

Sygn. akt VI Pa 49/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 października 2013 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodnicząca:	SSO Aleksandra Mitros
Sędziowie:	SO Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk SO Monika Miller-Młyńska (spr.)
Protokolant:	sekr. sąd. Agata Furga

po rozpoznaniu w dniu 11 października 2013 roku w Szczecinie

sprawy z powództwa K. K. (1)

przeciwko M. B. (1)

o ustalenie istnienia stosunku pracy i inne

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną M. B. (1) od wyroku Sądu Rejonowego w Goleniowie IV Wydziału Pracy z dnia 12 lutego 2013 roku, sygn. akt IV P 118/12

I. Oddała apelację;

II. Zasądza od pozwanej M. B. (1) na rzecz powódki K. K. (1) kwotę 345 (trzystu czterdziestu pięciu) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

UZASADNIENIE

K. K. (1) wniosła w dniu 9 marca 2012r. pozew przeciwko M. B. (1). Domagała się w nim ustalenia, że była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę w okresie od 15 sierpnia 2005r. do 31 października 2011r. w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony; zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz kwoty 4.158 zł tytułem odszkodowania za nieprawidłowe rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu; zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz kwoty 2.923,52 zł tytułem ekwiwalentu za zaległy urlop wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu oraz zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych. W uzasadnieniu podała, że strony łączyła ustna umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony na stanowisku sprzedawcy. Wskazała, iż przez pierwsze pięć lat otrzymywała wynagrodzenie w wysokości po 800 zł miesięcznie, natomiast przez ostatni rok - 900 zł. Podniosła, że umowa o pracę została z nią rozwiązana bez zachowania przewidzianej prawem formy, tj. ustnie, bez wskazania przyczyny, jak również bez zachowania jakiegokolwiek okresu wypowiedzenia.

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanej wniósł o oddalenie powództwa w całości, w szczególności w części dotyczącej zasądzenia kwoty 2.923,52 zł tytułem ekwiwalentu za zaległy urlop wraz z odsetkami ustawowymi ze względu na przedawnienie roszczenia i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwana zaprzeczyła, aby z powódką łączył ją stosunek pracy, wskazując iż w relacjach stron nie występował element podporządkowania pracownika pracodawcy. Nadto zakwestionowała okres współpracy stron podawany przez powódkę i wskazała, że powódka korzystała corocznie z urlopu w wymiarze 26 dni.

W piśmie procesowym z 7 maja 2012r. pełnomocnik powódki rozszerzył powództwo o żądanie zasądzenia kwoty 2.882,80 zł z tytułu wyrównania wynagrodzenia do wysokości wynagrodzenia minimalnego wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pisma zawierającego rozszerzenie żądań pozwu do dnia zapłaty. W uzasadnieniu podał, iż powódka otrzymywała wynagrodzenie poniżej minimalnego, podczas gdy pracownik zatrudniony w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może otrzymać wynagrodzenia niższego niż wynagrodzenie minimalne obowiązujące w danym roku. Precyzując zakres roszczenia o zasądzenie ekwiwalentu za zaległy urlop wskazał, iż roszczenie to dotyczy niewykorzystanego urlopu za okres trzech lat przed 2009r. Podniósł, że podnoszony w tym względzie przez pozwaną zarzut przedawnienia roszczenia jest sprzeczny z zasadami współżycia społecznego.

Pozwana wniosła o oddalenie także i tego żądania powódki.

Wyrokiem z dnia 12 lutego 2013r. Sąd Rejonowy w Goleniowie ustalił, iż w okresie od 15 sierpnia 2005r. do 31 października 2011 r. powódka K. K. (1) była zatrudniona przez pozwaną M. B. (1), prowadzącą sklep w P. przy ul. (...), na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzedawcy (pkt 1), zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.882,80 zł netto z tytułu wynagrodzenia za pracę za okres od marca 2009r. do 31 października 2011 r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 5 czerwca 2012r. do dnia zapłaty (pkt 2), zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 4.158 zł brutto z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 23 marca 2012r. do dnia zapłaty (pkt 3), zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 974,50 zł netto z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 2008r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 23 marca 2012r. do dnia zapłaty (pkt 4), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 5), zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 770 zł z tytułu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 6) oraz nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Goleniowie kwotę 944,80 zł z tytułu kosztów sądowych, których nie miała obowiązku ponieść powódka (pkt 7).

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych :

Powódka dowiedziała się, że pozwana otwiera sklep w P.. W związku z tym zadzwoniła do mamy pozwanej K. W. z zapytaniem, czy może przyjść do pracy na ten sklep. K. W. nakłoniła córkę, aby zatrudniła powódkę. Po kilku dniach strony spotkały się w domu powódki i uzgodniły, od kiedy powódka zaczyna pracę, jaka będzie pensja i warunki zatrudnienia. Powódka w tym czasie pobierała już świadczenia emerytalne, ale w niskiej wysokości. W związku z tym poinformowała pozwaną, że chce być zatrudniona na umowę o pracę, aby okres zatrudnienia liczył się do stażu pracy. Powódka została dopuszczona do pracy bez wstępnych badań lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku sprzedawcy oraz szkoleń wstępnych ogólnych i stanowiskowych, okresowych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracę w sklepie pozwanej rozpoczęła 15 sierpnia 2005r.

Powódka pracę świadczyła na stanowisku sprzedawcy. W ramach swoich obowiązków przyjmowała towar, wykładała go, sprzątała sklep, obsługiwała klientów. Pracowała przez 7 dni w tygodniu na zmiany, początkowo z A. K. (1), a od stycznia 2006r. z F. I. (1), tj. jednego dnia powódka pracowała od godz. 6.00 do 14.00, po czym zmieniała ją F. I. (1), która pracowała do 21.00, a na drugi dzień to F. I. (1) pracowała od 6.00 do 14.00, a po południu powódką ją zmieniała. Taki rozkład czasu pracy obowiązywał od poniedziałku do soboty, natomiast w niedziele powódka pracowała od godz. 8.00 do 21.00 w ten sposób, że w jedną całą niedzielę w sklepie pracowała powódka, a w następną cały dzień w sklepie

obsługiwała F. I. (1), a powódka miała wtedy wolne. Sprzedawczynie same pomiędzy sobą uzgodniły, kto na jaką zmianę będzie przychodził oraz przyjęły powyższy sposób pracy w niedziele.

Pozwana na te uzgodnienia wyraziła zgodę. Sklepowe nie miały obowiązku nigdzie odnotowywać, że przyszły w danym dniu do pracy. F. I. (1) miała podpisaną z pozwaną umowę o pracę na czas nieokreślony. Umowa ta została jej wypowiedziana na piśmie za trzymiesięcznym wypowiedzeniem z powodu likwidacji sklepu. Powódka wykonywała identyczne czynności pracownicze, jak F. I. (1).

Pozwana wytłumaczyła sprzedawczyniom co mają robić, jak wypisywać faktury. Na początku sama zamawiała towar do sklepu, a potem nakazywała zamawiać towar sprzedawczyniom. Przed zamówieniami towaru sprzedawczynie zawsze kontaktowały się telefonicznie z pozwaną. Wcześniej sprawdzały, jakich produktów w sklepie brakuje. Pozwana przyjeżdżała do sklepu, a ponadto telefonicznie kontaktowała się z powódką i F. I. (1). Były okresy, gdy do sklepu zaglądała codziennie oraz takie, kiedy w ogóle się nie pojawiała. Podczas pobytów w sklepie sprawdzała, jak sprzedawczynie pracują, przywoziła towar. Czasami robiła w sklepie przemeblowanie.

Za pracę powódka otrzymywała do końca 2010r. wynagrodzenie w wysokości 800 zł netto miesięcznie, natomiast w roku 2011 otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 900 zł netto. Pensję pobierała z utargu w sklepie. Kopię kartek z wypłatą wynagrodzenia zostawiała w sklepie, a oryginały były przekazywane pozwanej.

F. I. (1) za swoją pracę otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 1.260 zł raz w miesiącu, przy czym pensja była płacona za przepracowany miesiąc pomiędzy pierwszym a dziesiątym dniem następnego miesiąca. Sama brała sobie z kasy sklepowej 900 zł, zaś resztę wypłacała jej pozwana w biurze; wtedy też F. I. podpisywała listę płac.

W sklepie pozwanej nie była prowadzona lista obecności ani grafiki pracy. Do 2009r. powódka w ogóle nie korzystała z urlopów wypoczynkowych. Za lata 2009, 2010 i 2011 powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy. Podczas nieobecności w pracy zastępowały ją wówczas J. W., S. M. (1), M. Ł., I. K., K. R. (1). Daty urlopów powódka uzgadniała z pozwaną, ale zastępstwo załatwiała sobie sama.

Gdy zachodziły takie sytuacje, że któraś ze sklepowych chciała wyjść wcześniej z pracy, musiała prosić koleżankę, aby ta przyszła szybciej na swoją zmianę. Fakt wcześniejszego wyjścia zgłaszano pozwanej.

Podczas jednego z urlopów powódki przez cały miesiąc w sklepie zastępowała ją K. R. (1). Powódka poprosiła ją o zastępstwo, ponieważ chciała wyjechać do córki. Pozwana wiedziała o tym zastępstwie. Powódka wytłumaczyła K. R. (1) na czym będzie polegać jej praca. W trakcie tego zastępstwa pozwana przyjeżdżała do sklepu raz lub dwa razy w tygodniu. K. R. (1) odczuwała, że pracuje pod nadzorem pozwanej, a w sklepie robiła wszystko za jej zgodą, a nie według własnego uznania. Za przepracowany miesiąc K. R. (1) otrzymała wynagrodzenie około 1.000 zł z kasy sklepu pozwanej.

Podczas letniego urlopu powódki w 2011 r. była ona zastępowana w sklepie przez S. M. (1). Powódka poprosiła ją osobiście o zastępstwo, a pozwana wyraziła na to zgodę. W okresie zastępstwa pozwana przychodziła do sklepu nawet dwa razy dziennie; S. M. (1) pytała się jej, jak zamawiać i układać towar. Druga sklepowa, która z nią pracowała kontaktowała się z pozwaną w sprawach zamówień większej ilości towaru. Pieniądze za pracę na zastępstwie S. M. (1) otrzymała od powódki.

O tym, że powódka nie będzie dłużej pracować u pozwanej dowiedziała się z rozmowy telefonicznej z pozwaną. Pozwana oświadczyła, że wynika to z zakończenia działalności sklepu. Powódka nie otrzymała żadnego pisma w tej sprawie. Pozwana nie wydała powódce świadectwa pracy. Powódka pracowała u pozwanej do dnia 31 października 2011 r.

W dniach 11 i 19 stycznia 2012r. oraz 1 i 2 lutego 2012r. w firmie pozwanej pod nazwą (...)w P.przeprowadzona została przez Państwową Inspekcję Pracy kontrola. W jej wyniku skierowano do pozwanej wystąpienie pokontrolne, w którym

zawnioskowano o niezwłoczne potwierdzenie powódce na piśmie ustaleń co do rodzaju zawartej z nią umowy oraz jej warunków, zgłoszenie jej do ubezpieczenia społecznego oraz wydanie świadectwa pracy.

Wyjaśniając motywy swojego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności zwrócił uwagę, że uzasadnione okazało się powództwo, w zakresie w jakim powódka żądała ustalenia, że strony łączyła umowa o pracę. Uznał, że mimo braku pomiędzy stronami pisemnej umowy o pracę, de facto strony pozostawały w stosunku pracy. W tym zakresie Sąd Rejonowy zauważył, że z protokołu kontroli przeprowadzonej u pozwanej przez Inspektora PIP wynika, iż pozwana oświadczyła kontrolującemu, że wyraziła zgodę na zatrudnienie powódki w ramach ustnej umowy o pracę. Potwierdziła fakt zatrudnienia powódki na stanowisku sprzedawca, przez około 5 lat, do dnia 31 października 2011r. (k. 22 akt). Uznał nadto, że w toku postępowania sądowego ustalono, że miejsce świadczenia pracy było ściśle wskazane przez pozwaną. Powódka miała również wyznaczone ramy czasowe, w jakich miała dokonywać swoich czynności pracowniczych, czego nie mogła zmienić okoliczność, iż K. K. we własnym zakresie uzgadniała ze swoją zmienniczką to, która z nich obejmuje dane zmiany. Sąd I instancji zauważył, że z zeznań F. I. (1) wynikało, że pozwana wyraziła sprzedawczyniom zgody na takie ustalenia. Przyjął także, że również daty urlopów wypoczynkowych, z których powódka korzystała od 2009r., uzgadniała ona z pozwaną, choć zastępstwo w pracy załatwiała sobie sama. Sąd Rejonowy zauważył, że z materiału dowodowego wynikało jednoznacznie, że powódka była zobowiązana do świadczenia na rzecz pozwanej określonych czynności, które można było uznać za jej obowiązki pracownicze. W tym zakresie przyjął, iż strony uzgodniły, że powódka będzie przyjmowała towar, zamawiała towar, wykladała go, sprzątała sklep, obsługiwała klientów. Uznał, że w ten sposób strony uzgodniły rodzaj pracy, tj. czynności, które de facto stanowiły obowiązki pracownicze powódki, których wykonania oczekiwała od niej pozwana. Określenie rodzaju pracy stanowiło kolejną istotną przesłankę uznania przez Sąd Rejonowy, iż stosunek prawny łączący strony procesu był w rzeczywistości stosunkiem pracy. Sąd Rejonowy wskazał przy tym, że z zeznań powódki oraz świadków F. I. (1), M. K., R. W. i S. M. (1) wprost wynikało, że powódka świadczyła pracę w sklepie pozwanej wykonując dokładnie takie same czynności i na takich samych zasadach, jak druga sklepowa F. I. (1), która miała zawartą z pozwaną umowę o pracę. Sąd Rejonowy uznał zatem, że skoro pozwana nie miała żadnych wątpliwości, czy zastrzeżeń, że jej współpraca z F. I. (1) była stosunkiem pracy, to za taki sam stosunek należało uznać identycznie wyglądającą współpracę z powódką.

W ocenie Sądu I instancji postępowanie dowodowe wykazało także, że powódka podlegała kierownictwu pozwanej rozumianemu jako możliwość wydawania przez pozwaną (jako pracodawcę) powódce (jako pracownikowi) poleceń, które są wiążące dla pracownika, jeżeli nie są sprzeczne z umową i prawem. W tym zakresie Sąd wskazał, że z zeznań powódki, potwierdzonych zeznaniami świadków, a w tym pracujących z nią F. I. (1) i A. K. (1) wynikało, że pozwana podczas pobytów w sklepie sprawdzała, jak sprzedawczynie pracują. Nakazywała im zamawianie towaru, przy czym przed zamówieniami towaru sprzedawczynie zawsze kontaktowały się telefonicznie z pozwaną. Również K. R. (1), zastępująca powódkę w trakcie korzystania przez nią z urlopu, zeznała, że w sklepie sklepowe robiły wszystko za zgodą pozwanej, a nie według własnego uznania i odczuwała, że pracuje pod jej nadzorem.

