodzeniem w postaci 11 zł brutto za godzinę. Powódka zgodziła się na zaproponowane jej warunki i strony podpisały umowę. Zatem przy zawieraniu umowy zlecenia, to pozwana nie była zainteresowana zawarciem umowy o pracę, gdyż zależało jej na sprawdzeniu umiejętności powódki. Natomiast w późniejszym okresie to powódka nie była zainteresowana przekształceniem łączącego strony stosunku w umowę o pracę, gdyż niezbędna jej była możliwość dopasowania godzin pracy do jej zmieniającej się sytuacji rodzinnej. Także okoliczność, że powódka była objęta prywatną opieką medyczną u pozwanego nie przesądza, iż strony łączyła umowa o pracę. Faktem powszechnie znanym jest bowiem, iż przedsiębiorcy mogą wykupić pakiety medyczne dla zleceniobiorców.

Sąd Rejonowy podniósł, iż wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego wskazują, iż strony łączyła cywilnoprawna umowa zlecenia, do której zastosowanie mają przepisy Kodeksu cywilnego, nie zaś przepisy Kodeksu pracy. Zdaniem Sądu, przemawia za tym zarówno wola stron, jak i charakter współpracy, jaka została nawiązana między nimi i stąd też rozstrzygnięcie jak w punkcie 1 wyroku.

Oddalenie przez Sąd powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy przesądziło o braku podstaw żądania zapłaty odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, co formalnie również znalazło odzwierciedlenie w punkcie 1 wyroku. Skoro strony nie łączyła umowa o pracę, to w sprawie nie znajdują zastosowania przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązywania takich umów (art. 30 i następane kp).

W przedmiocie kosztów procesu Sąd I instancji orzekł w pkt 2 wyroku na podstawie art. 98 kpc. W myśl zasady odpowiedzialności za wynik sporu w postępowaniu procesowym, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Mając na względzie powyższe Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 2.880 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Na tę sumę złożyła się kwota 180 zł ustalona stosownie do treści § 9 ust. 1 pkt 1 i oraz kwota 2.700 zł ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.). Sąd przyjął powyższą stawkę uwzględniając wartość przedmiotu sporu w zakresie odszkodowania określoną przez powódkę (22.260 zł).

Powyższe orzeczenie zaskarżył w całości pełnomocnik powódki.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

- naruszenie prawa procesowego, które miało wpływ na wynik sprawy, a to przepisów:

a) art. 233 §1 kpc w zw. z art. 328 §2 kpc w zw. z art. 6 kc i art. 232 kpc poprzez dokonanie dowolnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w zakresie charakteru umowy łączącej strony, tj. uznania, że wolą stron było zawarcie umowy zlecenia, a nie umowy o pracę i że strony łączyła umowa zlecenia, a nie umowa o pracę,

b) art. 98 kpc w zw. z art. 102 kpc oraz §9 ust. 1 pkt 1, §9 ust. 1 pkt 2. w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015.1800) poprzez zasądzenie od powódki kosztów w kwocie nie odpowiadającej charakterowi sprawy, a nadto w sytuacji, w której w kontekście całokształtu okoliczności sprawy rozstrzygnięcie takie uznać należy za niesprawiedliwe i dla powódki krzywdzące,

- naruszenie prawa materialnego, a to przepisów art. 22 §1 i §1^a kp z zw. z art. 189 kpc poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że stron nie łączyła umowa o pracę, a umowa zlecenia.

W związku z powyższymi zarzutami pełnomocnik powódki wniósł o:

- zmianę wyroku w całości poprzez orzeczenie odmiennie co do istoty sprawy i uwzględnienie powództwa oraz skorygowanie rozstrzygnięcia o kosztach postępowania przed Sądem I instancji,

- zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych,

Sąd Okręgowy dodatkowo ustalił:

Wynagrodzenie powódki było naliczane w oparciu o miesięczny wykaz godzin, podpisywany przez powódkę oraz B. J., a następnie wypłacane z dołu po każdym miesiącu. Powódce było naliczane wynagrodzenie w ten sposób, że faktyczna liczba godzin, w których powódka wykonywała umowę stron była mnożona przez ustaloną przez strony w umowie stawkę godzinową, od tej sumy były dokonywane potrącenia wymagane przepisami prawa (m.in. ZUS, zaliczka na podatek dochodowy, fundusz emerytalny, itd.), a pozostała po potrąceniach kwota była wypłacana powódce. Powódka przykładowo przepracowała:

- w październiku 2016 roku -57 godzin;

- w listopadzie 2016 roku – 175 godzin;

- w lutym 2017 roku – 167 godzin;

- we wrześniu 2017 roku – 154,5 godziny;

- w listopadzie 2017 roku – 153 godziny;

- w marcu 2018 roku – 103 godziny;

- w sierpniu 2018 roku – 121,5 godziny;

- w styczniu 2019 roku – 138,5 godziny;

- w maju 2019 roku - 117 godzin;

- w czerwcu 2019 roku – 158,5 godziny;

- w lipcu 2019 roku – 119,5 godziny;

- w listopadzie 2019 roku 144,5 godziny.

Do tego powódka nie pracowała w październiku i listopadzie 2018 roku, sierpniu, wrześniu i październiku 2019 roku
/informacja k. 161-162/

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela, również, wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Przechodząc do merytorycznej oceny zarzutów apelacji wskazać należy, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Apelacja zarzuca, iż Sąd pierwszej instancji nie dokonał prawidłowych ustaleń i nie przeprowadził prawidłowo postępowania dowodowego oraz dokonał błędnej oceny materiału dowodowego.

Art. 233 § 1 k. p. c. stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, niepubl). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137).

Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k. p. c.). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k. p. c. wymaga zatem wykazania, iż Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Wskazać należy, że Sąd odwoławczy, niezależnie od tego, czy prowadzi sam postępowanie dowodowe, czy jedynie weryfikuje ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, ma obowiązek samodzielnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie. Jednakże zarzut naruszenia art. 233 § 1 k. p. c. może być uznany za zasadny jedynie w wypadku wykazania, że ocena materiału dowodowego jest rażąco wadliwa czy w sposób oczywisty błędna, dokonana z przekroczeniem granic swobodnego przekonania sędziowskiego, wyznaczonych w tym przepisie. Sąd drugiej instancji ocenia bowiem legalność oceny dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, czyli bada czy zostały zachowane kryteria określone w art. 233 § 1 k. p. c. Jeżeli z danego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wtedy gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków

przyczynowo - skutkowych (por. przykładowo postanowienie z dnia 11 stycznia 2001 r., I CKN 1072/99, Prok. i Pr. 2001 r., nr 5, poz. 33, postanowienie z dnia 17 maja 2000 r., I CKN 1114/99, wyrok z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000 r., nr 7 - 8, poz. 139). Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z 23 marca 1999 r. III CZP 59/98 (OSNC 1999, nr 7-8, poz. 124) podkreślił, że same nawet bardzo poważne wątpliwości co do trafności oceny dokonanej przez sąd I instancji, jeżeli tylko nie wykroczyła ona poza granice określone w art. 233 § 1 k.p.c., nie powinny stwarzać podstawy do zajęcia przez sąd drugiej instancji odmiennego stanowiska.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy analiza zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującej – prawidłowa. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań świadków, a co również istotne, przeprowadzone przez Sąd Okręgowy postępowanie uzupełniające bezsprzecznie wykazało, co w przeciwieństwie do stosunku pracy, jest charakterystyczne dla umowy zlecenia, że wysokość wynagrodzenia powódki nie było stała, a z całą pewnością naliczana w oparciu o miesięczny wykaz faktycznie przepracowanych przez nią godzin oraz ustaloną przez strony stawkę godzinową, a następnie wypłacane z dołu po każdym miesiącu. Co więcej liczba przepracowanych, w poszczególnych miesiącach, godzin nie odpowiadała nie tylko pełnemu etatowi, ale nawet ośmiogodzinnej normie dobowej czasu pracy. Potwierdza to ustalenia Sądu Rejonowego, iż kiedy wnioskodawczyni skończyła pracę mogła opuścić miejsce pracy. Nie musiała pozostać w gotowości do pracy, aż do zakończenia dobowej normy czasu pracy. Nie ulega także wątpliwości, że na taką formę współpracy, zważywszy choćby na długość jej trwania tj. ponad 3 lata, godziła się sama powódka.

Sąd I instancji dokonał, również, prawidłowej oceny powództwa pod względem materialno - prawnym, zaś jego rozważania w tym zakresie są prawidłowe i wynikają zarówno z prawidłowych ustaleń faktycznych jak i z wszechstronnie przeprowadzone oceny dowodów zebranych w toku procesu. Niezasadne są w tym zakresie zarzuty naruszenia przez Sąd przepisów prawa materialnego.

Na wstępie należy wskazać, że stosownie do treści art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonania 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. Zgodnie z treścią art. 22 § 1¹ k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 art. 22 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. W przepisie tym zawarte są najbardziej istotne elementy stosunku pracy, a więc obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany (pod kierownictwem) poleceniom pracodawcy, który jest zobowiązany do wynagradzania pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę. Pracownik w ramach stosunku pracy zobowiązuje się więc do osobistego wykonywania czynności objętych umówionym rodzajem pracy. Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć wykonywania czynności wynikających z umowy o pracę osobom trzecim.

Podkreślić należy, że pracownik otrzymuje wynagrodzenie za wykonywanie pracy, a nie za rezultat pracy. Pracodawca ponosi bowiem konsekwencje niemożności świadczenia przez pracownika pracy z przyczyn technicznych - niezawinionych przez pracownika (tzw. ryzyko techniczne). Pracodawca obciążony jest także skutkami niewłaściwej obsady stanowisk i zmuszony jest ponosić straty powstałe wskutek braku należytego przygotowania pracowników do pracy (tzw. ryzyko osobowe). Pracodawca obarczony jest również skutkami ujemnych rezultatów prowadzonej działalności gospodarczej, które nie są przez pracowników zawinione i nie mogą w związku z tym powodować obniżenia ich wynagrodzenia za pracę (tzw. ryzyko gospodarcze). Na pracodawcy spoczywa także tzw. ryzyko socjalne, które polega na ponoszeniu przez pracodawcę pewnych ciężarów socjalnych związanych z zabezpieczeniem interesów bytowych pracowników i ich rodzin. Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest też możliwość wymierzania kar przez pracodawcę pracownikowi w ramach odpowiedzialności porządkowej. Stosunek pracy można scharakteryzować jako „więź prawną o charakterze dobrowolnym i trwałym, łączącą pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu

wynagrodzenia za pracę” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 26 czerwca 1996 roku, I. A. 10/96 - Apel. Lub. 1997, nr 2, poz. 10).

Elementem różniącym umowę o pracę od umowy zlecenia nie jest rodzaj wykonywanych czynności. Dla obu tych umów przedmiotem świadczenia mogą być bowiem identyczne czynności. Jak wyżej podniesiono, elementami istotnymi w umowie o pracę, które nie występują w umowie zlecenia, jest obowiązek pracownika osobistego świadczenia pracy, podporządkowania pracodawcy, obowiązek przestrzegania czasu pracy i przestrzegania dyscypliny pracy.

Niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (wyrok SN z dnia 25 kwietnia 1997 roku w sprawie II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 57).

Podkreślenia wymaga to, że umowa na podstawie której wykonywana jest praca nie może mieć charakteru mieszanego. W umowie o pracę nie mogą występować elementy umowy o pracę i elementy umowy zlecenia. Jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawarcia (wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 roku, I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449).

W art. 22 k.p. w następstwie nowelizacji z dnia 2 lutego 1996r. (ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 24, poz. 110), w określeniu stosunku pracy dodano, że jest to taki stosunek, w którym praca jest wykonywana pod kierownictwem pracodawcy, co wskazuje - jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 stycznia 1998 roku, w sprawie o sygn. II UKN 479/97 (OSNAP 1999, nr 1, poz. 34) - na dążenie ustawodawcy do wyeliminowania nieprawidłowej praktyki wymuszania na osobach zatrudnionych rezygnacji ze statusu pracowniczego. Nie doszło jednak do zanegowania potrzeby ani dopuszczalności wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych (zwłaszcza umowy zlecenia), jeżeli jest to zgodne z wolą stron, które te umowy zawierają. Brak jest bowiem podstaw do twierdzenia, iż wolą zatrudnionych jest nawiązanie umów o pracę, a nie umów zlecenia. Jak podkreślił Sąd Najwyższy w powołanym wyroku, jeżeli wolę zawarcia umowy zlecenia dana osoba w pełni świadomie wyraziła, to okoliczność, iż w pewnych sytuacjach byłoby dla niej korzystniejsze zawarcie umowy o pracę, nie może automatycznie stanowić podstawy zanegowania woli nawiązania umowy zlecenia.

Przepis art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę, ani też nie pozbawia stron swobody decydowania o treści i charakterze łączącego je stosunku prawnego (wyrok SN z dnia 23 września 1998 roku, II UKN 229/98 – OSNAP 1999, nr 19, poz. 627). Zatrudnienie nie musi mieć zatem charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. Zgodnie z dyspozycją przepisu art. 353¹ k.c. strony mogą decydować o rodzaju nawiązywanego stosunku prawnego. Zasada swobody umów polega w pierwszej kolejności na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył. Dotyczy to także wykonywania stale i za wynagrodzeniem określonych czynności, a więc stosunku prawnego określanego jako wykonywanie zatrudnienia w szerokim tego słowa znaczeniu (wyrok SN z dnia 9 grudnia 1999 roku, akt I PKN 432/99, OSNP 2001/9/310; wyrok SN z dnia 7 marca 2006 roku, I PK 146/05, OSNP 2007/5-6/67). Trzeba dodać, że dokonując wykładni oświadczeń woli kontrahentów nie można odmówić nazwie czynności prawnej jakiegokolwiek znaczenia, zwłaszcza, gdy strony mają świadomość co do rodzaju zawieranej umowy, potwierdzoną jej postanowieniami (uzasadnienie wyroku SN z dnia 18 czerwca 1998 roku w sprawie I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449). Nazwa umowy i odwołanie się w jej treści do przepisów Kodeksu cywilnego przemawiają przeciwko zakwalifikowaniu jej jako umowy o pracę (wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 roku, I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449; wyrok SN z dnia 6 października 1998 roku, I PKN 389/98, OSNP 1999/22/718).

Zgodnie z treścią art. 734 § 1 k.c. umowa zlecenia polega na zobowiązaniu się przez przyjmującego zlecenie do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Choć zleceniobiorca wykonuje osobiście powierzone mu przez zleceniodawcę zadania to jednak nie wyklucza to powierzenia wykonania zadania pod warunkami wynikającymi z dyspozycji art. 738 § 1 zd. 1 k.c. osobie trzeciej, albowiem z treści tego przepisu wynika, że powierzenie

wykonania zlecenia osobie trzeciej jest możliwe tylko wtedy, gdy wynika to z umowy lub ze zwyczaju albo, gdy jest do tego zmuszony przez okoliczności. Zleceniobiorca jest zobowiązany do tego, ażeby informować zleceniodawcę o przebiegu sprawy (art. 740 k.c.), a zleceniodawca może udzielać zleceniobiorcy wiążących wskazówek (art. 737 k.c.). Co do zasady zlecenie jest odpłatne, chyba że z umowy albo okoliczności wynika, że zleceniobiorca zobowiązał się wykonać zlecenie bez wynagrodzenia (art. 735 § 1 k.c.).

W ocenie Sądu Okręgowego w rozpoznawanej sprawie powódka miała pełną świadomość jakiego typu stosunek prawny nawiązuje z pozwanym. Wskazać przy tym należy, że w procesie zawierania umowy decydująca jest wola wyrażona na zewnątrz, a nie stan wewnętrznej świadomości stron. Oświadczenie woli powódki zostało wyrażone przez zawarcie umowy zlecenia o określonej treści (nadto strony zawarły trzy aneksy do umowy zlecenia z dnia 23 września 2016 r.). Nadana umowie określona nazwa i treść nie przesądza, co prawda o charakterze łączącego strony stosunku prawnego, ale nie można zakładać, że strony, mające pełną zdolność do czynności prawnych, miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści niż tę, którą zawarły (wyrok SN z dnia 10 października 2003 roku, I PK 466/02, Pr. Pracy 2004/3/35; wyrok SN z dnia 5 września 1997 roku, I PKN 229/97, OSNP 1998/11/329). Zaprezentowana, zatem, przez apelującego argumentacja, co do naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego, również, nie mogła zasługiwać na aprobatę.

Odnosząc się zaś do zarzutu naruszenie przepisu postępowania - art. 98 § 1 KPC, poprzez bezzasadne obciążenie powódki kosztami procesu stwierdzić należy, iż stosownie do treści art. 98 § 1 k.p.c, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Powołany przepis ustanawia dwie zasady rozstrzygania o kosztach procesu, tj. zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, więc obciążenie strony przegrywającej kosztami postępowania oraz zasadę orzekania o zwrocie kosztów niezbędnych i celowych. Wyjątkiem od tej reguły jest orzeczenie o kosztach postępowania na podstawie art. 102 k.p.c, według którego w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Sama treść tego przepisu przemawia za tezą, że jego wykładnia nie może być rozszerzająca (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 13 października 1976 r., IV PZ 61/76, nie publ. oraz z dnia 26 stycznia 2007 r., V CSK 292/06, nie publ.), a w konsekwencji zastosowanie art. 102 k.p.c. może mieć miejsce w sytuacjach wyjątkowych. Wszak wskazać należy, iż wytoczenie powództwa przez stronę stanowi zawsze jej uprawnienie, a nie obowiązek z prawnego punktu widzenia. Niezależnie od pobudek osobistych, jakie kierują stroną w takim działaniu, z prawnego punktu widzenia nie musi ona powództwa wytaczać albo - decydując się na taki krok - ocenić ryzyko, wiążące się z potencjalną przegraną w sprawie i związanymi z tym faktem konsekwencjami. W niniejszej sprawie, na etapie postępowania przed Sądem Rejonowym, powódka w żaden sposób nie uzewnętrzniła swojej szczególnej sytuacji osobistej, w szczególności nie złożyła wniosku o nieobciążanie jej kosztami postępowania, a tym samym nie sposób przyjąć, że Sąd Rejonowy, nie mając ku temu jakichkolwiek podstaw, zastosuje dyspozycję art. 102 kpc. Nie ulega również wątpliwości, że zasądzona przez Sąd Rejonowy kwota kosztów zastępstwa procesowego odpowiada charakterowi zgłoszonych przez powódkę roszczeń, a ponadto jest prawidłowa pod względem matematycznym. Stawka w sprawach o ustalenie stosunku pracy wynosi bowiem 180 zł (§ 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie), a ponieważ pełnomocnik powódki wnosił również o zasądzenie odszkodowania w wysokości 5.565,- zł (pismo procesowe z dnia 19 lutego 2020 r.), to Sąd Rejonowy wyliczając kwotę kosztów, stosownie do wartości przedmiotu sporu, słusznie zastosował także dyspozycję § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.), co ostatecznie dało kwotę 2 880 zł (180 zł + 75% z kwoty 3600 tj. 2700).

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy, na podstawie art.385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 102 kpc, zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony wypadek”. Przepis art. 102 k.p.c. jest zatem przejawem tzw. prawa sędziowskiego i może być stosowany wówczas, kiedy okoliczności konkretnej sprawy dają po temu podstawy. Jego celem jest zapobieżenie wydaniu orzeczenia o

kosztach procesu, które byłyby niesprawiedliwe. Sposób skorzystania z przepisu art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym sądu orzekającego i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstępnie, a jeśli tak, to w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór. Ustalenie, czy w danych okolicznościach zachodzą "wypadki szczególnie uzasadnione" ustawodawca pozostawia swobodnej ocenie sądu (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 20 marca 2017 r., I ACa 2389/15, LEX nr 2278167). Wskazane w powyższym przepisie szczególnie uzasadnione wypadki są związane z przebiegiem postępowania, charakterem dochodzonego roszczenia, jego znaczeniem dla strony oraz subiektywnym przekonaniem o zasadności roszczenia wspartym na obiektywnych podstawach (por. wyrok SA w Szczecinie z dnia 9 czerwca 2016 r., III ACa 88/16, LEGALIS nr 1508850). Ocena przeprowadzana jest więc według zasad słuszności z uwzględnieniem przesłanki obiektywnie uzasadnionego przekonania powoda o słuszności jego roszczenia (por. wyrok SN z dnia 15 marca 2013 r. V CZ 89/12, Legalis nr 736745, też: postanowienie SN z dnia 29 czerwca 2012 r., (...), Legalis nr 544001).

Sąd Okręgowy uznał, iż trudna sytuacja życiowa i ekonomiczna powódki, która jest matką samotnie wychowującą dziecko, a wysokość miesięcznego dochodu wynosi około 2 tys. zł, stanowią wypadek szczególnie uzasadniony pozwalający na odstępnie od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu.

ZARZĄDZENIE:

odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powódki.

26 V 2022 roku.