

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 26 czerwca 2015 r. Sąd Rejonowy w Skierniewicach IV Wydział Pracy oddalił powództwo T. K. o ustalenie że ww. jest zatrudniona w pozwanym Urzędzie do Spraw Cudzoziemców w W. na podstawie umowy o pracę od 31 maja 2013 r. w wymiarze ½ wymiaru pełnego etatu czasu pracy dla nauczycieli przedszkoli (pkt 1 wyroku); umorzył postępowanie w zakresie cofniętych roszczeń o wynagrodzenie za pracę (pkt 2); zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem kosztów postępowania (pkt 3).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Pozwany Urząd do Spraw Cudzoziemców w trybie ustawy – Prawo zamówień publicznych ogłosił przetarg nieograniczony na świadczenie usług edukacyjnych. Zgodnie z pkt 3.5. zamawiający dopuścił składanie ofert częściowych. Jedną z tych części (zadanie nr 3) było świadczenie usługi edukacyjnej w zakresie edukacji przedszkolnej w Ośrodku dla cudzoziemców w W.. Usługi te miały być świadczone przez jednego nauczyciela przez cały okres obowiązywania umowy, w udostępnionej przez ośrodek sali dydaktycznej. Usługi miały być świadczone nie rzadziej niż 2 razy i nie częściej niż 5 razy w każdym tygodniu danego miesiąca. Szacunkowa prognozowana liczba godzin nauki w miesiącu została określona w wymiarze 100 godzin. W wyniku przeprowadzonego przetargu nieograniczonego pozwany – Urząd do Spraw Cudzoziemców zawarł w dniu 31 maja 2013 roku z powódką T. K. umowę zlecenia. Przedmiotem umowy było świadczenie przez zleceniobiorcę usług edukacyjnych polegających na nauczaniu przedszkolnych dzieci przebywających w ośrodku dla cudzoziemców ubiegających się o nadanie statusu uchodźcy w W. przy ul. (...). W umowie określono ilość godzin świadczonych usług edukacyjnych w dni robocze w wymiarze 50 godzin miesięcznie na podstawie harmonogramu pracy nauczyciela, sporządzonego przez zleceniobiorcę w porozumieniu z przedstawicielem zleceniodawcy w ośrodku, w każdym miesiącu na okres następnego miesiąca. Zgodnie z postanowieniami umowy powódka była zobowiązana przekazać przedstawicielowi pozwanemu zleceniodawcy harmonogram pracy nauczyciela nie później niż do 20 dnia miesiąca poprzedzającego miesiąc, w którym wykonywane były usługi. Wynagrodzenie zostało określone w stawce godzinowej (48,90 zł za godzinę brutto) i miało być wypłacane na podstawie rachunku wystawionego przez powódkę po odebraniu przedmiotu umowy, w terminie 21 dni od dnia otrzymania rachunku. W przypadku niemożności realizowania przedmiotu umowy zgodnie z ustalonym na dany miesiąc harmonogramem, powódka miała obowiązek poinformowania o tym fakcie pozwanego minimum 1 dzień przed zaplanowanymi zajęciami i ustalenia w porozumieniu z nim innego terminu realizacji usługi. Umowa została zawarta na czas określony od dnia 31 maja 2013 roku do dnia 30 czerwca 2015 roku. Zmiany umowy dopuszczalne były w drodze aneksu.

Przy zawarciu umowy powódka została poinformowana gdzie i na jakich zasadach mają być wykonywane usługi edukacyjne, a także o ilości tych godzin w wymiarze 50h miesięcznie. Nie wskazywano powódce na możliwość podwyższenia tych godzin oraz na możliwość zmiany zawartej umowy na umowę o pracę. Było jedynie zastrzeżenie, że liczba godzin może ulec zwiększeniu lub zmniejszeniu. Powódka dążyła do podwyższenia ilości świadczonych godzin usług edukacyjnych z 50 do 100. Powódka sama ustalała, w jakich dniach i godzinach będzie wykonywać usługi edukacji przedszkolnej w ośrodku, nie była w tym zakresie podporządkowana kierownikowi ośrodka, który nie ingerował również w przyjęty przez powódkę program nauczania. Była osobą samodzielną w zakresie swojej pracy. Nie kontrolowano powódki w czasie prowadzenia zajęć przedszkolnych, nie wydawano jej w tym zakresie żadnych poleceń. Powódka prowadziła jedynie dziennik i listę obecności. Posiadała swobodę w ustalaniu harmonogramu zajęć, przedstawiała go do zatwierdzenia pracownikowi ośrodka. Nie było merytorycznego nadzoru ze strony pozwanego. Godziny pracy powódki były ruchome. W przypadku, gdy w danym dniu prowadzenie zajęć było niemożliwe, proponowane były odpowiednie zmiany dni. Sytuacja taka miała miejsce m.in., gdy we wskazanym przez powódkę dniu zgodnie z przedstawionym przez nią harmonogramem była zajęta świetlica, w której prowadzono zajęcia. Powódka była zobowiązana do informowania o swojej nieobecności w dniu ustalonym w harmonogramie zajęć na dzień przed planowaną nieobecnością. Powódka zmieniała często dni zajęciowe. Zdarzało się, że powódka informowała o swojej nieobecności poprzez wiadomość sms, jednakże bywało i tak, że w ogóle informacji tej nie

przekazywała. Wynagrodzenie za świadczone usługi było wypłacane powódce na podstawie wystawionego przez nią rachunku w terminie 21 dni od dnia jego otrzymania.

W oparciu o tak ustalony niesporny stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd podniósł iż w rozumieniu art. 189 kpc. interes prawny istnieje wówczas, gdy zachodzi stan niepewności co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia niejasności i wątpliwości w tym zakresie i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości.

Zgodnie z dyspozycją art. 22 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. Zatrudnienie na takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nie jest przy tym dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 art. 22 k.p.

O ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych związanych z jej wykonywaniem oraz wola jej stron. Jeśli zawarta przez strony umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy cywilnej, wówczas dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. Jeżeli natomiast umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej rodzaju decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. W ocenie sądu w przedmiotowej sprawie, jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, w umowie zawartej pomiędzy stronami zabrakło kilku elementów umożliwiających zakwalifikowanie jej jako umowy o pracę. Po pierwsze zabrakło elementu polegającego na wykonywaniu pracy pod kierownictwem pracodawcy. Już z samych wyjaśnień powódki wynika, że nie podlegała ona nikomu merytorycznie czy też służbowo. Samodzielnie prowadziła zajęcia, według przyjętego przez siebie programu nauczania. Nie było ingerencji w sposób wykonywania usług edukacyjnych ze strony pozwanego. Nie dostawała w tym zakresie również żadnych poleceń czy nawet sugestii. Nie była przeprowadzana jakakolwiek kontrola w tym zakresie. W ocenie Sądu powyższe okoliczności jednoznacznie wskazują, że łącząca strony umowa ma cechy umowy cywilnoprawnej. Powódka jedynie w zakresie harmonogramu prowadzonych zajęć była związana warunkami podpisanej umowy. Mimo obowiązku ustalania harmonogramu z pracownikiem pozwanego, powódka prowadziła zajęcia w dogodnych dla siebie dniach. Nie miała sztywno narzucanych norm dotyczących czasu pracy, tworzyła swój grafik w zależności od dysponowanego czasu. Posiadała w tym zakresie pełną swobodę. Nadto w drodze porozumienia z pracownikiem pozwanego sama proponowała dni, w którym odrobi nieobecność na zaplanowanych zajęciach bądź też otrzymywała od pracownika propozycję dni, w których przeprowadzenie zajęć mogło nastąpić i sama wybierała dogodny dla siebie termin.

Sposób ustalania wynagrodzenia również nie został uregulowany w umowie w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy. Wynagrodzenie powódki było bowiem w pełni uzależnione od ilości przeprowadzonych w danym miesiącu zajęć. Wynagrodzenie to zostało określone stawką godzinową. Tym samym to powódka ponosiła ryzyko w zakresie tego czy uzyska wynagrodzenie i w jakiej wysokości. Nadto wynagrodzenie miało być wypłacane na podstawie rachunku, co niewątpliwie nie jest cechą charakterystyczną zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

Z zebranego materiału dowodowego wynika bezspornie, iż powódka wiedziała, jaki charakter będzie posiadała umowa podpisana przez pozwanego z wygranym w przetargu oferentem. Warunki te zostały w szczegółowy sposób przedstawione w Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia. Powódka składając ofertę w przetargu zobowiązana była do podpisania oświadczenia o zapoznaniu się z powyższymi warunkami. Powódka z własnej woli wzięła udział w przetargu poprzez złożenie oferty. W ocenie Sądu niewątpliwie intencją stron było zawarcie umowy o charakterze cywilnoprawnym. Podkreśla to fakt, że zawarcie umowy nastąpiło wskutek przeprowadzonego przetargu

obwarowanego warunkami ustawy o zamówieniach publicznych, przez co powódka posiadała szczegółową wiedzę na temat przedmiotu zamówienia i warunków podpisania umowy w tym zakresie. Reasumując Sąd stwierdził, że w łączącym strony stosunku prawnym nie występowały podstawowe cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, czyli zgodna wola stron pozostawania w takim stosunku oraz wykonywanie przez powódkę pracy podporządkowanej, pod kierownictwem pracodawcy. Wolą strony pozwanej było niewątpliwie zlecenie powódce usług na podstawie umowy cywilnoprawnej, nie zaś zawarcie umowy o pracę. Powódka знаła to stanowisko i je akceptowała, w żaden sposób go nie kwestionując. Nie ma zatem podstaw, aby uznać, że łącząca strony umowa stanowiła umowę o pracę. Z całokształtu sprawy jednoznacznie wynika, że umowa ta miała strictly cywilnoprawny charakter.

Sąd orzekł o umorzeniu postępowania w zakresie roszczeń powódki co do wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami na podstawie art. 355 k.p.c. O kosztach postępowania orzeczono na podstawie 98 k.p.c oraz § 12 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. (Dz.U. z 2013r. poz. 490).

Apelację od powyższego przeczenia w zakresie pkt 1 i 3 wniosła powódka.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie praw człowieka i obywatela /Konstytucja RP Roz. II art.30 i art.32 p.1 i p.2 /,,
2. sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału.
3. faworyzowanie pozwanego jako urzędu /który ma swoje normy działania/
4. pominięcie faktów świadczących o niezgodnych z obowiązującym prawem działaniach urzędu.
5. niewyjaśnienie okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, w szczególności mijania się z prawdą powołanych świadków.
6. Brak weryfikacji za pomocą dostępnych sądowi środków prawdziwości zeznań /pod przysięgą/świadków, zasłaniających się „brakiem pamięci”.

Precyzując wskazane zarzuty pełnomocnik powódki ustanowiony z urzędu zarzucił naruszenie prawa procesowego, mające wpływ na treść orzeczenia a w szczególności:

1. art. 233 § 1 kpc poprzez sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego polegającą na błędnym ustaleniu, iż powódka nie podlegała kierownictwu pozwanego, a przez to uznanie, iż strony nie wiązał stosunek pracy, co skutkowało oddaleniem powództwa,
2. art. 232 kpc w zw. z art. 227 kpc poprzez nie dopuszczenie przez Sąd dowodów z przesłuchania kierownik p. A. F. a także dyrektora p. A. S. i księgowej p. M. O., który to dowód miałby istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu,
3. art. 5 kpc poprzez nieudzielenie przez sąd niezbędnego pouczenia co do czynności procesowych tj. o możliwości ustanowienia pełnomocnika w procesie, co skutkowało naruszeniem zasady równouprawnienia stron.

Z uwagi na powyższe strona powodowa wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy powódką a pozwanym od dnia 31. 05.2013 do dnia 30.06.2015 r, ewentualnie zaś o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Skierniewicach. Ponadto skarżący wniosł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania w tym kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, za obie instancje według norm przepisanych.

Pełnomocnik strony pozwanej wniosł o oddalenie apelacji powódki i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje.**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

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

W niniejszej sprawie celem rozstrzygnięcia sporu koniecznym było ustalenie rodzaju stosunku prawnego łączącego strony.

W przepisie art. 22 § 1 kp określone zostały najbardziej istotne cechy stosunku pracy. Zgodnie z tym przepisem 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, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy i nie ma wpływu na to nazwa zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1<sup>1</sup> kp). Nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 kp (SN w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417). Co więcej, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu ww. warunków wykonywania pracy (art. 22 § 1<sup>2</sup> kp).

W przypadku umów innych niż umowa o pracę, dla oceny rodzaju stosunku prawnego łączącego strony decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 646). Wyłącznie w przypadku równego nasilenia cech umowy o pracę oraz cech umowy cywilnoprawnej o rodzaju umowy decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może też być wyrażony na piśmie (wyrok SN z dnia 14 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449).

Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonywania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, stałym wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy na jego ryzyko oraz odpłatnością pracy. Zasada osobistego świadczenia oznacza, iż pracownik ma obowiązek wykonywać pracę samodzielnie, osobiście i nie może samowolnie, bez zgody pracodawcy powierzyć pracy innej osobie. Wymóg osobistego świadczenia pracy wiąże się z osobistymi przymiotami pracownika takimi jak kwalifikacje, wiek, doświadczenie itp. Przy czym w świetle art. 22 § 1<sup>1</sup> oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania. Dlatego zastrzeżenie w umowie możliwości zastępowania się w pracy przez inną osobą nie odbiera jej cech umowy o pracę, zwłaszcza gdy faktycznie takie zastępstwa nie nastąpiły, a inne cechy badanej umowy wskazują na przewagę cech charakterystycznych dla stosunku pracy (SN w wyroku z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668).

Zasada ciągłości świadczenia pracy polega na tym, iż pracownik ma obowiązek wykonać określone czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej go z pracodawcą. Nie chodzi tutaj zatem o sytuację jednorazowego wykonania pewnej czynności lub ich zespołu składającego się na określony rezultat. Właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się i polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r. I PKN 451/99 OSNP 2001/10/337, M.Prawn. 2001/11/575 Dz.U.2014.1502).

Jedną z podstawowych zasad odróżniających stosunek pracy od wykonywania pracy na innej podstawie jest podporządkowanie pracownika polegające na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego związanych z organizacją i przebiegiem pracy ( patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999r I PKN 277/99 OSNP 2001/1/18 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 października 2014 r. III AUa 61/14 LEX nr 1566959 wyr.

SN z 18.5.2006 r., III UK 30/06, Legalis, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r. I UK 68/05 Lex 177165). Praca powinna być świadczona przez pracownika w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

I choć te same zadania (czynności) mogą być wykonywane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenie), wykonywanie umowy cywilnoprawnej w sposób typowy dla stosunku pracy powoduje zmianę łączącej strony więzi prawnej (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 1965 r. III PU 17/65 OSNC 1966/4/66, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008 r. I PK 182/07 OSNP 2009/5-6/60, Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 1976 r. I PZP 18/76 OSP 2010/3/25).

Reasumując, jak zauważa się w orzecznictwie sądowym, 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 (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie III APr 10/96, Apel.-Lub. 1997/2/10, Lex nr 29672).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego w zakresie roszczeń o ustalenie istnienia stosunku pracy jest prawidłowa. Zarzuty apelacji sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy skarżąca błędnie wywodzi, iż materiał dowodowy pozwala na ustalenie pracowniczego charakteru zatrudnienia powódki. W oparciu zarówno o zeznania świadków, twierdzenia stron jak i przedłożone w sprawie dokumenty nie sposób bowiem przyjąć, iż powódka udowodniła cechy charakterystyczne i typowe dla stosunku pracy.

Zaznaczyć należy, iż w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, ocenionego logicznie, nie sposób przyjąć, że powódka świadczyła pracę podporządkowaną. Jak wskazuje zgromadzony w sprawie materiał dowodowy powódka nie miała stricte określonych dni i godzin pracy. Powyższe przy uwzględnieniu obostrzeń wynikających z cech realizowanego przez nią zamówienia i faktu, iż musiała dzielić salę służącą do realizacji zajęć z innym podmiotem zależało w praktyce od jej uznania. Jej przyście i wyjście z pracy nie było kontrolowane i zależało od godzin które sama wyznaczyła. Powódka mogła również zmieniać dni, w których zajęcia miały być wykonywane, samodzielnie decydując kiedy zostaną odpracowane. To, że zaś winna zgłaszać fakt nieobecności dzień wcześniej należy tłumaczyć względami praktycznymi – choćby koniecznością poinformowania rodziców dzieci, które uczestniczyły w zajęciach, o ich braku – nie zaś ścisłym organizacyjnym podporządkowaniem służbowym. Powódka zajęcia przeprowadzała sama, decydowała o programie nauczania, z czego nie była merytorycznie rozliczana. Okoliczność zaś, iż sporządzała harmonogram prac i przedkładała stosowne sprawozdanie nie determinuje pracowniczego charakteru jej zatrudnienia. Nie jest bowiem sprzeczny z cywilnoprawnym charakterem umowy fakt, iż pewne czynności w ramach takiej umowy muszą dla osiągnięcia określonego rezultatu być wykonywane w określonym przedziale czasowym. Niemniej jednak, typowym dla zlecenia jest rozliczanie „pracownika” z wykonania poszczególnych zadań - umowa rezultatu, gdy tymczasem bezwzględnie umowa o pracę jest umową starannego działania.

W ocenie Sądu II instancji powódka nie była też zobligowana do wykonywania bieżących poleceń przełożonych tj. świadczenia pracy pod kierownictwem. Powódka o czym już wspomniano, ograniczona jedynie warunkami zamówienia, mogła decydować o kolejności i sposobie realizacji zadania. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie wskazuje, by były wydawane jej polecenia dotyczące bieżącego wykonywania pracy i by powódka do nich się stosowała. Na bieżąco też nie korygowano błędów powódki, wzywając ją jedynie pisemnie do prawidłowej realizacji zamówienia. Zdaniem Sądu Okręgowego powyższe było niczym innym jak tylko nadzorem nad wykonaniem zlecenia. Podkreślić należy, iż dający zlecenie ma prawo wymagać, iż zostanie ono wykonane zgodnie z jego oczekiwaniami. Jednakże taka kontrola nad wykonaniem zlecenia nie ma nic wspólnego z bieżącym wydawaniem poleceń dotyczących pracy i do sposobu ich wykonywania. Sprowadza się jedynie do sprawdzenia jakości wykonanej

usługi w znaczeniu prawa wydawania wskazówek w zakresie sposobu wykonania zlecenia (por. Musiała A. Glosa do wyroku SN z dnia 11 września 2013 r., II PK 372/12 LEX). Jak wynika z akt sprawy, z prawa tego pozwany korzystał, żądając przedłożenia określonych raportów i harmonogramów oraz wzywając powódkę do poprawnego wykonywania zamówienia. Powódka miała wykonywać pracę jedynie zgodnie ze standardami z góry określonymi przez pozwanego i żadne polecenia, które wpływały na kształt i zakres umowy, to jest prowadzące do zmiany zlecenia jako takiego, nie były jej wydawane. Powódka nie była też oceniana pod względem charakteru wykonywanych czynności. W związku z tym twierdzenia co do wykonywania przez powódkę pracy podporządkowanej, nadto noszącej tylko znamiona starannego działania, wydają się być nieporozumieniem.

Bez wpływu na wynik rozstrzygnięcia pozostaje też okoliczność, iż powódka w istocie była zobligowana do osobistego świadczenia pracy. Okoliczności sprawy wskazują bowiem, że choć w istocie nie mogła posłużyć się zastępcą, ponosiła wyłączną odpowiedzialność i ryzyko za brak świadczenia pracy w określonych dniach. Brak przepracowania godzin uprzednio wskazanych w harmonogramie powodował konieczność ich odpracowania w terminie wybranym przez powódkę. Niewywiązanie się z tego obowiązku prowadziło do obniżenia należnego jej wynagrodzenia. Z tych też względów nie sposób dojść do przekonania, iż to pozwanego obciążało ryzyko zarówno gospodarcze jak i osobowe, związane z brakiem należytego wykonywania pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego za niepracowniczym charakterem zatrudnienia powódki przemawia też fakt, iż poprzez złożenie oferty na ogłoszony przez pozwanego przetarg na świadczenie usług edukacyjnych wyraziła wolę na pracę w takim właśnie charakterze. Powódka zapoznała się ze Specyfikacją do Istotnych Warunków Zamówienia i składając stosowne oświadczenie zobowiązała się do zawarcia umowy na określonych warunkach, wyznaczonych przez zamawiającego. Tym samym nie sposób uznać, iż umowa cywilno – prawna została jej narzucona. Sam zaś sposób jej wykonywania – co już wyżej podkreślono – nie wskazywał natomiast, iż zgodną wolą stron, wbrew nazwie zawartej przez nie umowy, było oparcie zatrudnienia powódki o stosunek pracy.

Z tych wszystkich względów, w ocenie Sądu Okręgowego, roszczenie powódki o ustalenie istnienia stosunku pracy nie zasługuje na uwzględnienie. Przy czym dochodząc do powyższych wniosków Sąd Okręgowy uznał apelacyjne zarzuty naruszenia art. 232 kpc w zw. z art. 227 kpc poprzez niedopuszczenie przez Sąd z urzędu dowodów z przesłuchania kierownik p. A. F., a także dyrektora p. A. S. i księgowej p. M. O. oraz naruszenia art. 5 kpc poprzez nieudzielenie niezbędnego pouczenia co do czynności procesowych tj. o możliwości ustanowienia pełnomocnika w procesie - za nieuprawnione.

W ocenie Sądu nie stanowi żadnego naruszenia prawa brak przeprowadzenia określonych dowodów z urzędu – art. 232 kpc.

Podkreślenia wymaga, że zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego. To one, a nie sąd, są wyłącznym dysponentem toczącego się postępowania i one wreszcie ponoszą odpowiedzialność za jego wynik (Por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 17 grudnia 1996 r., I CKU 45/96, OSNC 1997, nr 6-7, poz. 76, z glosą A. Zielińskiego, Paestra 1998, nr 1-2, s. 204; wyrok SN z dnia 7 marca 1997 r., II CKN 70/96, OSNC 1997, nr 8, poz. 113; uzasadnienie wyroku SN z dnia 16 grudnia 1997 r., II UKN 406/97, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 643). Przyjmuje się, że nieprzeprowadzenie przez sąd dowodu z urzędu z reguły nie stanowi uchybienia (Zob. wyrok SN z dnia 25 marca 1998 r., II CKN 656/97, OSNC 1998, nr 12, poz. 208; wyrok SN z dnia 25 czerwca 1998 r., III CKN 384/98, Biul. SN 1998, nr 11, s. 14; wyrok SN z dnia 9 lipca 1998 r., II CKN 657/97, LEX nr 50630; orzeczenie SN z dnia 15 lipca 1998 r., II UKN 126/98, OSNAPiUS 1999, nr 13, poz. 436; uzasadnienie wyroku SN z dnia 26 stycznia 2000 r., III CKN 567/98, LEX nr 52772). Jedynie w sytuacjach szczególnych sąd posiada uprawnienie w zakresie dopuszczenia dowodu niewskazanego przez strony (wyłącznie na twierdzone przez strony istotne i sporne okoliczności faktyczne), gdy według jego (obiektywnej i weryfikowalnej w toku instancji) oceny zebrany w toku sprawy materiał dowodowy nie wystarcza do jej rozstrzygnięcia (por. art. 316 § 1) (uzasadnienie wyroku SN z dnia 24 października 1996 r., III CKN 6/96, OSNC 1997, nr 3, poz. 29; uzasadnienie wyroku SN z dnia 25 września 1997 r., II UKN 271/97, OSNP 1998, nr 14, poz. 430; uzasadnienie wyroku SN z dnia 10 grudnia 1997 r., II UKN 394/97, OSNAPiUS 1998, nr 20, poz. 614; wyrok SN z dnia 11 lipca 2001 r., V CKN 406/00, Prok. i Pr.-wkł. 2002, nr 4, poz. 45).

Na gruncie rozpatrywanego przypadku materiał sprawy pozwalał na wydanie orzeczenia, zaś twierdzenia powódki podnoszone w procesie nie wskazywały iż ww. osoby mogły posiadać jakąkolwiek wiedzę co do okoliczności istotnych w procesie, jeszcze nie ujawnionych. Z tych też względów brak było podstaw do działania Sądu Rejonowego z urzędu. Ponadto, znamionnym jest, że kompetencja sądu do dopuszczenia dowodu z urzędu, nie zmienia rozkładu ciężaru dowodów, z którego wynika, że strona wywodząca z określonych faktów skutki prawne powinna je wykazać. Wobec tego, wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd Rejonowy nie był obowiązany do przeprowadzania dowodów z urzędu celem wyjaśnienia okoliczności faktycznych sprawy.

Nietrafnym jest też zarzut naruszenia art. 5 kpc. Powołany przepis stanowi, iż w razie uzasadnionej potrzeby sąd może udzielić stronom i uczestnikom postępowania, występującym w sprawie bez adwokata, radcy prawnego, rzecznika patentowego lub radcy Prokuratorii Generalnej Skarbu Państwa niezbędnych pouczeń co do czynności procesowych.

Jednocześnie utrwalonym w orzecznictwie jest pogląd, że udzielanie stronie przez sąd pouczeń co do czynności procesowych w toku postępowania można uznać za uzasadnione w celu zapewnienia równości stron wtedy, gdy sąd stwierdzi, że strona jest nieporadna, gdy napotyka na niezależne od niej trudności lub przeszkody, które mogłyby prowadzić do niekorzystnego dla niej wyniku sprawy (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 22 kwietnia 2015 r. V ACa 762/14 LEX nr 1682851). Innymi słowy powinność sądu udzielania wskazówek tylko w uzasadnionych przypadkach zachodzi wtedy, kiedy strona z uwagi na swoją nieporadność, brak dostatecznej znajomości prawa i stopień skomplikowania sprawy nie jest w stanie zrozumieć istoty prowadzonego postępowania i podjąć w związku z tym stosownych czynności procesowych. Udzielenie pouczenia ma zapobiec wówczas nierówności między podmiotami postępowania, nie może natomiast naruszać bezstronności sądu. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 24 stycznia 2014 r. VI ACa 1240/13 LEX nr 1506315.

W ocenie Sądu, wbrew twierdzeniom apelacji, na gruncie rozpoznawanej sprawy przesłanki te nie zostały spełnione. Powódka, choć działała bez profesjonalnego pełnomocnika prawidłowo reagowała na wezwania Sądu, potrafiła redagować wnioski procesowe. Wobec tego nie sposób uznać, iż była nieporadna w stopniu, który usprawiedliwiałby udzielenie jej pouczenia w trybie art. 5 o możliwości ustanowienia pełnomocnika w procesie.

Tym samym żaden z zarzutów apelacji nie okazał się uzasadniony.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 kpc oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 12 ust. 1 pkt 1 oraz § 11ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013 r., poz. 490 ze zm.).

Z kolei o zwrocie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu za II instancję orzeczono na podstawie §2, § 19 i 20 a także § 13 ust. 1 pkt 1 oraz § 12 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2013 r., poz. 461 ze zm.) uwzględniając zwrot stawki podatku VAT.