Sąd I instancji wskazał nadto, że dostrzegł to, iż łącząca strony relacja prawna zawierała poza cechami charakterystycznymi dla umów pracę także elementy, które występują w innych umowach cywilnych, w szczególności w umowie zlecenia. Przede wszystkim Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że w relacjach stron nie był rygorystycznie wymagany charakterystyczny dla stosunków pracowniczych obowiązek osobistego świadczenia pracy przez powódkę w sposób ciągły, mogła ona korzystać z zastępstwa, choć zawsze za zgodą i wiedzą pozwanej. Sąd I instancji jednocześnie jednak podkreślił, że dla oceny rodzaju stosunku prawnego łączącego strony decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. Zdaniem Sądu w realiach niniejszej sprawy przeważający charakter miały elementy charakterystyczne dla umowy o pracę

Sąd ustalił, że okres w jakim powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanej był zgodny z twierdzeniami powódki i trwał od 15 sierpnia 2005r. do 31 października 2011 r. Potwierdziły to zdaniem Sądu I instancji zeznania świadków M. K. i A. K. (1).

Konsekwencją powyższego ustalenia było uznanie za zasadne również roszczenia o zasądzenie na rzecz powódki wynagrodzenia za pracę w kwocie 2.882,80 zł z tytułu wyrównania wynagrodzenia powódki do wysokości

wynagrodzenia minimalnego ustalanego w trybie przewidzianym w ustawie z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U Nr 200, poz. 1679 ze zm). Sąd zwrócił uwagę, że powódka otrzymywała z tytułu zatrudnienia wynagrodzenie niższe od wynagrodzenia minimalnego. Wskazał, że pracownik zgodnie z art. 13 k.p. ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, a w konsekwencji może żądać wyrównania do poziomu wynagrodzenia minimalnego Orzekł nadto o odsetkach.

Za uzasadnione Sąd Rejonowy uznał również żądanie zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w kwocie 4158 zł. Uznał, że pozwana naruszyła formalnoprawne wymogi dotyczące rozwiązywania stosunku pracy. W tym zakresie wskazał, że niezależnie o tego, czy pozwana dążyła do wypowiedzenia powódce umowy o pracę, czy też do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie natychmiastowym, powinna była zrobić to na piśmie. Tymczasem pozwana nie złożyła powódce oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy na piśmie, nie wskazała przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy i nie pouczyła powódki o przysługującym jej prawie odwołania do sądu pracy. W ten sposób naruszyła przepisy art. 30 § 3, 4 i 5 k. p. Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał, że powódce przysługuje od pozwanej odszkodowanie w wysokości nie niższej od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Za częściowo zasadne Sąd Rejonowy uznał również żądanie zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2006 - 2008. Mając na uwadze podniesiony przez pozwaną zarzut przedawnienia tego roszczenia, przywołując wyrok Sądu Najwyższego z 29 marca 2001r. (I PKN 336/00), zauważył że prawo pracownika do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w całości lub części urlop wypoczynkowy powstaje w dniu rozwiązania umowy o pracę — zdarzenia uniemożliwiającego realizację prawa do urlopu wypoczynkowego w naturze. Wskazał, że w tym też dniu prawo do urlopu w naturze przekształca się w jego pieniężny ekwiwalent, który przysługuje za urlopy nieprzedawnione w chwili powstania do niego prawa. Z uwagi na powyższe uznał za nietrafny pogląd, jakoby po przekształceniu prawa do urlopu wypoczynkowego w naturze w jego ekwiwalent pieniężny nadal biegł termin przedawnienia roszczenia o udzielenie urlopu. Zwrócił uwagę, że roszczenie o udzielenie urlopu wypoczynkowego przedawnia się z upływem lat trzech od chwili jego wymagalności, a urlop wypoczynkowy za dany rok kalendarzowy powinien być pracownikowi udzielony najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego. Przyjął, iż w pierwszym dniu drugiego kwartału, a więc 1 kwietnia, powstaje roszczenie pracownika o udzielenie urlopu za rok poprzedni i od tej daty rozpoczyna bieg trzyletni okres przedawnienia roszczenia o urlop.

Mając na uwadze powyższe ustalenia Sąd Rejonowy wskazał, że strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę w dniu 31 października 2011 r. Uznał, że roszczenia powódki o niewykorzystane w naturze kolejne urlopy wypoczynkowe stały się wymagalne: 1 kwietnia 2007r. - za 2006r; 1 kwietnia 2008r. - za 2007r. i 1 kwietnia 2009r. za 2008r. W konsekwencji Sąd I instancji uznał, że powódka nabyła zatem prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany w naturze urlop wypoczynkowy za 2008r. w liczbie 26 dni.

O kosztach postępowania Sąd I instancji orzek na podstawie art. 100 k.p.c., dokonując ich stosunkowego rozdzielenia, biorąc pod uwagę, że strona powodowa wygrała sprawę w 91% oraz na podstawie przepisów Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.), tj. § 12 ust. 1 pkt 3 — co do roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy; § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 3 — co do roszczenia z tytułu wynagrodzenia za pracę; § 12 ust. 1 pkt 1 oraz w zgodzie z poglądem prawnym zawartym w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011r. I PZP 6/10, której nadano moc zasady prawnej, iż podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 k. p. w związku z art. 58 k. p. stanowi stawka minimalna określona w § 11 ust. 1 pkt 1 przywołanego rozporządzenia — co do roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i § 6 pkt 3 — co do roszczenia z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

O kosztach należnych Skarbowi Państwa rozstrzygnięto na mocy przepisu art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz. U. z 2010r. Nr 90, poz. 594 ze zm.).

Apelację od powyższego wyroku wniosła wyłącznie pozwana, zaskarżając go w całości.

Wyrokowi zarzuciła:

1) naruszenie art. 233 kodeksu postępowania cywilnego poprzez przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów wyrażające się w sprzeczności istotnych ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, wyrażającą się w daniu zbyt dużego znaczenia oświadczeniu, jakie złożyła pozwana w trakcie kontroli Państwowego Inspektoratu Pracy oraz zeznań powódki, przy pominięciu istotnych elementów zeznań innych świadków oraz dowodów w niniejszej sprawie przeprowadzonych bezpośrednio.

2) naruszenie art. 233 kodeksu postępowania cywilnego poprzez dowolną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności zeznań świadków K. R. (2), M. K., a także powódki i w konsekwencji ustalenie, że umowa zawarta między stronami miała charakter umowy o pracę,

3) naruszenie art. 235 § 1 k.p.c. poprzez uznanie za miarodajne dla rozstrzygnięcia sprawy wyjaśnień pozwanej złożonych w ramach innego postępowania, podczas gdy okolicznościom tam zawartym pozwana zaprzeczyła w ramach niniejszego procesu, jak również w ramach samego postępowania przed Państwową Inspekcją Pracy.

3) błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przepisów art. 22 § 1 oraz art. 25 § 1 kodeksu pracy poprzez przyjęcie, że charakter stosunku cywilnoprawnego powstałego między stronami miał cechy umowy o pracę na czas nieokreślony, pomimo braku podstawowych jego cech, takich jak podporządkowanie oraz wyznaczenie czasu pracy.

W oparciu o wskazane wyżej zarzuty, pełnomocnik pozwanej wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w części objętej zaskarżeniem, w szczególności poprzez ustalenie że strony łączyła umowa zlecenia, a nie umowa o pracę na czas nieokreślony, oddalenie powództwa w pozostałym zakresie, a także zgodną z tym zmianę orzeczenia w zakresie kosztów procesu, ewentualnie uchylenie wyroku w części objętej zaskarżeniem i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, z pozostawieniem temu Sądowi orzeczenia o kosztach postępowania apelacyjnego. Dodatkowo wniesiono o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik pozwanej podniósł, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził, aby strony rzeczywiście łączył stosunek pracy. Zarzucił, że w stosunku łączącym strony brak było podstawowych elementów stosunku pracy, tj. podporządkowania oraz nadzoru nad pracownikiem. Podkreślił, że praca powódki polegała na przyjmowaniu i zamawianiu towarów, sprzątaniu sklepu, obsłudze klientów oraz czuwaniu nad całością funkcjonowania sklepu należącej do pozwanej. Wskazał, że z uwagi na fakt, że pozwana nie mieszkała w miejscowości P., w sklepie pojawiała się bardzo rzadko, tym samym to powódka była osobą, która odpowiadała za sklep, a jej kontakt z pozwaną ograniczał się wyłącznie do rozmów telefonicznych.

Pozwana zauważyła nadto, że nie uzgadniała z powódką godzin jej pracy w sklepie, bowiem wskazała jedynie, w jakich godzinach sklep może być otwarty, pozostawiając zarówno organizację zmian, jak i godziny do decyzji własnej powódki i innych osób. Pozwana podkreśliła przy tym, że powódka wskazywała w toku postępowania, że pracowała w godzinach 6:00 – 23:00 lub 24:00, natomiast inne osoby (zeznania: F. I. (1), A. K. (1), S. M. (1), K. K. (1)) wskazały, że pracowały do godziny 21:00 bądź 22:00. Zdaniem pozwanej te rozbieżności potwierdzają prawdziwość jej twierdzeń, że to osoby będące w danym dniu w sklepie indywidualnie podejmowały decyzję do której godziny sklep pozostanie otwarty. Pozwana na poparcie swojej argumentacji przytoczyła wyrok Sądu Najwyższego Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 11 stycznia 2008 roku (sygn. akt I PK 182/2007), w którym Sąd ten wskazał, że umowy, z mocy których osoby zostają zobowiązane do świadczenia pracy zapewniającej funkcjonowanie zakładu usługowego w wyznaczonych godzinach jego otwarcia, ale z przyznaniem im swobody co do ustalenia, która z nich i kiedy pracuje, nie mogą być uznane za umowy o pracę (art. 22 k.p.).

Dalej pozwana zauważyła, że brak podstaw do uznania, iż strony łączył stosunek pracy potwierdziły również okoliczności dotyczące zasad korzystania przez powódkę z urlopów. W tym zakresie wskazano, że pozwana była

jedynie informowana o tym fakcie, natomiast zorganizowanie zastępstwa należało do powódki. Działanie pozwanej ograniczało się do przyjęcia informacji tym, kto i kiedy będzie zastępował powódkę; nie brała ona osobiście udziału w doborze zmiennika.

Pozwana zauważyła dodatkowo, że podczas przeprowadzonej kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w dniach 11 i 19 stycznia 2012 roku oraz 01 i 02 lutego 2012 roku, nadmieniła jedynie, że z powódką łączyła ją ustna umowa o pracę, co zostało odnotowane w protokole z tej kontroli. Podkreśliła jednak, że w toku niniejszego procesu wyraźnie wskazała, że jest to kwestia sporna, która powinna być rozstrzygnięta przez Sąd. Tym samym Pozwana zaprzeczyła oświadczeniu, co do powyższej kwestii, które złożyła działając w błędzie. Skarżąca zarzuciła, iż powyższe w całości zostało pominięte przez Sąd Orzekający, który wbrew zasadzie bezpośredniości wyrażonej w przepisie art. 235 § 1 k.p.c. za miarodajne dla rozstrzygnięcia sprawy uznał wyjaśnienia pozwanej złożone w ramach innego postępowania, podczas gdy okolicznościom tam zawartym pozwana zaprzeczyła w ramach niniejszego procesu, jak również w ramach samego postępowania przed Państwową Inspekcją Pracy Wskazała, że pominięcie w tym zakresie jej odmiennych zeznań i wyjaśnień wyrażonych bezpośrednio w ramach niniejszego postępowania, przy ich całkowitej zgodności z zeznaniami świadków A. K. (1), F. I. (1) oraz K. W., którzy pośrednio potwierdzali jej stanowisko procesowe, stanowi wyraz dowolnej oceny dowodów i przekroczenia w tym zakresie dyspozycji normatywnej wynikającej z przepisu art. 233 § 1 k.p.c.

Pozwana w dalszej części apelacji dodatkowo wskazała, że w jej ocenie nie można dokonywać uproszczonej wykładni poprzez porównanie wykonywanych obowiązków przez powódkę oraz pracownika pozwanej i tylko na podstawie hipotetycznie podobnego zakresu obowiązków. Działanie takie prowadzi w ocenie pozwanej do błędnej tezy, że powódka powinna zostać uznana za zatrudnioną na umowę o pracę, skoro druga osoba umowę taką posiadała. Wskazała w tym zakresie na indywidualnie zakreślone obowiązki powódki, takie jak chociażby wypłacanie pieniędzy z kasy dla zmienniczek czy osobiste rozliczanie się z dostawcami.

Pozwana zwróciła nadto uwagę, że wykonywanie przez powódkę czynności nie było przez nią kontrolowane. Twierdzenia te zdaniem pozwanej znalazły przy tym poparcie w zeznaniach świadków, w tym K. W., która była informowana podczas odwiedzin w sklepie, że osobą zarządzającą sklepem jest powódka.

Zdaniem pozwanej dowolne było ustalenie Sądu pierwszej instancji, jakoby podczas pobytów w sklepie działała ona kierowniczo w stosunku do powódki. Wskazała, że takiemu ustaleniu przeczą zeznania świadka A. K. (1), która wskazała, że pozwana nie wydawała jej żadnych poleceń, ale także nie czuła aby pozwana nadzorowała jej pracę. Dodatkowo świadek ta potwierdziła, że nie istniał jakikolwiek grafik pracy a także, że to ona sama wraz z powódką ustalały pomiędzy sobą tak zmiany jak i godziny pracy. Sama powódka w toku zeznań przyznała, że godziny zamknięcia sklepu były elastyczne i tak naprawdę zależały od danej osoby, która miała w danym dniu dokonać zamknięcia sklepu. Świadcowie F. I. (1) a także A. K. (1) złożyły spójne zeznania, że godziny pracy sklepu były inne niż te na jakie wskazała powódka, tym samym nie można w ocenie pozwanej mówić o z góry ustalonym czasie pracy sklepu, bowiem jak wynika z treści zeznań czas ten był ustalany dowolnie.

Pozwana wskazała dodatkowo, że tylko na początku działalności sklepu dokonywała zamówień i płaciła za towar – powodowane to było brakiem wiedzy, co do powyższej czynności tak powódki, jak i innych osób. Natomiast w czasie późniejszym to wyłącznie powódka i inne osoby dokonywały zamówień oraz rozliczeń, a pozwana była jedynie informacyjnie powiadamiana o tym fakcie. Pozwana podkreśliła przy tym, że powyższe fakty potwierdziła świadek F. I. (1), która wskazała, że wraz z powódką dokonywała zamówień, informując jedynie pozwaną, co i w jakiej ilości było potrzebne. Zwróciła też uwagę, że rozliczenia z dostawcami odbywały się przez zapłatę pieniędzmi z kasy, bez jej udziału.

Pozwana podkreśliła nadto, że w jej ocenie zeznania świadka K. R. (1), która wskazała, że odczuwała, iż wykonuje pracę pod nadzorem pozwanej, nie mogą stanowić okoliczności potwierdzającej nadzór czy też kontrolę nad innymi osobami w szczególności powódki. W tym zakresie pozwana zauważyła, że uszło uwadze Sądu Rejonowego, że K. R. (1) zastępowała powódkę. Pozwana nie знаła jej osobiście, tak więc kontrola jej pracy była ze wszech miar normalnym

działaniem. Nadto, działanie pozwanej, które można było pochytywać jako kontrola, nie miało miejsca w stosunku do innych osób, w tym zwłaszcza co do powódki. Inny charakter stosunku, jaki łączył strony potwierdzony został zdaniem pozwanej także przez fakt, że to powódka osobiście płaciła osobom, jakie ją zastępowały i dokonywała tego pieniędzmi pobieranymi bezpośrednio z kasy.

Wreszcie pozwana zauważyła, że nie można także pomijać woli stron i ich zamiaru ukształtowania w określony sposób treści łączącego je stosunku prawnego. Wskazała, iż powódka zeznała, że jedynie podejrzewała, że jest zatrudniona na umowę o pracę, jednak nigdy nie skonsultowała tych wątpliwości z pozwaną. Ta zaś nigdy nie miała przekonania, że zatrudnia powódkę na podstawie umowy o pracę.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji raz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja okazała się niezasadna.

Na wstępie należy wskazać, iż postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje bowiem sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” oznacza, że sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebrany w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, niepubl.). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60). Może również zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu I instancji, i to zarówno po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, jak i bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (por. uchwała składu 7 sędziów Izby Cywilnej z 23 marca 1999 r., sygn. akt III CZP 59/98, OSNC 1999, nr 7–8, poz. 124).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozstrzyganej sprawy należy w pierwszej kolejności stwierdzić, iż Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy, choć Sąd Odwoławczy uznał za konieczne uzupełnienie go o dodatkowe przesłuchanie świadka F. I. (1) oraz powódki (dowód z uzupełniającego przesłuchania pozwanej nie został przeprowadzony wyłącznie z uwagi na to, że nie stawiła się ona na przesłuchanie, pomimo prawidłowego wezwania), jak również dopuścił dowód z akt sprawy karnej, jaka toczyła się przed Sądem Okręgowym w Szczecinie w sprawie o sygn. akt III K 127/08 oraz akt emerytalnych powódki i A. K. (1) prowadzonych przez ZUS O/S., a nadto z informacji Inspekcji Pracy z dnia 11 lipca 2013 r.

Sąd Okręgowy uznał też, że Sąd pierwszej instancji wywiódł prawidłowe wnioski ze zgromadzonych dowodów, przyjmując że strony w okresie od 15 sierpnia 2005 r. do 31 października 2011 r. łączył stosunek pracy, stąd też Sąd Okręgowy te ustalenia Sądu I instancji w całości uznał i przyjął jako własne. Sąd Odwoławczy nie stwierdził przy tym naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa materialnego, w związku z czym poparł rozważania Sądu Rejonowego również w zakresie przyjętych przez niego podstaw prawnych orzeczenia. Nie podzielił bowiem argumentów strony skarżącej podniesionych w treści apelacji.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że wprawdzie pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Rejonowego w całości, jednakże zarzuty apelacji zasadniczo sprowadzały się wyłącznie do zakwestionowania ustaleń Sądu I instancji w zakresie w jakim przyjął on, że strony w okresie od dnia 15 sierpnia 2005 r. do dnia 31 października 2011 r. łączył stosunek pracy. Pozwana nie zakwestionowała natomiast co do zasady prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego w zakresie ustaleń dotyczących wysokości należnego powódce odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, wysokości należnego powódce wyrównania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W apelacji nie wyartykułowano również żadnych zarzutów odnośnie rozstrzygnięcia w zakresie kosztów sądowych oraz kosztów zastępstwa procesowego. Z tego względu – mając na uwadze granice zaskarżenia - odniesienia do konkretnych tez czy ustaleń dowodowych Sądu Rejonowego sformułowane będą wyłącznie w zakresie podniesionych w apelacji zarzutów.

Sąd Odwoławczy nie podzielił zarzutów apelacji zmierzających do wykazania, że Sąd Rejonowy wydał rozstrzygnięcie bez wszechstronnego rozważenia zabranego materiału dowodowego. Zgodnie z treścią przepisu art. 233 § 1 k.p.c., wiarygodność i moc dowodów Sąd ocenia według swego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli więc ze zgromadzonego w sprawie 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. Tylko w przypadku, 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, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27.09.2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). Zaakcentować jednocześnie trzeba, że zarzucenie naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów może polegać tylko na podważeniu podstaw tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 roku, sygn. akt IV CK 274/03, LEX nr 164852). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga więc wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 7 czerwca 2006 roku, sygn. akt I ACa 1407/05, LEX nr 278415). W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (tak Sąd Najwyższy m. in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753, 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347, 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136). Na płaszczyźnie procesowej, skuteczność zarzutu dokonania przez Sąd I instancji błędnych ustaleń faktycznych, uzależniona jest w takiej sytuacji od wykazania, iż Sąd ten wadliwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a tym samym naruszył art. 233 § 1 k.p.c.

Tymczasem w niniejszej sprawie apelująca nie wykazała, aby Sąd I instancji naruszył zasadę swobodnej oceny dowodów. Wskazując w apelacji na sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Rejonowego z treścią zgromadzonego materiału dowodowego prowadzącą do ustalenia, że strony łączył stosunek pracy, nie przedstawiła żadnych argumentów, które mogłyby podważyć poczynione przez Sąd ustalenia, ani nie wskazała na jakiegokolwiek niespójności w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego czy też uchybienia polegające na wnioskowaniu w sposób nie korespondujący z zasadami logiki, czy doświadczenia życiowego. Przedstawiona przez pozwaną wersja stanu faktycznego stanowiła w ocenie Sądu Odwoławczego wyłącznie polemikę z ustaleniami poczynionymi przez Sąd Rejonowy. Poszczególne wypowiedzi świadków pozwana starała się po prostu wyjaśnić w ten sposób, by korespondowały w przyjętą przez nią taktyką procesową.

Również okoliczność, że Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom powódki i świadkom z nią związanym, tj. M. K., A. K. (1) oraz R. W. nie była sama w sobie wystarczająca dla uznania, że zebrany w sprawie materiał dowodowy był niepełny, a jego ocena dokonana przez Sąd Rejonowy zawiera błędy logiczne, wewnętrzne sprzeczności lub jest niepełna czy niespójna. Sąd Okręgowy dostrzegł przy tym, że w toku postępowania karnego toczącego się przeciwko oskarżonemu o napad na sklep, w którym powódka pracowała, K. K. zeznała, że „gdy jest taka potrzeba, to sprzedaję w sklepie,

zastępując kuzynkę” (protokół przesłuchania powódki z dnia 18.04.2008 r. k. 5v akt SO w Szczecinie III K 127/08); potwierdziła to także podczas kolejnego przesłuchania w dniu 6 maja 2008 r. (k. 43 akt III K 127/08). Powódka podczas przesłuchania w trakcie postępowania odwoławczego wyjaśniła wprawdzie, że złożyła takie zeznania w toku postępowania karnego na polecenie pozwanej, jednakże Sąd Okręgowy uznał to za okoliczność nakazującą traktowanie zeznań powódki składanych w toku niniejszego procesu z dużą ostrożnością. Jednocześnie jednak brak było podstaw, by zupełnie odmówić wiary jej zeznaniom. Trzeba bowiem przypomnieć, że jednym z etapów oceny zeznań świadków i stron jest sporządzenie zestawienia treści zeznań z pozostałymi dowodami naświetlającymi okoliczności sprawy i na dokonaniu prawidłowego wyboru, po rozważeniu wynikłych sprzeczności w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego. Wyjaśnić też trzeba, że wprawdzie powódka jest osobą zainteresowaną rozstrzygnięciem sprawy na swoją korzyść, jednakże z tej tylko przyczyny nie można przekreślać mocy dowodowej jej zeznań. Po pierwsze bowiem, również pozwana w niniejszym procesie była stroną zainteresowaną rozstrzygnięciem sprawy na swoją korzyść, po drugie zaś, istotne dla oceny prawidłowości dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny materiału dowodowego jest to, że zeznania powódki oraz świadków z nią związanych korespondowały również z zeznaniami świadków zawnioskowanych przez pozwaną, tj. K. W., F. I. (1), S. M. (1) czy K. R. (1).

Zasadny natomiast okazał się zarzut apelacji zmierzający do wykazania naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 235 § 1 k.p.c. Zgodnie z postulatem bezpośredniości postępowania dowodowego powinno się ono toczyć przed sądem orzekającym (por. wyrok SN z dnia 16 czerwca 1967 r., III PRN 9/67, LEX nr 6180; wyrok SN z dnia 28 września 1971 r., II CR 384/71, LEX nr 6993; wyrok SN z dnia 29 marca 1973 r., II CR 75/73, LEX nr 7237; uzasadnienie wyroku SN z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 571/00, OSNP 2003, nr 14, poz. 330). Jak podkreśla się w literaturze, wyłącznie bezpośredni kontakt sądu orzekającego z podmiotami biorącymi udział w postępowaniu oraz rzeczowymi środkami dowodowymi zapewnia temu organowi możliwość poczynienia odpowiednich spostrzeżeń, istotnych dla oceny wiarygodności i mocy dowodów. Tylko dowody przeprowadzone zgodnie z regułami postępowania dowodowego mogą być uwzględnione przy dokonywaniu ustaleń, oceny materiału sprawy i dowodów. Jeżeli dowód z dokumentu ma dotyczyć protokołów zeznań świadków/strony przesłuchanych w innej sprawie, to musi być spełniony warunek, że żadna ze stron nie żądała przeprowadzenia tych dowodów przed sądem orzekającym (zob. wyroki SN: z dnia 13 listopada 2003 r., IV CK 212/02, Lex nr 172816; z dnia 30 maja 2008 r., III CSK 344/07, Lex nr 490435). Przeprowadzenie dowodu z akt innej sprawy winno polegać na ujawnieniu treści poszczególnych dokumentów - mających stanowić podstawę ustaleń w sprawie cywilnej - w taki sposób, aby strony mogły się ustosunkować do treści każdego z tych dokumentów i zgłosić stosowne wnioski.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że w postępowaniu przed Sądem I instancji został przeprowadzony dowód z dokumentacji dotyczącej kontroli przeprowadzonej u M. B. przez Państwową Inspekcję Pracy w dniach 11, 19 stycznia i 1 lutego 2012 r. (k. 21 – 69). Sąd Rejonowy, powołując się na treść sporządzonego w wyniku tej kontroli protokołu, przyjął, że pozwana nie zaprzeczyła faktowi zatrudnienia powódki w ramach umowy o pracę w spornym okresie. Tymczasem faktycznie inspektor PIP w protokole kontroli wskazał, że M. B. (1) do protokołu kontroli oświadczyła, że wyraziła zgodę na zatrudnienie powódki w ramach ustnej umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy 1/2 etaty oraz potwierdziła fakt zatrudnienia powódki na stanowisku sprzedawca przez około 5 lat do dnia 31 października 2011 r. (k.22 akt). Jednocześnie jednak w przesłanych przez PIP aktach brak było przedmiotowego protokołu z przesłuchania M. B.. Mimo powyższego Sąd I instancji nie przeprowadził jakiegokolwiek postępowania dowodowe, w celu ustalenia, czy rzeczywiście pozwana złożyła oświadczenie o treści wskazanej przez inspektora PIP, w szczególności nie zwrócił się do PIP o przesłanie przedmiotowego protokołu przesłuchania. Zresztą gdyby to uczynił, to jak słusznie podnosi apelująca, nie mógłby nie uwzględnić, iż pozwana nie składała formalnych zeznań w trakcie tejże kontroli. Sąd Okręgowy zwrócił się bowiem do PIP w S.z prośbą o nadesłanie kopii protokołów przesłuchania M. B. przeprowadzonych w toku tejże kontroli. W odpowiedzi PIP poinformowała, że w trakcie czynności kontrolnych w firmie M. B. nie przeprowadzono formalnego przesłuchania M. B. i w związku z tym nie został sporządzony żaden protokół przesłuchania (k. 264). Mając na uwadze powyższe, w analizowanej sprawie przyjąć należało, że Sąd Rejonowy dokonał ustaleń z naruszeniem zasady bezpośredniości. Przeprowadzenie dowodu z akt innej sprawy polega bowiem na ujawnieniu treści dokumentów - mających stanowić podstawę ustaleń w sprawie cywilnej - w taki sposób, aby każda ze stron mogła ustosunkować się do treści każdego z tych dokumentów. Jak zostało

wykazane M. B. nie została formalnie przesłuchana w trakcie kontroli PIP, a zatem brak jest podstaw w niniejszym postępowaniu do przyjęcia, że złożyła takie a nie inne oświadczenie w trakcie kontroli PIP – zwłaszcza, że pozwana wyraźnie zaprzeczyła powyższej okoliczności. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 571/00 (OSPiUS 2003, Nr 14, poz. 330) wyjaśnił, że dokonanie ustaleń faktycznych w oparciu o dowody, które nie zostały w sposób formalny dopuszczone i przeprowadzone na rozprawie, narusza ogólne reguły postępowania dowodowego w zakresie bezpośredniości, jawności, równości stron i kontrydiktoryjności. W związku z tym powołanie się przez sąd w uzasadnieniu wyroku na dowody, które nie zostały formalnie przeprowadzone, narusza reguły wyrażone w art. 210 § 3, art. 235 i 236, ponieważ rozprawa nie obejmowała w odniesieniu do tych dowodów postępowania dowodowego i roztrząsania jego wyników (zob. wyrok SA w Katowicach z dnia 22 stycznia 2009 r., V ACa 551/08, Lex nr 523885).

Uwzględnienie powyższego zarzutu apelacji nie miało jednak żadnego wpływu na rozstrzygnięcie. W niniejszej sprawie, nawet przy przyjęciu, że pozwana rzeczywiście nie przyznała w toku przeprowadzonej u niej kontroli PIP, że zawarła z powódką umowę o pracę, uznać bowiem należało, że strony łączyła umowa o pracę. Fakt ten wynikał bowiem z pozostałego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności z zeznań powódki oraz przesłuchanych w sprawie świadków.

Zgodnie z treścią przepisu art. 22 § 1 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W myśl zaś §1¹ ww. art. 22 k.p., zatrudnienie w warunkach określonych w §1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez stronę umowy. Od dnia 29 listopada 2002 r. obowiązuje również §1² art. 22, zgodnie z którym nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w §1. Celem ww. przepisu jest przeciwstawienie się pojawieniu się praktyki zawierania pozornych umów prawa cywilnego w celu obejścia przepisów, w szczególności ochronnego ustawodawstwa pracy oraz opłacania składek na ubezpieczenie społeczne. Podkreślić należy, że stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca 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 zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (tak w wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 26 czerwca 1996, sygn. akt III APr 10/96, Apel.-Lub. 1997/2/10). W odróżnieniu od umowy zlecenia, najbardziej istotnymi elementami stosunku pracy są: obowiązek pracownika świadczeń pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika. W licznych orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że charakter podstawowy, konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy ma przede wszystkim fakt podporządkowania pracownika wyrażający się w określonym czasie pracy i określonym miejscu wykonywania czynności, podpisywaniu list obecności, podporządkowaniu pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Ponadto, tak w judykaturze jak i w literaturze, podkreśla się takie cechy stosunku pracy jak pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu, oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności.

Mając na uwadze zarzuty pozwanej w pierwszej kolejności wskazać należy, że co do zasady pozwana ma rację, wskazując że dokonując oceny charakteru danego stosunku prawnego, należy mieć na uwadze między innymi wolę stron wyrażoną przy zawieraniu danej umowy. Pozwana zapomniała jednak o tym, iż wola ta nie może mieć żadnego znaczenia w sytuacji, w której łączący strony stosunek prawny nie ma żadnych cech umowy, którą strony chciały zawrzeć (lub ma tych cech niewiele), wykazując za to szereg (większość) cech typowych dla stosunku pracy. W takiej sytuacji zastosowanie znajdzie bowiem każdorazowo norma przywołanego wcześniej art. 22 § 1¹ k.p.

W toku niniejszego procesu pozwana wskazywała, że nie zamierzała zawierać z powódką umowy o pracę. Powódka temu zaprzeczała, choć w swoich zeznaniach złożonych przed Sądem I instancji z jednej strony wskazywała, że rozmawiała z pozwaną, że ma być zatrudniona na podstawie umowy o pracę, zaś z drugiej przyznawała, że „nie wie czy to miała być umowa o pracę, ale chciała żeby pozwana odprowadzała za nią składki, żeby było to liczone do

emerytury” (k. 172). Z powyższego nie można jednak wyprowadzić wniosku, aby zgodnym zamiarem obu stron było zawarcie umowy o pracę oraz, by zamiar ten miał być dla Sądu wiążący.

Sąd Odwoławczy podzielił ustalenia Sądu Rejonowego, że stosunek prawny łączący strony zawierał w przeważającej części elementy charakterystyczne dla stosunku pracy. W szczególności należało bowiem ustalić, jak uczynił to Sąd I instancji, że organizacja pracy u pozwanej miała charakter hierarchiczny. W tym miejscu, mając na uwadze zarzuty pozwanej, która wskazywała, po pierwsze że powódka miała swobodę w prowadzeniu sklepu, a po drugie, że pozwana nie kontrolowała codziennie pracy powódki, wyjaśnić należy, że kierownictwo pracodawcy oznacza możliwość wydawania przez niego poleceń, które są wiążące dla pracownika, jeżeli nie są sprzeczne z umową i prawem. Granice podporządkowania (kierownictwa) wyznacza przy tym treść stosunku pracy, w tym przede wszystkim rodzaj pracy, która ma być lub jest wykonywana przez danego pracownika, oraz wymiar i miejsce pracy. Zdaniem Sądu II instancji zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził jednak prawdziwości twierdzeń pozwanej, że powódka miała pełną swobodę i decyzyjność w prowadzeniu sklepu oraz że pozwana w żaden sposób nie kontrolowała działalności sklepu. W tym zakresie Sąd Okręgowy w pełni podzielił rozważania Sądu Rejonowego, który zauważył, że z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w tym z zeznań świadków zawnioskowanych przez samą pozwaną wynikało, że pozwana podczas pobytów w sklepie sprawdzała, jak sprzedawczynie pracują (tak zeznała m.in. A. K. k. 140v, F. I. k. 141v-142, K. R. – k. 142v). Co prawda sprzedawczynie same zamawiały towar, jednakże przed zamówieniem kontaktowały się telefonicznie z pozwaną (tak zeznała m.in. A. K. k. 140v, F. I. k. 141v-142 oraz w postępowaniu odwoławczym - nagranie, S. M. – k. 160v).

Nadto, co warto podkreślić, charakter czynności wykonywanych przez powódkę jest tak dalece charakterystyczny dla stosunku pracy, że nie sposób – w ocenie Sądu Odwoławczego – przyjąć, że ponosiła ona jakiegokolwiek ryzyko związane z działalnością prowadzoną przez pozwaną. O ryzyku obciążającym powódkę można by było mówić w sytuacji, gdyby wypłata jej wynagrodzenia była uzależniona od wyniku finansowego działalności pozwanej. Tymczasem wypłata wynagrodzenia powódce, jak również jego wysokość, nie była uzależniona od wysokości zarobku pozwanej. Powódka otrzymywała stałe wynagrodzenie, początkowo 800 zł a następnie 900 zł. Ryzyko prowadzenia działalności - sklepu ciążyło na pozwanej, co jest charakterystyczne dla stosunku pracy.

W doktrynie prawa pracy oraz orzecznictwie panuje zgodność poglądów, co do tego, że podporządkowanie pracownika, a wraz z nim osobiste świadczenie pracy jest cechą wyróżniającą stosunek pracy spośród kategorii stosunków prawnych, jak chociażby stosunków cywilnoprawnych. Ponadto w wyroku z dnia 25 listopada 2005 r. (I UK 68/05)¹⁶ Sąd Najwyższy uznał podporządkowanie za cechę, która ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy.

Co więcej Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że powódka wykonywała powierzone jej zadania nie tylko w miejscu wskazanym przez stronę pozwaną (co było uzasadnione przedmiotem umowy, w ramach której powódka miała wykonywać prace na terenie konkretnego sklepu), ale również w określonych przez pracodawcę ramach czasowych, co jest już typowe wyłącznie dla stosunku pracy. Powódka pracowała w systemie zmianowym. O ile przy tym można się zgodzić z argumentacją zaprezentowaną w odpowiedzi na apelację, iż ściśle określone godziny pracy powódki wynikały wyłącznie z umowy pomiędzy powódką, a drugą pracownicą zatrudnioną w sklepie, o tyle nie znajduje uzasadnienia w tej argumentacji fakt, że powódka pracowała w systemie zmianowym i nie mogła samodzielnie zmienić godzin otwarcia sklepu danego dnia. Powódka miała przyporządkowaną konkretną zmianę i nie mogła przyjść do pracy w innych godzinach. Nie mogła również ustalić, że danego dnia wykona powierzone jej obowiązki w krótszym czasie niż czas trwania jednej zmiany. Fakt, że powódka uzgadniała zmiany z inną sprzedawczynią nie oznaczał więc, wbrew twierdzeniom strony pozwanej, że powódka mogła swobodnie decydować, ile godzin dziennie i w jakich godzinach będzie pracować. Praca powódki miała charakter zmianowy i była ona ograniczona czasem, w jakim powódka musiała pozostać w sklepie. Co więcej Sąd zwrócił uwagę, że świadek F. I. (świadek zawnioskowana przez pozwaną) wskazała, że to, czy będą pracować w niedzielę w systemie zmianowym czy rotacyjnie, jedna niedziela powódka, druga niedziela świadek, uzgodniły z pozwaną (k. 141v).

Oczywiście, nie uszło uwadze Sądu Okręgowego, iż w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008 r., I PK 182/07, OSNP 2009, nr 5–6, poz. 60, na który powołała się pozwana w apelacji stwierdzono, że umowy, z mocy których dwie osoby zostają zobowiązane do świadczenia pracy zapewniającej funkcjonowanie zakładu usługowego w wyznaczonych godzinach jego otwarcia, ale z przyznaniem im swobody co do ustalenia, która z nich i kiedy pracuje, nie mogą być uznane za umowy o pracę (art. 22). Pogląd ten należy jednak każdorazowo odnosić do okoliczności faktycznych poszczególnej sprawy, mając także na uwadze, iż w polskim prawie nie występuje związanie sądów niższego rzędu poglądami wyrażanymi w innych sprawach przez sądy wyższych instancji, choćby chodziło o Sąd Najwyższy. Mając to na uwadze, trzeba też wskazać, iż prawo pracy nie zawsze wymaga, aby godziny wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników były sztywno wyznaczone przez pracodawcę.

Dalej podnieść należy, że dla umowy o pracę charakterystyczne jest świadczenie pracy stale, tj. w taki sposób, w jaki pracę w niniejszej sprawie świadczyła K. K., która przychodziła do pracy każdego dnia (również w co drugą niedzielę), pozostając w czasie pracy do dyspozycji pracodawcy.

Kwestią sporną w niniejszym postępowaniu pozostawał natomiast fakt, czy powódka musiała świadczyć pracę osobiście czy też mogła korzystać z zastępstwa innych osób. W ocenie Sądu Odwoławczego, odmiennie niż wywołała strona pozwana, na powódce co do zasady spoczywał obowiązek osobistego wykonywania powierzonych jej prac. Wprawdzie powódka mogła korzystać z zastępstwa osób trzecich, jednakże mogła z tego prawa korzystać wyłącznie po uprzednim zawiadomieniu i uzyskaniu zgody pozwanej. Powódka korzystała z możliwości zastąpienia jej przez osoby trzecie, niepracujące u pozwanej, przede wszystkim w czasie urlopów. Zorganizowanie zastępstwa było konieczne, gdyż w sklepie poza powódką pracowała tylko jedna pracownica (początkowo A. K., następnie F. I.). F. I. wskazała, że powódka musiała zorganizować zastępstwo, gdyż ona sama nie zdołałaby sama zajmować się sklepem podczas nieobecności powódki (zeznania złożone w toku postępowania odwoławczego – nagranie). W ocenie Sądu Odwoławczego implikuje to konieczność przyjęcia, że powódka bywała zastępowana w pracy przez inne osoby, co jednak nie oznaczało, że nie istniał obowiązek osobistego świadczenia przez nią pracy. Jak bowiem wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, możliwość zastępstwa uzależniona była od zgody pracodawcy, i to nie tylko w zakresie możliwości zastępstwa w danym dniu, ale również w zakresie personaliów osoby mającej zastępować powódkę. Tymczasem, charakterystyczne dla umów cywilnoprawnych jest to, że wykonawca usługi może zastępować się inną osobą bez zgody, a nawet wiedzy zlecającego. Zwrócić przy tym należy uwagę na zeznania F. I. (1) (vide k. 141v oraz w postępowaniu odwoławczym - nagranie), która stwierdziła że jeśli ona lub powódka chciały iść na urlop, to szefowa mówiła, aby poszukały sobie zastępstwa na ten czas. Obie z powódką zgłaszały przy tym pozwanej, kto je będzie zastępował, po czym pozwana wyrażała na takie zastępstwo zgodę. F. I. – będąca u pozwanej zatrudniona na podstawie umowy o pracę - wskazała przy tym, że sama korzystała z pomocy pani M., córki lub innych osób z zewnątrz. W tej sytuacji brak pełnej swobody powódki w ustaleniu zastępstwa (tj. konieczność każdorazowego uzyskiwania zgody pozwanej) w powiązaniu z faktem, że możliwość zastępowania się innymi osobami miały również u pozwanej osoby zatrudnione w ramach umowy o pracę, nie pozwalał na przyjęcie, że strony musiała łączyć umowa cywilnoprawna.

Sąd Okręgowy dostrzegł przy tym, że pozwana wskazywała, że to powódka wypłacała osobom ją zastępującym wynagrodzenie za zastępstwo. Zdaniem Sądu ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika jednak, że wypłacanie owych wynagrodzeń przez powódkę miało wyłącznie techniczny charakter i sprowadzało się do pobrania przez nią pieniędzy z kasy sklepu pozwanej i wydania ich zastępującej ją osobie. Powódka nie płaciła przy tym swoim zastępcom z własnych środków pieniężnych, to pozwana de facto opłacała zastępców.

Na zakończenie, mając na uwadze stanowisko apelującej, należy wskazać, że ze względu na specyfikę postępowania w sprawach pracowniczych, przy rozstrzygnięciu niniejszej sprawy zasadnicze znaczenie znalazła zasada wyrażona w art. 6 k.c., zastosowana odpowiednio w postępowaniu z zakresu prawa pracy. Zgodnie z treścią art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Sama zasada skonkretyzowana w art. 6 k.c., jest jasna. Ten, kto powołując się na przysługujące mu prawo, żąda czegoś od innej osoby, obowiązany jest udowodnić fakty (okoliczności faktyczne) uzasadniające to żądanie, ten zaś, kto odmawia uczynienia zadość żądaniu, a więc neguje uprawnienie żądającego, obowiązany jest udowodnić fakty wskazujące na to, że uprawnienie żądającemu

nie przysługuje (Komentarz do kodeksu cywilnego. Księga pierwsza, część ogólna. Stanisław Dmowski i Stanisław Rudnicki, Wydawnictwo Prawnicze Lexis Nexis, Warszawa 2005 r., Wydanie 6). Przepisy art. 3 k.p.c., art. 232 k.p.c. i art. 6 k.c. określają zarówno zakres postępowania dowodowego, jak i obowiązki stron w tym zakresie. W myśl art. 3 k.p.c. strony zobowiązane są przedstawiać dowody. Przepis ten statuuje więc zasadę odpowiedzialności samych stron za wynik procesu. Zgodnie z nim to strony muszą przejawiać aktywność procesową w tym zakresie, na nich spoczywa więc obowiązek wyraźnego, jednoznacznego powoływania konkretnych środków dowodowych. Stosownie zaś do treści art. 232 k.p.c. strony obowiązane są wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd nie może własnym działaniem zastępować ich bezczynności. Przenosząc powyższą regułę na grunt niniejszego sporu, należało przyjąć, że pozwana winna w postępowaniu przed sądem wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których możliwym byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych z jego stanowiskiem reprezentowanym w sprawie, wskazującym, iż strony w spornym okresie łączył co najwyżej stosunek cywilnoprawny - umowa zlecenia. Tymczasem pozwana poza swoimi twierdzeniami nie przedstawiła żadnego materiału dowodowego, który potwierdziłby jej wersję wydarzeń. Nie potwierdziły się też jej twierdzenia, iż powódka nie podlegała jej kierownictwu i nie musiała wykonywać pracy osobiście, w ustalonym czasie i miejscu.

Mając na uwadze powyższe, na mocy art. 385 k.p.c. Sąd Odwoławczy oddalił apelację w przedmiotowej sprawie jako bezzasadną, czemu dał wyraz w punkcie I sentencji wyroku. Apelacja podlegała oddaleniu także w zakresie zasądzonych na rzecz powódki kwot pieniężnych, bowiem obowiązek zapłaty na rzecz powódki zasądzonych sum (w wysokości niekwestionowanej przez pozwaną) był konsekwencją uznania, że strony łączył stosunek pracy.

Rozstrzygając o kosztach postępowania apelacyjnego, Sąd II instancji w punkcie II sentencji wyroku zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 345 złotych tytułem zwrotu poniesionych przez powódkę kosztów zastępstwa procesowego, w kwocie wyliczonej zgodnie z § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Na kwotę tę złożyły się: 60 zł z tytułu przegranej apelacji w zakresie roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy (§ 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia), 60 zł z tytułu przegranej apelacji w zakresie dotyczącym zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (§ 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia) i 225 zł z tytułu przegranej apelacji w zakresie roszczeń o zasądzenie wyrównania wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (§ 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 3 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia).