

UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 15 lipca 2015 r. przeciwko (...) w W., powódka M. K. (1)wniosła o przywrócenie do pracy z tytułu niezgodnego z przepisami prawa pracy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu. W uzasadnieniu swojego stanowiska powódka podniosła, iż w okresie od dnia 2 czerwca 2014 r. do dnia 14 grudnia 2014 r. była zatrudniona u pozwanego na podstawie umów cywilnoprawnych, które były zawarte w warunkach charakterystycznych dla umowy o pracę. Następnie w związku z zawarciem przez strony w dniu 15 grudnia 2014 r. umowy o pracę nie zmienił się rodzaj pracy powódki na rzecz pozwanego pracodawcy, nadzór, miejsce i czas jej wykonywania. W tych okolicznościach w ocenie powódki okres trwania umów cywilnoprawnych winien zostać zaliczony do okresu jej pracowniczego zatrudnienia u pozwanego, a w konsekwencji pozwany nie miał podstaw aby w dniu 2 lipca 2015 roku rozwiązać z powódką umowę o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. a k.p. (pozew k. 3).

W odpowiedzi na pozew z dnia 4 sierpnia 2015 r. pozwany (...)w W.wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany kwestionując aby strony przed 15 grudnia 2014 roku łączył stosunek pracy, stwierdził, iż rozwiązanie umowy o pracę z powódką zostało dokonane zgodnie z prawem i zasadami współżycia społecznego. Fakt długotrwałej absencji powódki w pracy spowodowanej niezdolnością do pracy uprawniał bowiem pracodawcę do skorzystania z wybranego sposobu rozwiązania umowy (odpowiedź na pozew k. 13 – 17).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka współpracowała z pozwanym (...) w W.od końca 2013 r., kiedy to pozwany zawarł umowę o partnerstwie strategicznym z fundacją, w której działała powódka. Współpraca ta polegała na wspólnej organizacji różnych przedsięwzięć artystycznych. Pozwoliła ona jednocześnie pozwanemu poznać powódkę i ocenić posiadane przez nią kompetencje.

Niezależnie od powyższej współpracy Rada (...)pozwanego (...)w W.we własnym zakresie organizuje różnorodne wystawy, realizowane według przyjętego z początkiem danego roku harmonogramu. Pozwany realizując powyższe wystawy współpracuje z różnymi osobami i zwykle wykorzystuje przy tej współpracy formę umów cywilnoprawnych. Wiąże się to z faktem, że zwykle do współpracy zapraszane są osoby w celu realizacji konkretnych zadań związanych z określonymi wystawami. Do jesieni 2014 roku za koordynację prac związanych z przygotowaniem wystaw odpowiadał pracownik pozwanego - panJ..

Latem 2014 roku prezes zarządu pozwanego J. M.zaproponował powódce współpracę z pozwanym na podstawie umów cywilnoprawnych, zawieranych przy realizacji kolejnych wystaw organizowanych przez pozwanego. Jednocześnie poinformował powódkę, iż wobec zamiaru rozwiązania umowy przez pana J. odpowiedzialnego dotąd za realizację i koordynację działań związanych z wystawami u pozwanego, istnieje w późniejszym okresie możliwość zawarcia przez strony umowy o pracę. Powódka przystała na powyższą propozycję (zeznania powódki k. 40v – 41v, zeznająca za pozwanego K. J.k. 42 – 42v).

W konsekwencji powyższego w okresie od dnia 2 czerwca 2014 r. do dnia 14 grudnia 2014 r., strony zawierały kolejne umowy cywilnoprawne o dzieło i zlecenia. Zawierając te umowy powódka zobowiązała się do: obsługi Biura Wystaw polegającej na przygotowaniu dokumentacji, organizacji konkretnych wystaw i wernisaży według obowiązującego terminarza (...), wykonania plakatów i zaproszeń na wystawy, opracowania merytorycznego oraz korekty katalogu do projektu (...). Powódka w umowach tych zobowiązywała się do osiągnięcia wskazanego w umowach rezultatu, w oparciu o własny plan realizacyjny, w określonym terminie. Ustalenia stron pozwalały na powierzenie przez powódkę, za zgodą pozwanego, wykonania określonych prac osobie trzeciej (umowy k. 19-21, k.7).

Powódka nie miała ustalonego określonego bezpośredniego przełożonego. W zależności od dostępności i charakteru problemu, różne sprawy konsultowała z kierownikiem biura lub któryś z członków zarządu pozwanego. Powódka

jednocześnie miała swobodę decydowania np. o wyglądzie plakatów, wyglądzie zaproszeń na wystawy, wyboru prac na poszczególne wystawy indywidualnych artystów, ustawienia prac na tych wystawach. Niezależnie od powyższego u pozwanego miały miejsce cykliczne spotkania, na których omawiano stopień zaawansowania realizacji lub przygotowań do poszczególnych wystaw i planowano kolejne działania. W trakcie tych spotkań powódka proponowała różne rozwiązania bieżących problemów i określano priorytety na kolejny tydzień (zeznania powódki k. 40v – 41v).

Powódka nie miała ustalonych godzin pracy. Jej czas pracy określał charakter zadań do zrealizowania, ilość pracy, termin realizacji poszczególnych wystaw. Na czas pracy powódki wpływ miały też czynione przez powódkę ustalenia z poszczególnymi artystami. Bardzo często bowiem powódka z własnej inicjatywy odbywała w różnych godzinach, również wieczornych, spotkania z artystami, których wystawy realizowała, jak również pomagała im w organizacji różnych spraw. W konsekwencji, kiedy pracy było mniej powódka mogła wyjść wcześniej z biura, zaś w przypadku spiętrzenia prac musiała zostać dłużej aby terminowo wykonać zadanie.

Czas pracy powódki nie był ewidencjonowany, powódka kwitowała jedynie pobranie i zwrot kluczy do pokoju. Obecność powódki w biurze nie była kontrolowana na bieżąco przez pozwanego. Również ewentualne nieobecności, późniejsze przyjscia lub wcześniejsze wyjścia powódki z biura nie wymagały żadnych formalnych usprawiedliwień ze strony powódki. Powódka nie podpisywała listy obecności i nie oczekiwano tego od niej. Strony nie poczyniły również żadnych ustaleń odnośnie ewentualnych urlopów powódki czy nieobecności w pracy z powodu choroby, ani że za ten okres pomimo niewykonywania pracy będzie powódce przysługiwać wynagrodzenie (zeznająca za pozwanego K. J. k. 42 – 42v, zeznania powódki k. 40v – 41v).

Powódka miała możliwość - nie dysponując własnym biurem - korzystania z biura pozwanego, oraz korzystania ze sprzętu pozwanego. Niezależnie od powyższego powódka miała też możliwość wykonywania wielu prac poza biurem pozwanego.

Płatność wynagrodzenia była dokonywana przez pozwanego na podstawie przedkładanych przez powódkę rachunków, których terminy wystawienia nie były przez strony określone. Strony nie określiły również żadnego stałego terminu zapłaty wynagrodzenia. W konsekwencji płatności pomiędzy stronami następowały z różną częstotliwością (umowy zlecenia: k. 19, 20, 21, rachunek k. 7v, zestawienie k. 5, formularz PIT-11 k. 4, zeznająca za pozwanego K. J. k. 42 – 42v, zeznania powódki (k. 40v – 41v).

Początkowo całość spraw związanych z wystawami u pozwanego koordynował pracownik -pan J., do którego właśnie dołączyła powódka. Z uwagi na fakt, że zatrudnienie pana J. ustało jesienią 2014 roku i w okresie poprzedzającym rozwiązanie jego umowy o pracę, nie świadczył on faktycznie pracy wykorzystując zaległe urlopy wypoczynkowe, koordynacją wystaw w tym czasie zajmowała się głównie powódka wspomagana przez A. J., współpracującego z pozwanym na podstawie umowy cywilnoprawnej. Pozwany w tym czasie zatrudnił również do pomocy studentkę na okres kilku miesięcy, do zadań której należało odbieranie telefonów, korespondencji, przyjmowanie/wydawanie prac artystom (zeznająca za pozwanego K. J.k. 42 – 42v, zeznania powódki k. 40v – 41v).

Po rozwiązaniu umowy pana J. strony zdecydowały o zmianie charakteru dotychczasowej współpracy i w dniu 15 grudnia 2014 r. zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, zgodnie z którą powódka objęła stanowisko pracownika Biura Wystaw w pełnym wymiarze czasu pracy, za stałym wynagrodzeniem zasadniczym i premią w wysokości 20% (umowa k. 6, zeznania powódki k. 40v – 41v).

W okresie od dnia 23 stycznia 2015 r. co najmniej do 14 lipca 2015 r. powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby (zeznająca za pozwanego K. J. k. 42 – 42v, zeznania powódki k. 40v – 41v, okoliczności niesporne podane w pozwie).

Wobec faktu długotrwałej absencji powódki, dla zapewnienia dobrej organizacji pracy biura, pozwany oczekując na powrót powódki był zmuszony powierzyć obowiązki powódki A. J. i czasowo zatrudnionej M. K. (2) (zeznająca za pozwanego K. J. k. 42 – 42v).

Ostatecznie po ponad 5 miesiącach nieobecności powódki w pracy, w dniu 26 czerwca 2015 r. pozwany podjął decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, powołując się na art. 53 § 1 pkt 1 lit. a) k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano nieobecność powódki w pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż 3 miesiące, tj. od 23 stycznia 2015 roku do daty złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy. W dacie otrzymania powyższego oświadczenia powódka nadal pozostawała niezdolna do pracy z powodu choroby (oświadczenie k. 8).

Wynagrodzenie miesięczne powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.139 zł brutto (zaświadczenie k. 22).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w toku postępowania dowodowy materiał w postaci wskazanych wyżej dokumentów, zeznań powódki (k. 40v – 41v) oraz zeznającej za pozwanego K. J. (k. 42 – 42v).

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów załączonych do akt niniejszego postępowania albowiem w kwestiach istotnych z punktu widzenia rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie ich treść nie budziła wątpliwości i była ona zgodna z pozostałymi dowodami uznanymi przez Sąd za wiarygodne.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania przesłuchanej za stronę pozwaną K. J.. W odniesieniu do tych okoliczności taktycznych, co do których K. J. miała wiedzę są one bowiem spójnie i konkretne oraz zgodne z pozostałymi dowodami z dokumentów uznanymi za wiarygodne. Jednocześnie w tym zakresie w jakim K. J. nie znała faktycznego sposobu wykonywania pracy, jasno o tym mówiła i wyjaśniła przyczyny takiego stanu rzeczy. W konsekwencji Sąd dał wiarę zeznaniom K. J. odnośnie znanych jej i opisanych przez nią warunków zatrudnienia powódki, a przede wszystkim czasu trwania zatrudnienia powódki u pozwanego.

Sąd zasadniczo dał również wiarę zeznaniom powódki, która w sposób wyczerpujący i konsekwentny przedstawiła zakres wymaganych od niej zadań oraz sposób ich realizacji w ramach współpracy z pozwanym w spornym okresie. Z tych względów w aspekcie opisu poszczególnych zdarzeń czy ich chronologii Sąd oparł się na zeznaniach powódki. Natomiast w zakresie, w jakim twierdzenia powódki stanowiły wyraz oceny prawnej relacji łączącej strony w spornym okresie, Sąd uznał, że zeznania powódki nie poddają się ocenie przez pryzmat ich zgodności z rzeczywistością.

Na marginesie w tym miejscu zaznaczyć należy, że spór w niniejszej sprawie nie tyle dotyczy zaistnienia poszczególnych okoliczności faktycznych, ale przede wszystkim interpretacji prawnej tychże zdarzeń z punktu widzenia oceny zasadności roszczenia powódki o przywrócenie do pracy u pozwanego.

Sąd oddalił również wniosek powódki o odroczenie rozprawy w celu powołania nowych świadków lub innych dowodów, gdyż powódka nie wykazała żadnych nowych okoliczności, które skutkowałyby koniecznością złożenia takiego wniosku dopiero na tym etapie postępowania. Nadto okoliczność na jaką miałyby zostać powołane ewentualne nowe dowody, tj., iż A. J. zajmował się głównie organizacją projektów grantowych i niekiedy tylko pomagał przy organizacji wystaw, nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. Z tych względów Sąd powyższy wniosek oddalił uznając, że jego uwzględnienie zmierza wyłącznie do niezasadnego przedłużenia postępowania.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Odnosząc się do roszczenia powódki o przywrócenie do pracy u pozwanego w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę, należy stwierdzić, że zgodnie z art. 53 § 1 pkt. 1 lit. a) k.p., możliwe jest rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownikiem w sytuacji, w której niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy. Zgodnie zaś z treścią art. 56 § 1 k.p., pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Niemniej jednak, zważywszy na zarzuty podnoszone przez powódkę odnośnie czasu trwania stosunku pracy łączącego strony, oceniając żądanie przywrócenia powódki do pracy u pozwanego w pierwszym rzędzie należy stwierdzić od kiedy strony łączył stosunek pracy. Ustalenie powyższej okoliczności faktycznej jest bowiem kluczowe dla oceny żądania powódki zgłoszonego w niniejszej sprawie. W konsekwencji w pierwszym rzędzie dokonać należy oceny charakteru prawnego stosunku łączącego strony w okresie od dnia 2 czerwca 2014 r. do dnia 14 grudnia 2014 r.

Zgodnie z treścią 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.

O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (por. wyrok SN z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 637). Dotyczy to także wykonywania stale i za wynagrodzeniem określonych czynności, a więc stosunku prawnego określanego jako wykonywanie zatrudnienia w szerokim tego słowa znaczeniu. Nie ma bowiem wątpliwości, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie stosunku cywilnoprawnego (np. umowy o dzieło, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, umowy agencyjnej, kontraktu menedżerskiego) lub stosunku pracy (por. wyrok SN z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 310). W konsekwencji istotne znaczenie należy przypisać woli stron i zamiarowi ukształtowania w określony sposób treści łączącego je stosunku prawnego, zamiarowi towarzyszącemu zawarciu i kontynuowaniu stosunku umownego. W myśl zatem art. 65 § 2 k.c. znajdującego w stosunkach pracowniczych zastosowanie na mocy odesłania z art. 300 k.p., w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na ich dosłownym brzmieniu. To rozłożenie akcentów oznacza, że argumenty językowe (gramatyczne, semantyczne) mają znaczenie drugorzędne i ustępują argumentom odnoszącym się do woli stron, ich zamiarów i celów. Mimo to nie powinno budzić wątpliwości, że prawidłowa, pełna i wszechstronna wykładnia umowy nie może pomijać treści zwerbalizowanej na piśmie, użyte bowiem (zapisane) sformułowania i pojęcia, a także sama systematyka i struktura aktu umowy (umów), są jednym z istotnych wykładników woli stron, pozwalają ją poznać i ocenić. Jest więc jasne, że wykładnia oświadczeń woli stron nie może prowadzić do stwierdzeń w sposób oczywisty sprzecznych z jej treścią (por. wyrok SN z 7.03.2007r, w sprawie I PK 146/05, M.P.Pr. 2006/9/474).

Umowa na podstawie której świadczona jest praca nie musi być kwalifikowana jako jedna z umów nazwanych uregulowanych w Kodeksie cywilnym, ponieważ swoboda umów przejawia się także w możliwości dowolnego - w granicach prawa - kształtowania przez strony umów cywilnoprawnych treści ich wzajemnych relacji prawnych (por. wyrok SN z 19 lipca 2000 r., II CKN 313/00). Nie może mieć ona jednak mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004 nr 2, poz. 30). W konsekwencji w takich sytuacjach zawsze należy ocenić czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający, czy też nie (por. wyrok SN z 7.03.2007r, w sprawie I PK 146/05, M.P.Pr. 2006/9/474). Jeżeli zatem w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jej wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony z uwagi na treść art. 22 § 1 (1) k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z 16 stycznia 1979 r., I CR 440/78, OSPiKA 1979 nr 9, poz. 168;; z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 417). Z kolei, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony (por. wyrok SN z 7.03.2007r, w sprawie I PK 146/05, M.P.Pr. 2006/9/474). Podobnie w razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym - nazwanym przez nie umową o pracę - zdecydowanie nie występowały elementy typowe dla stosunku pracy (art. 22 k.p.), występowały natomiast elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę. Wówczas, dla ustalenia, że stron nie łączył stosunek pracy, nie

jest konieczne precyzyjne nazwanie łączącej strony umowy cywilnoprawnej (por. wyrok SN z 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00, OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 564).

Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający, należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy, przede wszystkim takich jak (por. wyrok SN z 7.03.2007r, w sprawie I PK 146/05, M.P.Pr. 2006/9/474):

1) wola stron, w tym także wyrażona w nazwie, jaką strony nadały umowie (por. wyrok SN z 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97, OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 34; wyrok SN z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 417; wyrok SN z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 310; wyrok SN z 5 grudnia 2000 r., I PKN 127/00, OSNAPiUS 2002 nr 15, poz. 356);

2) obowiązek osobistego wykonywania pracy, świadczenie pracy pod kierownictwem pracodawcy (por. wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 595; OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 94; wyrok SN z 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 718; wyrok SN z 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 775);

3) bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności (por. wyrok SN z 5 grudnia 2000 r., I PKN 133/00, OSNAPiUS 2002 nr 14, poz. 326);

4) obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu (por. wyrok SN z 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157);

5) obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności (por. wyrok SN z 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, Służba Pracownicza 1976 nr 2, s. 28).

6) wykonywanie pracy przy użyciu narzędzi należących do pracodawcy;

7) wykonywanie pracy skooperowanej, zespołowej (por. wyrok SN z 5 listopada 1998 r., I PKN 415/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 780; wyrok SN z 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 138);

8) ciągłość świadczenia pracy (por. wyrok SN z 14 grudnia 1999 r., I PKN 451/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 337);

9) specyficzne zasady funkcjonowania podmiotu zatrudniającego, umowa cywilnoprawna z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawianiu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności zleczanych na bieżąco (por. wyrok SN z 15 października 1999 r., I PKN 307/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 214);

10) występowanie pewnych cech charakterystycznych dla stosunku pracy, np. wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, udzielenie urlopu wypoczynkowego, kar porządkowych, korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, albo cech obcych stosunkowi pracy, np. obowiązku "odpracowania" urlopu, lub wykonywania pracy "na wezwanie" pracodawcy w celu zastępstwa nieobecnych pracowników (por. wyrok SN z 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000 nr 5, poz. 175; wyrok SN z 28 czerwca 2001 r., I PKN 498/00, OSNP 2003 nr 9, poz. 222, wyrok SN z 4 grudnia 1998 r., I PKN 484/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 62).

Analizując zatem stan faktyczny niniejszej sprawy w odniesieniu do poczynionych wyżej rozważań należy stwierdzić, że zatrudnienie powódki u pozwanego w okresie od 2 czerwca 2014 roku do 14 grudnia 2014 roku nie miało charakteru pracowniczego w rozumieniu art. 22 § 1 k. p.

Przede wszystkim na podkreślenie zasługuje bowiem fakt, że strony miały świadomość co do charakteru wzajemnie podejmowanych zobowiązań już w momencie podpisywania kolejnych umów cywilnoprawnych i świadomie decydowały się na ich zawarcie w takiej, a nie innej formie. Taki rodzaj umów zawieranych przez strony w tym okresie był uzasadniony rozmiarem i charakterem powierzonych powódce zadań, zakresem wiedzy i doświadczenia powódki

przy realizowaniu podobnych imprez w przeszłości, pozytywną oceną wcześniejszej współpracy stron oraz brakiem możliwości zatrudnienia powódki przez pozwanego na podstawie umowy o pracę. Powódka miała świadomość powyższych okoliczności, co przyznała także w swoich zeznaniach, i świadomie zawarła umowy określonej treści. Powyższa okoliczność w ocenie Sądu jednoznacznie dowodzi tego, że w niniejszej sprawie brak podstaw aby przyjąć, że zgodną wolą stron było zawarcie umowy o pracę przez dniem 15 grudnia 2014 roku.

Wniosek ten wynika też wprost z analizy treści podpisanych przez strony kolejnych umów, jak również z późniejszego faktycznego sposobu ich realizacji, tj.: przyznania powódce dużej dowolności w sposobie realizacji przedmiotu tychże umów w zakresie miejsca i czasu ich wykonywania, możliwości zaangażowania osoby trzeciej, jak również braku ewidencjonowania czasu pracy powódki.

Jak przyznała bowiem sama powódka, pozwany nawiązując współpracę z nią wiedział, że powódka posiada odpowiednią wiedzę i kwalifikacje aby praktycznie samodzielnie zajmować się organizacją wystaw. W konsekwencji, mając już określony roczny plan wystaw, powódka w dużej mierze sama decydowała o organizacji prac i samodzielnie współpracowała przy tym z poszczególnymi artystami, określając konkretny sposób i organizację zadań w czasie wykonania poszczególnych prac związanych z przygotowaniem wystaw. Jedynie na cyklicznych spotkaniach powódka informowała o postępach prac czy dalszych planach. Jednocześnie to sama powódka oceniała jakie czynności wykonać może bez konsultacji z zarządem, a jakie takich konsultacji wymagają.

Powyższe okoliczności w ocenie Sądu świadczą o tym, że powódka wykonując zadania do 14 grudnia 2014 roku nie działała w warunkach pracowniczego podporządkowania i nie była jedynie zobowiązana do gotowości do pracy. Przeciwnie, pozwany oczekiwał od niej konkretnego rezultatu, pozostawiając jej jednocześnie ogromną autonomię z zakresie sposobu działania, bez konieczności sprawowania nad nią nadzoru.

Powyższe rozumowanie potwierdza również analiza kwestii związanych z ewidencją czasu pracy powódki. Jak wynika bowiem z poczynionych przez Sąd ustaleń faktycznych powódka nie miała z góry określonych godzin pracy i nie podpisywała listy obecności. Pozwany nie prowadził również żadnej ewidencji jej czasu pracy. Także w przypadku nieobecności powódki nie żądano od niej żadnych usprawiedliwień. W ocenie Sądu dowodzi to zatem, że pozwany oczekiwał od powódki po prostu wykonania zadania, a nie gotowości do pracy w określonych godzinach.

W rozpoznawanej sprawie nie ma jednocześnie większego znaczenia podnoszony przez powódkę fakt świadczenia pracy w siedzibie pozwanego przy użyciu jego narzędzi. Kwestie te nie determinują bowiem oceny, że mamy do czynienia z zatrudnieniem w warunkach kodeksu pracy. Jednocześnie charakter wykonywanych przez powódkę czynności, konieczność dostępu do dokumentacji, organizacji spotkań z różnymi osobami implikował niejako korzystanie z biura pozwanego i korzystanie z jego sprzętów i narzędzi biurowych.

Nie bez znaczenia jest również sposób w jaki rozliczały się strony, który był typowy dla umów cywilnoprawnych i polegał na wystawieniu przez powódkę rachunków za realizację konkretnych, kolejnych umów.

W świetle powyższego należy zatem stwierdzić, że sposób wykonywania pracy przez powódkę u pozwanego w okresie od dnia 2 czerwca 2014 r. do dnia 14 grudnia 2014 r. nie odpowiada definicji stosunku pracy określonej w art. 22 § kp.

Z dniem zaś 15 grudnia 2014 roku sytuacja prawna powódki uległa zmianie albowiem strony zgodnie wyraziły wolę nawiązania stosunku pracy, czemu dały wyraz podpisując stosowną umowę. Z tą datą zatem powódka została pracownikiem pozwanego w rozumieniu przepisów kodeksu pracy. W tym okresie też powódka, wobec ustania zatrudnienia pana J., stała się w zasadzie jedyną osobą u pozwanego odpowiedzialną za organizację wystaw.

Przechodząc zaś do oceny poprawności dokonanego przez pozwanego pracodawcę rozwiązania umowy z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia, należy stwierdzić, że zgodnie z treścią art. 53 § 1 pkt 1 lit. a) k.p., w przypadku pracownika zatrudnionego krócej niż 6 miesięcy, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w sytuacji, gdy niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż trzy miesiące.

W konsekwencji, w świetle powyższego przepisu pracodawca ma możliwość rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie natychmiastowym, czyli bez wypowiedzenia z powodu przedłużającej się usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy spowodowanej chorobą. W tej bowiem sytuacji stosunek pracy pracownika jest chroniony, ale tylko przez określony czas. Po jego upływie pracodawca może skorzystać z prawa do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Okres ochronny został zróżnicowany w zależności od stażu pracy u danego pracodawcy, przy czym, jak powszechnie się przyjmuje w literaturze przedmiotu, chodzi o okres zatrudnienia u pracodawcy przed powstaniem niezdolności do pracy. Przy obliczaniu stażu pracy u danego pracodawcy uwzględniamy również okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ k.p., a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika. Jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy krócej niż 6 miesięcy, wówczas pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia już po upływie 3 miesięcy nieprzerwanej choroby, niezależnie od rodzaju tej choroby. Trzymiesięczny okres choroby liczy się od pierwszego dnia choroby, niezależnie od miesiąca zatrudnienia, w którym pracownik zachorował przed uzyskaniem sześciomiesięcznego stażu pracy. Nie ma również znaczenia, czy w okresie tym pracownik ma prawo do wynagrodzenia od pracodawcy, a następnie do zasiłku chorobowego (Z. Salwa, Nawiązanie i rozwiązanie umowy o pracę, Bydgoszcz 2000, s. 154, M. Latos-Miłkowska, Rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem na zwolnieniu ABC nr 90440, Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika, ABC nr 69195).

Dodatkowo, jak wynika z treści wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, krótszego niż 6 miesięcy, od którego przepis art. 53 § 1 pkt 1 lit. A) kp uzależnia możliwość rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż 3 miesiące, nie dolicza się okresu tej niezdolności (sygn. akt I PKN 161/99, OSNP 2000/19/717, Prok.i Pr.-wkl. 2000/3/32, OSNP-wkl. 2000/1/8, M.Prawn. 2000/2/70).

Mając powyższe na uwadze należy stwierdzić, że pozwany w sposób prawidłowy zastosował w niniejszej sprawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. a) kp. Od chwili zatrudnienia powódki przez pozwanego na podstawie umowy o pracę do wystąpienia niezdolności powódki do pracy upłynęło bowiem około 5 tygodni, a następnie powódka do daty rozwiązania umowy pozostawała nieprzerwanie niezdolna do pracy z powodu choroby. Zatem w świetle poczynionych przez Sąd ustaleń stwierdzić należy, że pozwany prawidłowo i zasadnie rozwiązał z powódką umowę o pracę co sprawia, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Na marginesie jednocześnie zauważyć należy, że częste lub długotrwałe nieobecności podważają sens istnienia stosunku pracy, w ramach którego (art. 22 § 1 k.p.) pracownik zobowiązuje się przede wszystkim wykonywać pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97 oraz z dnia 29 września 1998 r., I PKN 335/98) W konsekwencji, jeśli nieobecność pracownika z tego powodu trwa zbyt długo albo często powtarza się, ustawodawca przyznaje pracodawcy prawo rozwiązania stosunku pracy (tak: SN w wyroku z dnia 19 marca 2014 r., w sprawie I PK 177/13, OSNP 2015/8/111).

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w punkcie I wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania nastąpiło w oparciu o treść art. 98 § 1 i 3 k.p.c., na zasadzie odpowiedzialności za wynik sporu, przy czym w zakresie kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej Sąd określił je wysokości 60 zł biorąc pod uwagę stawkę wynikającą z § 12 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002r. nr 163, poz 1348 z późn. zm.)

SSR Ewa Dmitruk

Zarządzenie: odpis wyroku wraz z uzasadnieniem proszę doręczyć powódce z pouczeniem i pełn. pozwanego