

Sygn. akt VIII *Pa 89/18*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 listopada 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) SSO Grażyna Łazowska
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 22 listopada 2018r. w Gliwicach

sprawy z powództwa Nadinspektora Pracy i E. M.

przeciwko (...) Centrum Medycznemu Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji powoda Nadinspektora Pracy

od wyroku Sądu Rejonowego w T. G.

z dnia 6 kwietnia 2018 r. **sygn. akt** IV P 39/18

1) zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że ustala, iż powódkę E. M. łączyła z pozwanym (...) Centrum Medycznym Sp. z o.o.

w P. umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od 11 maja 2015r. do 8 lutego 2016r., w tym w okresach od 11 maja 2015r. do

31 grudnia 2015r. na stanowisku rejestratorki medycznej, od 1 stycznia 2016r. do

8 lutego 2016r. na stanowisku referenta – pracownika administracji;

2) nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 798 zł (siedemset dziewięćdziesiąt osiem złotych) tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której strona powodowa była zwolniona.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. Akt VIII Pa 89/18

UZASADNIENIE

A. B. – nadinspektor pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w K., działający na podstawie art. 10 ust. 1 pkt 11 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy oraz art. 63¹ kpc, działając na rzecz E. M. wniosła pozew przeciwko pozwanej Spółce (...) Spółka z o.o. w P. o ustalenie istnienia stosunku pracy, domagając się ustalenia, że pomiędzy pozwaną Spółką a E. M. w okresie od 11 maja 2015 roku do 8 lutego 2016 roku istniał stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1 kp na stanowisku: w okresie od 11 maja 2015 roku do 31 grudnia 2015 roku rejestratorki medycznej, a od 1 stycznia 2016 roku do dnia 8 lutego 2016 roku referenta (pracownika administracji).

W uzasadnieniu opisał przebieg i ustalenia czynności kontrolnych, dokonywanych przez inspektorów pracy u pozwanej i wskazał, że ustalono, że pozwana w spornym okresie zatrudniała powódkę w charakterze rejestratorki medycznej i referenta (pracownika biurowego).

Oświadczeniem złożonym na rozprawie w dniu 5 marca 2018 roku E. M. poparła powództwo wniesione na jej rzecz przez Inspektora Pracy.

Pozwana (...) Centrum Medyczne Spółka z o.o. w P. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu stanowiska podała, że strony w spornym okresie łączyły umowy zlecenia i w żaden sposób ten stosunek prawny nie może, z uwagi na brak podporządkowania, możliwość zastąpienia przez osobę trzecią, zostać uznany za stosunek pracy.

Wyrokiem z dnia 6 kwietnia 2018r. , sygn.. IVP 39/18 – Sąd Rejonowy w T. G. oddalił powództwo i odstąpił od obciążenia powódki kosztami procesu.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Ustalono, iż w dniu 11 maja 2015 roku powódka E. M. i pozwana Spółka (...) Spółka z o.o. w P. zawarły umowę zlecenia nr (...), na mocy której powódka przyjęła do wykonania zadania polegające na pracy rejestratorki medycznej w (...) Szpital Miejski w P..

Umowa została zawarta na okres od dnia 11 maja 2015 roku do 31 grudnia 2015 roku z wynagrodzeniem stanowiącym iloczyn przepracowanych godzin oraz stawki w wysokości 9 zł brutto.

Umowa przewidywała możliwość w przypadku zaistnienia nieprzewidzianych okoliczności uniemożliwiających wykonanie zlecenia ustalenia przez zleceniobiorcę zastępstwa we własnym zakresie. Na zastępstwo na piśmie musiał również wyrazić zgodę zleceniodawca.

Wynagrodzenie miało być wypłacane na podstawie rachunku wystawionego za dany miesiąc przez zleceniobiorcę.

W dniu 15 grudnia 2015 roku powódka E. M. i pozwana Spółka (...) Spółka z o.o. w P. zawarły umowę zlecenia nr (...), na mocy której powódka przyjęła do wykonania zadania polegające na pracy referenta w (...) Szpital Miejski w P.. Umowa została zawarta na okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do 31 grudnia 2016 roku z wynagrodzeniem stanowiącym iloczyn przepracowanych godzin oraz stawki w wysokości 9 zł brutto. Umowa przewidywała możliwość w przypadku zaistnienia nieprzewidzianych okoliczności uniemożliwiających wykonanie zlecenia ustalenia przez zleceniobiorcę zastępstwa we własnym zakresie. Na zastępstwo na piśmie musiał również wyrazić zgodę zleceniodawca.

Wynagrodzenie miało być wypłacane na podstawie rachunku wystawionego za dany miesiąc przez zleceniobiorcę.

Powódka wystawiała co miesiąc rachunki i na ich podstawie było powódce wypłacane wynagrodzenie.

Powódka w okresie umów zlecenia przychodziła do pozwanej Spółki od poniedziałku do piątku w godzinach 7.25 do 15.00, bezpośrednim przełożonym powódki była D. D., która nadzorowała pracę powódki i mogła wydawać polecenia. W razie nieobecności powódki zastępować mogła ją jedynie osoba zatrudniona w pozwanej Spółce.

W okresie od 7 stycznia 2016 roku do 2 lutego 2016 roku miała miejsce w pozwanej Spółce kontrola PIP. Z protokołu kontroli wynika, że prezes pozwanej Spółki zobowiązał się do podjęcia z powódką rozmów na temat przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę.

Wystąpienie PIP również zalecało przekształcenie umowy zlecenia z powódką w umowę o pracę.

W związku z kontrolą PIP pozwana Spółka zaproponowała powódce, że jeżeli na piśmie potwierdzi, że nie chce przekształcenia umów zlecenia w umowę o pracę, to po rozwiązaniu umowy zlecenia z powódką będzie zawarta z nią umowa o pracę. Powódka wyraziła na powyższe zgodę.

W dniu 8 lutego 2016 roku strony rozwiązały umowę zlecenie a od dnia 9 lutego 2016 roku powódka zgodnie z ustaleniami stron została zatrudniona na umowie o pracę na stanowisku referenta na czas określony od dnia 9 lutego 2016 roku do dnia 8 lutego 2017 roku.

Powódka bez przymusu zawarła cyt. w. umowy cywilnoprawne z pozwaną .

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd I instancji uznał, iż powództwo jednakże nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazał, iż podstawę prawną powództwa o ustalenie, stanowił art. 189 kpc w zw. z art. 22 § 1 i (1) k.p.

Pierwszy z przywołanych przepisów stanowi, że powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny, natomiast drugi z zacytowanych przepisów stanowi, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Zaś w treści przepisu art. 22 §1 k.p zawarte są więc najbardziej istotne elementy stosunku pracy takie jak, obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany (pod kierownictwem) poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną pracę. W stosunku pracy pracownik nie jest obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania. O charakterze prawnym umowy decyduje bowiem nie nazwa, jaką strony jej nadały, ani też postanowienia umowy wskazujące na charakter stosunku cywilnoprawnego, lecz jedynie o takim zakwalifikowaniu decyduje sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez strony – nawet wbrew postanowieniom umowy – tych cech, które charakteryzują tą umowę o pracę i odróżniają ją od innych umów o świadczenie usług (wyrok SN z dn. 2.12.1975 r., I PRN 42/75 – Kodeks pracy, J. Iwulski, W. Sanetra, Warszawa 1996 r., str. 63, wyrok SN z 07.04.1999, I PKN 642/98, OSNP 2000/11/417). W niniejszej sprawie, zdaniem Sądu główne znaczenie należało nadać samemu, zgodnemu zamiarowi stron.

W ocenie Sadu Rejonowego, nie ma najmniejszych wątpliwości, że powódka była podporządkowana pracowniczo, trudno bowiem uznać, że zwłaszcza jako rejestratorka medyczna powódka mogła dowolnie kształtować zakres swojej pracy, godziny pracy. Niewątpliwie powódka musiała się dostosować do czasu pracy obowiązującego w szpitalu, trudno bowiem uznać, że jako zleceniobiorca mogła sobie przyjąć w dowolnych godzinach np. od wieczora do rana dnia następnego, aby świadczyć usługę jako rejestratorka medyczna. Również fikcją są zapisy mówiące o możliwości zastępowania powódki przez inną osobę. Zapisy te mają jedynie stwarzać pozory, że powódka osobiście nie musiała świadczyć usług. Gdyby było tak, że rzeczywiście osoba trzecia, nawet spełniając wymogi umowne, bez problemu mogła zastąpić powódkę na stanowisku, na którym powódka miała dostęp do danych osobowych, w tym danych wrażliwych, to pozwana Spółka od razu po przyjsciu takiego „zmiennika” powinna donieść sama na siebie, że narusza ustawę o ochronie danych osobowych. To tylko jeden z przykładów wskazujących, że możliwość wprowadzenia „zmiennika” była jedynie iluzoryczna. Tym bardziej, że w razie nieobecności powódki zastępował ją inny pracownik szpitala.

Dodatkowo wskazano, że do dnia 8 lutego 2016 roku powódka na zleceniu świadczyła usługę referenta a od dnia 9 lutego 2016 roku już jako pracownik świadczyła pracę jako referent. Co zdaniem Sądu Rejonowego wprost wskazywało, że praca powódki na umowie zlecenia i na umowie o pracę była w swej istocie jednakowa. Wprowadzone

dotatkowe elementy jak np. wystawianie rachunków w istocie nie mogły zmienić oceny tego stosunku prawnego, że niewątpliwie mieści się on w zakresie art. 22 § 1 kp.

Zdaniem Sądu Rejonowego, powódka z pozwaną Spółką świadomie zawarła umowy zlecenia, a nie umowę o pracę. Powódka wiedziała, że nie ma możliwości zatrudnienia u pozwanej na umowę o pracę, a potrzebowała pracy, więc zgodziła się zaproponowane jej warunki zatrudnienia. Powódka świadomie zaakceptowała fakt, że nie będzie zatrudniona na umowie o pracę, a na umowie zlecenia i realizowała powyższe umowy zlecenia zgodnie z ich postanowieniami. Przedkładała rachunki, aby uzyskać wynagrodzenie.

Zdaniem Sądu zgodnie z dyspozycją wynikającą z treści art. 65 § 1 i 2 k.c. oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Skoro zatem strony chciały zawrzeć umowy zlecenia w spornym okresie, o czym świadczy treść samych umów i sposób ich wykonywania przez strony, to nie można zgodzić się ze stanowiskiem strony powodowej, iż okresie objętym pozwem łączył ją z pozwaną Spółką stosunek pracy.

Z tych względów powództwo oddalono.

O kosztach procesu Sąd orzekł na mocy art. 102 kpc odstępując od obciążania powódki kosztami procesu.

Apelację wniosła, A. B. nadinspektor pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w K., zaskarżyła wyrok w całości i zarzuciła:

- naruszenie prawa materialnego tj. art. 22 par. (1) kp poprzez przyjęcie, iż zgodny zamiar stron miał znaczenie nadrzędne w zakresie oceny charakteru umowy, a nie przepisy prawa.

Powołując się na powyższe wniosła o zmianę wyroku i uwzględnienie powództwa.

Powódka E. M. poparła apelację.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od powódki kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy, VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. zważył co następuje:

Apelacja jest uzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok nie jest trafny, albowiem nie odpowiada prawu. Sąd I instancji poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne w zakresie zgłoszonego roszczenia i ustalenia te w całości Sąd Okręgowy przyjmuje za własne, nie sposób się jednak zgodzić z wnioskami jakie wywiódł Sąd Rejonowy z przeprowadzonych dowodów.

Inicjując rozważania prawne wskazać należy na wstępie, iż treść art. 22 par. 1 kp określa ustawowe przesłanki umowy pracę. Słusznie zatem Sąd I instancji poddając ocenie treść łączącej strony umów cywilnoprawnych, uznał, iż umowy te nazwane wprawdzie umowami cywilnymi, faktycznie zawierają wszystkie podstawowe elementy stosunku pracy.

Jednakże w ocenie Sądu I instancji - zgodny zamiar stron, przejawiający się w tym, iż strona pozwana zaproponowała powódce zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia, a powódka wyraziła na to zgodę - wyklucza uznanie łączącego strony stosunku prawnego za stosunek pracy. Albowiem zgodna wola stron determinowała w tym zakresie treść łączącego strony stosunku prawnego.

Z taką argumentacją Sąd Okręgowy nie może się zgodzić.

Zdaniem Sądu Okręgowego, faktycznie - charakter umowy ustala się na podstawie **treści oświadczeń woli** stron, dokonując ich wykładni zgodnie z art. 65 k.c.

Oceniając jednak zamiar stron i cel umowy, **nie można pominąć sposobu ich realizacji**. Może on bowiem nie potwierdzać charakteru umowy określonego jej nazwą. Sąd Okręgowy podziela stanowisku Sądu Najwyższego zaprezentowane w wyroku

z 17 lutego 1998 r., I PKN 532/97,. Sąd Najwyższy przyjął, że zakwalifikowanie umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę wymaga uwzględnienia reguł wykładni oświadczeń woli (art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), wówczas, gdy zachowanie stron nie jest sprzeczne z postanowieniami zawartej umowy cywilnoprawnej.

Kwestia ustalenia istnienia stosunku pracy, gdy strony realizują stosunek prawny, wyraźnie określony jako zobowiązanie cywilne i na podstawie formalnych umów cywilnoprawnych, wymaga odniesienia nie tylko do treści art. 22 § 1 KP, w aktualnym stanie prawnym także z uwzględnieniem dyspozycji art. 22 § 1¹ KP, ale implicite konieczne jest rozważenie wszelkich aspektów prawnych dotyczących zgodnego, a w konsekwencji skutecznego oświadczenia woli stron stosunku prawnego dotyczących jego cech istotnych.

Cechy te obejmują wspólnie uzgodnione elementy faktyczne i prawne kształtujące treść umowy (esentia negotii), które kreują charakter prawny nawiązanego i realizowanego stosunku prawnego.

W tym kontekście badanie oświadczeń woli stron stosunku prawnego powinno zmierzać do ustalenia ich rzeczywistej treści, co wymaga wykładni na tle reguł normatywno-interpretacyjnych zawartych w treści art. 65 KC w związku z art. 300 KP - pod kątem ewentualnego wystąpienia warunków określonych w art. 11, 22 § 1 i 22 § 1¹ KP.

Przy wykładni zgodnych oświadczeń woli stron stosunku prawnego nie można pomijać stanowisk stron, które złożyły takie oświadczenia woli, a dokonywana wykładnia powinna uwzględniać interesy obu stron w zakresie uzgodnionej lub wyinterpretowanej treści zawartego kontraktu. Dlatego oświadczenie woli należy tłumaczyć przy uwzględnieniu znanych stronom okoliczności, w których zostało złożone, a w konsekwencji należy badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, realizowanej z odniesieniem do interesów obu kontrahentów.

W tym zakresie utrwalone w judykaturze oraz w praktyce stanowisko, iż o zakwalifikowaniu umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę nie decyduje ani nazwa umowy, określająca ją jako umowę cywilnoprawną, ani też wskazujące na cywilnoprawny charakter formalne postanowienia umowy, ale sposób wykonywania, a w szczególności realizowanie przez strony - nawet wbrew postanowieniom umowy - cech charakterystycznych dla stosunku pracy, które odróżniają zawartą i realizowaną umowę od innych cywilnoprawnych umów o świadczenie usług, nie może być pojmowane jako abstrakcyjna reguła interpretacyjna, która przesądza o pracowniczym charakterze prawnym realizowanego stosunku prawnego w oderwaniu od wiążących reguł wykładni oświadczeń woli, zawartych w art. 65 KC w związku z art. 300 KP.

Te reguły interpretacyjne powinny być stosowane również do aktualnie obowiązujących dyspozycji art. 22 § 1 i 1¹ KP, które stanowią, że zatrudnienie za wynagrodzeniem przy pracy określonego rodzaju na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, w których trudno wykazać działania stron sprzeczne z postanowieniami zawieranych umów cywilnoprawnych.

W obowiązującym systemie prawnym pełne normatywne uzasadnienie znajduje stosowanie różnych podstaw prawnych świadczenia pracy jednego podmiotu na rzecz innego podmiotu zarówno w ramach stosunków pracy, ale także na podstawie umów cywilnoprawnych (najczęściej umów zlecenia, o dzieło lub agencyjnej), a nawet bez stosunku zatrudnienia (pracowniczego lub niepracowniczego). Korzystanie w coraz większym stopniu z niepracowniczych form świadczenia pracy jest swoistą ucieczką dającego zatrudnienie od przyjmowania pracowniczej podstawy zatrudnienia, która ma swoje źródło przede wszystkim w skutkach finansowych stosunków pracy w sferze prawa podatkowego (tzw. szara strefa utrzymuje, że w restrykcyjnym systemie podatkowym nie sposób uczciwie prowadzić działalności gospodarczej), oraz z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych (obowiązek opłacania nadmiernie wysokich składek na ubezpieczenia społeczne, fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych), a także obciążeniu składkami na

fundusz pracy czy państwowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Takie zachowania można uznać za dozwolone, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami ustawowymi, ich społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego (art. 5 i 58 KC oraz art. 8, 11, 18 i 22 KP).

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy uznał, iż treść łączących strony dwóch umów i sposób ich realizacji świadczy, iż strony jednoznacznie łączył stosunek pracy w spornym okresie. Uznanie zaś i wykładnia woli stron zmierzająca do innej oceny, zasadniczo prowadzi do obejścia cyt. w. przepisów prawa. Pozwana zaproponowała zawarcie umów cywilnoprawnych, ze względów ekonomicznych, a powódka zgodziła się na zawarcie umów. Jednakże, w ramach tych umów powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanej, a sposób jej świadczenia wypełnił normę przepisu art. 22 par. 1(1) kpc, a zatem w okolicznościach niniejszej sprawy to nie wola stron, a sposób świadczenia pracy określił charakter spornego stosunku.

Reasumując, z tych względów apelacja strony powodowej jako uzasadniona została uwzględniona, i na mocy art. 386 par. 1 kpc w zw. z art. 22 par. 1 (1) kpc i art. 189 kpc zmieniono zaskarżony wyrok jak w sentencji.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia