

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 20 października 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo I. G. przeciwko Urzędowi Gminy w J. o przywrócenie do pracy, ustalenie istnienia stosunku pracy.

Sąd Rejonowy ustalił i zważył co następuje:

Powódka I. G. została zatrudniona w Urzędzie Gminy w J. na podstawie umowy o pracę zawartej na zastępstwo od dnia sierpnia 2014 r. - na czas nieobecności H. M. (1) (przebywającej na długotrwałym zwolnieniu lekarskim) na stanowisku sprzątaczkii za wynagrodzeniem 1700 zł. brutto. Powódka otrzymała pisemny zakres czynności, z którego wynikało, że jest zobowiązana do utrzymania czystości na terenie budynku Urzędu Gminy, w najbliższym jego otoczeniu, a także na terenach komunalnych Gminy J..

Przed zatrudnieniem u pozwanego powódka była zatrudniona w Gminnym Ośrodku Pomocy (...) na pracach interwencyjnych w charakterze pracownika gospodarczego.

Do obowiązków H. M. (1) zatrudnionej przed powódką na stanowisku sprzątaczkii należało głównie sprzątanie pomieszczeń Urzędu Gminy. H. M. nie uczestniczyła w porannych zebraniach pracowników gospodarczych, bowiem miała stały zakres obowiązków i wiedziała co ma danego dnia robić. Świadek sprzątała również schody przed budynkiem, pielęła kwiaty, w tym na cmentarzu wojennym, zbierała śmieci wokół cmentarza komunalnego. Od sierpnia 2014 r. do 8 grudnia 2014 r. H. M. (1) była na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Do pracy stawiała się 9 grudnia 2014 r. i została skierowana na badania lekarskie. Od 10 grudnia 2014 r. podjęła pracę na stanowisku. Zwolnienie lekarskie świadka poprzedzała następująca okoliczność. Wójt Gminy dopisał świadkowi H. M. do zakresu obowiązków punkt mówiący o wykonywaniu prac na terenie Gminy J. (na zewnątrz budynku). H. M. (1) niechętnie wykonywała prace porządkowe poza budynkiem (...).

Powódka w większym zakresie niż H. M. (1) wykonywała prace porządkowe na terenie gminy J. (poza budynkiem). Powódka wykonywała wiele prac zleconych poza budynkiem Urzędu Gminy. H. M. raczej nie dostawała poleceń pracy na zewnątrz budynku, nie była widoczna w terenie.

Przełożoną powódki była E. K. (1). Powódka była zobowiązana do codziennego uczestnictwa w porannych odprawach. E. K. zlecała powódce prace na dany dzień, były to czynności z zakresu obowiązków. Zdarzało się, że powódka uzgadniała z wójtem lub zastępcą wójta inny zakres pracy niż wyznaczony przez bezpośredniego przełożonego.

Powódka oraz H. M. otrzymywały takie samo wynagrodzenie zasadnicze, natomiast H. M. otrzymywała wyższy dodatek stażowy. W dniu 9 grudnia 2014 r. H. M. wzięła urlop na żądanie. W tym dniu wykonywała badania lekarskie. Powódka nie została dopuszczona do pracy 10 grudnia 2014 r. W tym dniu była obecna w Urzędzie Gminy. Przebywała na korytarzu z H. M., której miała przekazać pracę. W. M. nie widziała, aby powódka tego dnia wykonywała pracę sprzątaczkii. Podczas nieobecności H. M. pozwany nie zatrudnił innej sprzątaczkii obok powódki.

W dniu 9 grudnia 2014 r. odbyła uroczysta sesja, na której ślubowanie złożył nowy Wójt Gminy J. A. S. (1). W tym dniu A. S. dowiedziała się, że należy z powódką rozwiązać umowę o pracę, w związku z powrotem po długotrwałym zwolnieniu lekarskim H. M.. Powódka nie przyjęła świadectwa pracy.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka H. M., że połowa obowiązków wykonywanych przez świadka dotyczyła prac na zewnątrz budynku. Z zeznań pozostałych świadków wynika, że świadek wykonywała prace porządkowe poza budynkiem w znacznie mniejszym zakresie i ograniczały się one do utrzymania porządku najbliższego otoczenia budynku Urzędu Gminy. Nadto H. M. zeznała, że dopiero po godzinie 13 wychodziła na zewnątrz, a zatem nie mogła połowy czasu pracy przeznaczać na porządki na zewnątrz budynku.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków A. D., J. M. oraz z akt osobowych powódki dotyczących zatrudnienia w (...) w J.. Osoby te nie były pracownikami pozwanej. Okoliczności, które powódka chciała udowodnić zeznaniami tych świadków, zostały udowodnione zgodnie z jej twierdzeniami.

Zgodnie z art. 25 § 1 KP umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności.

Stosownie do treści art. 30. § 1 pkt. 4 KP Umowa o pracę rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta.

Jak wynika z dokonanych ustaleń pomiędzy stronami została zawarta umowa na zastępstwo za nieobecną z powodu długotrwałego zwolnienia lekarskiego sprzątaczkę H. M.. Formalnie obowiązki powódki oraz H. M. były tożsame, faktycznie różniły się miejscem wykonywania czynności. Zarówno świadczeni jak i powódce były powierzone czynności porządkowe na terenie Gminy J. z tym, że świadek większość czasu poświęcał na wykonywanie prac porządkowych w budynku Urzędu Gminy, a powódka poza nim. Nie dało to jednak podstawy Sądowi R. do przyjęcia, że powódka nie została zatrudniona na zastępstwo za H. M.. Po pierwsze powódka została zatrudniona po odejściu H. M. na długotrwałe zwolnienie lekarskie. Po wtóre różnica w wykonywanych przez obie te osoby czynnościach wynikała nie tyle z polecenia pracodawcy czy odmiennego zakresu czynności, co z ich osobistych preferencji czy predyspozycji. H. M. niechętnie odnosiła się do obowiązku wykonywania prac porządkowych poza budynkiem Urzędu Gminy, natomiast powódka przeciwnie, chętnie udawała się w teren i nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń odnośnie powierzonych zadań (poza jednokrotną sytuacją, o której zeznała sama powódka, że poskarżyła się na ilość pracy i jej uwaga została uwzględniona. Jeszcze przed zatrudnieniem u pozwanego powódka wykonywała prace porządkowe na terenie Gminy J. w ramach zatrudnienia w (...), a zatem miała do tych prac odpowiednie przygotowanie i znała osoby z którymi je wykonywała. Wskazać również należy, że podczas nieobecności H. M. tylko powódce zlecano czynności porządkowe w budynku Urzędu Gminy i tylko ona je wykonywała. Poświęcała na to jednak mniej czasu niż H. M.. Powódka bardzo sumiennie wykonywała swoje obowiązki i wykonywała polecenia. Powódce zależało na pracy, bowiem ma na utrzymaniu 4 małoletnich dzieci. Kiedy okazało się, że ze zwolnienia lekarskiego wróciła H. M. (będąca w wieku chronionym) powódka odmówiła odebrania świadectwa pracy. Okoliczność, że nie spełniły się oczekiwania powódki co do dalszego zatrudnienia u pozwanego nie daje jednak podstawy do przywrócenia powódki do pracy, bądź też ustalenia istnienia stosunku pracy po dniu 9 grudnia 2014 r. Umowa o pracę z powódką została zawarta na zastępstwo za nieobecną w pracy H. M., co wynika zarówno z jej treści jak i okoliczności faktycznych tej sprawy i jako taka uległa rozwiązaniu z dniem 9 grudnia 2014r., który był pierwszym dniem powrotu do pracy H. M..

Apelację od powyższego orzeczenia złożył pełnomocnik powódki.

Zaskarżając wyrok w pkt 1 i zarzucając mu:

1) nierozpoznanie istoty sprawy poprzez pominięcie w toku rozważań istotnej okoliczności, iż powódka wykonywała u pozwanego na podstawie umowy o pracę począwszy od 14 sierpnia 2014r. na polecenie pozwanego obok zadań sprzątaczką nieobecnej H. M. (1) (t.j. sprząkanie budynku Urzędu Gminy w J. i bezpośredniej okolicy na zewnątrz budynku t.j. schodów i skwerku przed Urzędem Gminy), zadania pracownika gospodarczego, czyli zadania które powódka wykonywała na rzecz pozwanego (na zasadach quasi outsourcingu) jako pracownik gospodarczy będąc zatrudniona w jednostce podległej pozwanemu Gminnemu Ośrodkowi Pomocy (...) w J., polecenia jak poprzednio wydawała jej przede wszystkim E. K. (1), również jak poprzednio polecając jej stawić się na codziennych odprawach pracowników gospodarczych (sprzątaczką H. M. (1) nigdy w takich odprawach nie uczestniczyła i nie uczestniczy nadal), oraz była traktowana przy organizacji pracy przez pozwanego jak pracownik gospodarczy, a w miejsce powódki w okresie od 14 sierpnia 2014r. do 09.12.2014r. w Gminnym Ośrodku Pomocy (...) w J. nie była zatrudniona inna osoba, która wykonywałaby pracę uprzednio wykonywaną powódką, w tym na rzecz pozwanego na poprzednich

zasadach tego quasi outsourcingu, a okoliczności te mają znaczenie zarówno co do charakteru stosunku pracy łączącego powódkę z pozwanym, a mianowicie iż była to w istocie umowa o pracę na czas nieokreślony, a z całą pewnością nie była to umowa o pracę na zastępstwo, a w związku z powyższym pozwany błędnie z naruszeniem prawa rozwiązał z powódką stosunek pracy (choć złożenie takiego oświadczenia powódce o rozwiązaniu umowy o pracę jest niepewne) i powódka winna być przywrócona do pracy, a okoliczności te mają także znaczenie dla oceny z punktu widzenia zasad słuszności i zasad współżycia społecznego działania pozwanego i uznania za nadużycie prawa powołania się przez pozwanego w zarzutach odpowiedzi na pozew na swoje prawa wynikające z art. 30 § 1 pkt 4 kodeksu pracy w zw. z art. 25 § 1 zd. 2 kodeksu pracy;

2) błąd w ustaleniach faktycznych poprzez błędne sprzeczne ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w tym w szczególności z dowodami z zeznań świadków oraz dokumentach znajdujących się w aktach sprawy i aktach osobowych powódki przyjęcie, iż „formalnie obowiązki powódki oraz H. M. były tożsame, faktycznie różniły się miejscem wykonywania tych czynności” oraz, iż zarówno świadkowi (H. M. (1)) były powierzone czynności porządkowe na terenie Gminy J. z tym, że świadek większość czasu poświęcał na wykonywanie prac porządkowych w budynku Urzędu Gminy, a powódka poza nim”, oraz iż „nie daje to podstawy do przyjęcia, że powódka nie została zatrudniona na zastępstwo za H. M.”, a nadto błędne sprzeczne z dowodami z zeznań świadków oraz z dowodem z przesłuchania stron ustalenie, że „różnica w wykonywanych czynnościach wynikała nie tyle z polecenia pracodawcy czy odmiennego zakresu czynności, co z ich osobistych preferencji czy predyspozycji. H. M. niechętnie odnosiła się do obowiązku wykonywania prac porządkowych poza budynkiem Urzędu Gminy, natomiast powódka przeciwnie, chętnie udawała się w teren i nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń odnośnie powierzonych zadań”, w sytuacji gdy po pierwsze z materiału dowodowego wynika, że obowiązki powódki zlecane jej przez pozwanego, a mianowicie przez kierownika zakładu pracy, a przede wszystkim przez wskazaną jej przez osobę zajmującą się kadrami (...) bezpośrednio przełożoną E. K. (1) i przełożoną W. M. (2), obejmowały także inne czynności, niż czynności zlecane zarówno przed 14.08.2014r. jak i po 10.12.2014r. do chwili obecnej świadkowi H. M. (1), i nie była to tylko kwestia miejsca wykonywania tych czynności, powódce zlecano czynności pracownika gospodarczego, a więc czynności, które również uprzednio wykonywała na rzecz pozwanego jako pracownik gospodarczy będąc zatrudniona w jednostce podległej pozwanemu Gminnemu Ośrodkowi Pomocy (...) w J., polecenia jak poprzednio wydawała jej przede wszystkim E. K. (1), również jak poprzednio polecając jej stawić się na codziennych odprawach pracowników gospodarczych (sprzątaczką H. M. (1) nigdy w takich odprawach nie uczestniczyła) oraz zlecając do wykonania oprócz obowiązków sprzątaczką w budynku Urzędu Gminy w J. wykonywanie czynności na terenie Gminy J. wraz z innymi pracownikami gospodarczymi takie jak koszenie trawy, przycinanie drzew, wycinanie krzaków porządkowanie terenów gminnych także poza miejscowością J., porządkowanie wszystkich cmentarzy komunalnych (zarówno cmentarza komunalnego, jak i cmentarza wojskowego oraz cmentarza wojennego), zajmowanie się zielenią na całym terenie Gminy, zajmowanie się toaletą publiczną na terenie targowiska, wnoszenie opału, (podkreślić należy, iż w miejsce powódki w Gminnym Ośrodku Pomocy (...) w J. nie zatrudniono innej osoby), w nie jest zaś prawdą, i dowolnym jest ustalenie, iż wykonywanie tych zadań wynikało „z osobistych preferencji czy predyspozycji powódki” czy też, iż „powódka chętnie udawała się w teren”, wręcz przeciwnie, powódka była świadoma, że odmowa wykonania polecenia służbowego pracodawcy jest ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych, a okoliczność zlecenia jej takich czynności przez przełożonych pracowników pozwanego jest niesporne i wynika z zeznań świadków, trudno przy założeniu racjonalności zachowania powódki przypisywać jej, iż „chętnie jeździła w teren”, skoro musiała wykonać także pracę wykonywaną przez H. M. (1), pracowała więc podwójnie intensywnie, a w związku z powyższym te okoliczności pozwalają na przyjęcie, iż strony w istocie zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, aczkolwiek per facta concludentia, albowiem powódka nie pracowała na zastępstwo H. M. (1), a wykonywała jedynie dodatkowo także obowiązki, które wykonywała nieobecna H. M. (1), i nie była przez pozwanego w strukturze i organizacji pracy pozwanego traktowana jak nieobecna H. M. (1), tylko jak uprzednio - wykonując pracę na rzecz pozwanego podczas zatrudnienia u innego pracodawcy - jak pracownik gospodarczy, stąd błędne i sprzeczne z materiałem dowodowym zebrany w sprawie jest również ustalenie, że nie daje to [okoliczności sprawy] podstawy do przyjęcia, że powódka nie została zatrudniona na zastępstwo za H. M.;

3) naruszenie art. 217 § 1 §2i§3 kpc, art. 233 § 1 kpc, art. 227 kpc w zw. z art. 6 kc oraz w zw. z art. 300 kp poprzez nieuwzględnienie wniosków dowodowych powódki, mimo iż okoliczności, na jakie zostały zgłoszone wnioski dowodowe miały one istotne znaczenie w sprawie, a uwzględnienie wniosków dowodowych, nie spowodowałoby zwłoki w postępowaniu, w tym miejscu należy zwrócić uwagę, iż wnioski dowodowe „zostały oddalone na terminie rozprawy w dniu 04 sierpnia 2015r. a następny termin rozprawy wyznaczono na 20 października 2015r. , biorąc pod uwagę powyższe, zwłaszcza dopuszczenie dowodu z dokumentów (po ich uprzednim zażądaniu od podmiotu, w którego dyspozycji się znajdują) , w żaden sposób nie opóźniłoby rozpoznania sprawy, a także możliwe było bez opóźnienia rozpoznania sprawy uwzględnienie wniosku o przesłuchanie świadków, biorąc pod uwagę tezę dowodową i błędne ustalenia Sądu oraz pominięcie istotnych ustaleń przez Sąd, naruszenie tych przepisów postępowania miało istotne znaczenie w sprawie;

4) naruszenie art. 328 § 2 kpc poprzez sporządzenie uzasadnienia orzeczenia z naruszeniem dyrektyw wskazanych w tymże przepisie, w tym w szczególności poprzez niepowołanie, na podstawie jakich dowodów Sąd ustalił i wywiódł (są to błędne ustalenia i pogląd Sądu), iż, formalnie obowiązki powódki oraz H. M. były tożsame, faktycznie różniły się miejscem wykonywania tych czynności" oraz, iż zarówno świadkowi (H. M. (1)) były powierzone czynności porządkowe na terenie Gminy J. z tym, że świadek większość czasu poświęcał na wykonywanie prac porządkowych w budynku Urzędu Gminy, a powódka poza nim", oraz iż „nie daje to podstawy do przyjęcia, że powódka nie została zatrudniona na zastępstwo za H. M.", a nadto, że „różnica w wykonywanych czynnościach wynikała nie tyle z polecenia pracodawcy czy odmiennego zakresu czynności, co z ich osobistych preferencji czy predyspozycji.H. M. niechętnie odnosiła się do obowiązku wykonywania prac porządkowych poza budynkiem Urzędu Gminy, natomiast powódka przeciwnie, chętnie udawała się w teren i nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń odnośnie powierzonych zadań", oraz całkowite pominięcie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku poglądów i wyjaśnienia podstawy prawnej rozstrzygnięcia, która w bardzo lakonicznie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku sprowadza się do zacytowania art. 30 § 1 pkt 4 kodeksu pracy i art. 25 § 1 zd. 2 kodeksu pracy;

5) naruszenie przez Sąd prawa materialnego, a mianowicie art. art. 25 § 1 zd. 2 kodeksu pracy w zw z art. 25¹ kodeksu pracy oraz w zw. z art. 18 § 1 i § 2 kodeksu pracy oraz art. 29 § 2 kodeksu pracy w zw. art. 74 § 2 kodeksu cywilnego, art. 65 § 1 i § 2 w zw. art. 300 kodeksu pracy oraz w zw. z z art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2013r. póź. 594), poprzez jego błędną wykładnię i błędne zastosowanie poprzez przyjęcie iż nie jest istotne, czy strony zamierzają powierzyć nowo zatrudnionemu pracownikowi obowiązki osoby czasowo nieobecnej w czasie jej usprawiedliwionej nieobecności i na takim samym stanowisku oraz w ramach takiej samej organizacji pracy , czy też powierzają nowo zatrudnionemu pracownikowi zarówno obowiązki osoby nieobecnej w czasie jej usprawiedliwionej nieobecności, jak i obowiązki na innym stanowisku, na którym w danym momencie nie jest zatrudniona inna osoba, a także w inny sposób stanowisko to definiują i oznaczają w ramach organizacji pracy i organizowania harmonogramu czynności i zadań poszczególnych komórek i stanowisk w ramach komórek, w sytuacji, gdy co do zasady zarówno przepisy prawa polskiego jak i przepisy Unii Europejskiej ograniczają możliwości zawierania umów o pracę na czas określony, dając prymat trwałości stosunku pracy i umowom o pracę na czas nieokreślony, a umowy o pracę na czas określony na zastępstwo osoby nieobecnej w czasie jej usprawiedliwionej nieobecności, stanowią szczególny rodzaj umów o pracę na czas określony, co do których ochrona pracownika jest najsłabsza, a nadto nie jest określony w przypadku tych umów w sposób bezwzględny termin zakończenia stosunku pracy, a ustanie tego stosunku jest uzależnione od niedookreślonego w czasie zdarzenia, a wobec przepisy regulujące te kwestie i dopuszczające zawieranie umów o pracę na czas określony na zastępstwo osoby nieobecnej w czasie jej usprawiedliwionej nieobecności winny być interpretowane w sposób zawężający, i dopuszczalne jest dokonanie tylko takiej wykładni, z której zostanie wyprowadzona norma, iż zawarcie umowy o pracę na czas określony na zastępstwo osoby nieobecnej w czasie jej usprawiedliwionej nieobecności jest dopuszczalne i ma miejsce tylko wówczas, gdy wszystkie warunki pracy, w tym rzeczywisty zakres zadań, czynności i stanowisko, również w hierarchii i organizacji pracy oraz harmonogramie zadań poszczególnych pracowników zakładu pracy, osoby zastępowanej i osoby zastępującej są tożsame, nie jest dopuszczalne przyjęcie normy, iż może być uznana za umowę o pracę zawartą na czas określony na zastępstwo osoby nieobecnej w czasie jej usprawiedliwionej nieobecności umowa o pracę, gdzie pracownikowi oprócz zadań osoby zastępowanej, pracodawca polecał w sposób stały wykonanie zadań innego

pracownika na innym stanowisku, zwłaszcza gdy na tym dodatkowym stanowisku w danym momencie nie była zatrudniona żadna osoba, i organizowanie pracy tejże nowozatrudnionej osoby według organizacji i harmonogramu innego aniżeli osoby zastępowanej, takie ukształtowanie praw i obowiązków stron stosunku pracy oznacza, że zawarły (nawet konkludentnie) umowę o pracę na czas nieokreślony a wskazanie na piśmie, iż jest to umowa na zastępstwo ma charakter pozorny w zakresie jej „zastępczości”, w istocie bowiem, nie jest to umowa o pracę na czas określony na zastępstwo za nieobecnego pracownika, a wobec tego stosownie do art. 18 § 1 kodeksu pracy przyjąć należy, iż strony w istocie zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony i taki był zamiar stron biorąc pod uwagę, działania stron zarówno przy zawarciu umowy jak i w trakcie wykonywania umowy, a forma pisemna dla umowy o pracę zastrzeżona jest wyłącznie dla celów dowodowych, a umowa o pracę na czas nieokreślony może być zawarta także w sposób dorozumiany, Sąd w niniejszej sprawie winien pominąć tę treść umowy pisemnej z dnia 14.08.2014r., która odwołuje się do rodzaju umowy o pracę jako umowy o pracę na czas określony zawartej na zastępstwo osoby nieobecnej w czasie jej usprawiedliwionej nieobecności oraz co do innych kwestii dotyczących tej umowy, a także - jak wykazało postępowanie dowodowe, w istocie stanowisko powódki to pracownik gospodarczy - sprzątaczką, tak więc roszczenie o ustalenie, że powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jest uzasadnione;

6) naruszenie przez Sąd prawa materialnego, a mianowicie art. 30 § 1 pkt 4 kodeksu pracy w zw. z art. 43 ust 1 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2013r. póź. 594), poprzez jego błędne zastosowanie, mimo iż strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony;

7) naruszenie przez Sąd prawa materialnego, a mianowicie art. 56 kodeksu pracy w zw. z art. 30 § 4 kodeksu pracy, art. 30 § 1 pkt 3 kodeksu pracy oraz w zw. z art. 52 § 1 kodeksu pracy i w zw. z art. 53 § 1 kodeksu w zw. z art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2013r. póź. 594), poprzez jego błędne niezastosowanie, mimo iż strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, a rozwiązanie z powódką umowy o pracę, jeśli oświadczenie takie miało miejsce gdyż nie nastąpiło na piśmie ani nie zawierało wskazania przyczyn rozwiązania umowy o pracę ani pouczenia, jednak w związku z tym, że nastąpiło bez zachowania okresu wypowiedzenia, nastąpiło ono z naruszeniem art. 52 § 1 kodeksu pracy i w zw. z art. 53 § 1 kodeksu pracy w zw. art. 30 § 4 kodeksu pracy i art. 30 § 1 pkt 3 kodeksu pracy a wobec tego roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy jest uzasadnione;

8) naruszenie przez Sąd prawa materialnego, a mianowicie art. 8 kodeksu pracy w zw. z art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2013r. póź. 594), poprzez jego błędne niezastosowanie w niniejszej sprawie i w konsekwencji legitymizowanie nie tylko bezprawnego, ale także niezgodnego z zasadami uczciwości i słuszności, działania pozwanego, który w istocie zatrudnił powódkę i zlecał jej wykonanie czynności na dwóch stanowiskach pracy a mianowicie na stanowisku pracownika gospodarczego (i tak ją też traktował z punktu widzenia organizacji pracy i harmonogramu zajęć) oraz sprzątaczką, a zawarł z nią na piśmie umowę o pracę na zastępstwo na stanowisko sprzątaczką za H. M. (1), która wykonywała tylko obowiązki sprzątaczką i takie obowiązki wykonuje po powrocie do pracy z długotrwałego zwolnienia lekarskiego, a nadto w inny sposób organizowana jest jej praca jako wyłącznie sprzątaczką, a więc tym samym pisemna umowa o pracę na zastępstwo była zawarta jedynie dla pozorów jako umowa na zastępstwo, a w istocie pozwany zlecał powódce i organizował jej pracę jako pracownikowi gospodarczemu, zlecając także prace sprzątaczką, a więc przyznanie pozwanemu prawa do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 30 § 1 pkt 4 kodeksu pracy w zw. z art. 25§ 1 zd. 2 kodeksu pracy jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w tych nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo to powinno służyć, a mianowicie wykorzystanie możliwości zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na zastępstwo, która jest umową zawartą na czas określony, którego okres nie jest wyznaczony w sposób pewny, lecz wyznaczony w podstawie zdarzenia przyszłego i niedookreślonego w czasie, a nadto objęta najmniejszą ochroną w kodeksie pracy, wyłącznie dla celów zatrudnienia pracownika na zastępstwo za określonego pracownika w okresie jego usprawiedliwionej

nieobecności celem wykonania tych samych obowiązków i na tych samych zasadach organizacyjnych, a powoływanie się przez pozwanego, na zawarcie umowy na zastępstwo w sytuacji, gdy w rzeczywistości zlecał wykonanie powódce zadań, które wykonywała nieobecna pracownica, jak i zlecał jej wykonanie zadań, które powódka wykonywała na rzecz pozwanego na podstawie innego stosunku pracy, gdyż w jej miejsce nikt nie został zatrudniony, stanowi obejście i nadużycie prawa oraz jest moralnie i społecznie naganne, jako wykorzystywanie przez pozwanego jako pracodawcę swej dominującej pozycji w stosunku pracy, a nadto nieuczciwe, a biorąc pod uwagę, iż pozwany jest podmiotem publicznym i wykonującym władzę publiczną także w zakresie imperium, który winien dawać przykład praworządności i budzić zaufanie społeczne, także interes społeczny przemawia za pozbawieniem pozwanego prawa do powołania się na zarzut rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 30 § 1 pkt 4 kodeksu pracy w zw. z art. 25 § 1 zd. 2 kodeksu pracy, i uznanie tego za nadużycie prawa;

w związku z powyższym pełnomocnik skarżącej wniosł:

1. o zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i ustalenie, iż powódka od dnia 14 sierpnia 2014r. pracowała u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony oraz o przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I-ej instancji; oraz

2. o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych;

a nadto oświadczył, iż:

koszty pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu nie zostały w całości ani w części opłacone i pokryte i wniosła o przyznanie kosztów pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu w wysokości kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych

Ponadto wniosł o:

- zobowiązanie pozwanej do złożenia akt osobowych H. M. (1) i dopuszczenie jako dowodu w sprawie znajdujących się tam dokumentów na okoliczność, iż zakres czynności wykonywanych przez powódkę w istocie był inny aniżeli zakres czynności wykonywanych przez świadka H. M. (1) oraz iż powódka w trakcie zatrudnienia u pozwanego począwszy od 14 sierpnia 2014r. wykonywała zarówno obowiązki, które uprzednio wykonywała na rzecz pozwanego będąc zatrudniona w jego jednostce budżetowej w ramach prac interwencyjnych na stanowisku pracownika gospodarczego a dodatkowo wykonywała obowiązki, które wykonywała świadek H. M. (1) jako sprzątaczką, a więc na okoliczność, iż strony w istocie zawarły inną umowę o pracę aniżeli umowa o pracę na zastępstwo za H. M. (1), a mając na uwadze powyższe należy przyjąć, iż była to umowa o pracę na czas nieokreślony, a w związku z tym rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art. 52 kodeksu pracy i winna być przywrócona na swoje stanowisko pracy u pozwanego, a więc na okoliczność zasadności roszczeń pozwu;

- zobowiązanie jednostki organizacyjnej podległej pozwanemu, a mianowicie Gminnego Ośrodka Pomocy (...) w J. ul. (...) 1, (...)-(...) J., do złożenia do Sądu akt osobowych powódki i dopuszczenie jako dowodu w sprawie znajdujących się tam dokumentów na okoliczność, iż zakresu czynności wykonywanych przez powódkę w Gminnym Ośrodku Pomocy (...) w J., w tym na okoliczność wykonywania tych czynności w okresie zatrudnienia powódki w Gminnym Ośrodku Pomocy (...) w J. na rzecz Urzędu Gminy w J. i pod kierownictwem E. K. (1), oraz na okoliczność, iż powódka w trakcie zatrudnienia u pozwanego począwszy od 14 sierpnia 2014r. wykonywała zarówno obowiązki, które uprzednio wykonywała na rzecz pozwanego będąc zatrudniona w jego jednostce budżetowej w ramach prac interwencyjnych na stanowisku pracownika gospodarczego a dodatkowo wykonywała obowiązki, które wykonywała świadek H. M. (1) jako sprzątaczką, a więc na okoliczność, iż zakres czynności wykonywanych przez powódkę w istocie był inny aniżeli zakres czynności wykonywanych przez świadka H. M. (1) oraz na okoliczność, iż strony w istocie zawarły inną umowę o pracę aniżeli umowa o pracę na zastępstwo za H. M. (1), a mając na uwadze powyższe należy przyjąć, iż była to umowa o pracę na czas nieokreślony, a w związku z tym rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art. 52

kodeksu pracy i winna być przywrócona na swoje stanowisko pracy u pozwanego, a więc na okoliczność zasadności roszczeń pozwu;

- zobowiązanie jednostki organizacyjnej podległej pozwanemu, a mianowicie Gminnego Ośrodka Pomocy (...) w J. ul. (...) I, (...)-(...) J., do udzielenia informacji i wskazania, czy po zakończeniu zatrudnienia powódki w okresie jej pracy w Urzędzie Gminy w J. w okresie od dnia 14.08.2014r. do dnia 09.12.2014r. w miejsce powódki została zatrudniona inna osoba jako pracownik gospodarczy wykonujący pracę na rzecz Urzędu Gminy w J. i pod kierownictwem E. K. (1) i dopuszczenie tego dokumentu jako dowodu w sprawie na okoliczność na okoliczność, iż powódka w trakcie zatrudnienia u pozwanego począwszy od 14 sierpnia 2014r. wykonywała zarówno obowiązki, które uprzednio wykonywała na rzecz pozwanego będąc zatrudniona w jego jednostce budżetowej w ramach prac interwencyjnych na stanowisku pracownika gospodarczego a dodatkowo wykonywała obowiązki, które wykonywała świadek H. M. (1) jako sprzątaczką, a więc na okoliczność, iż zakres czynności wykonywanych przez powódkę w istocie był inny aniżeli zakres czynności wykonywanych przez świadka H. M. (1) oraz na okoliczność, iż strony w istocie zawarły inną umowę o pracę aniżeli umowa o pracę na zastępstwo za H. M. (1), a mając na uwadze powyższe należy przyjąć, iż była to umowę o pracę na czas nieokreślony, a w związku z tym rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art. 52 kodeksu pracy i winna być przywrócona na swoje stanowisko pracy u pozwanego, a więc na okoliczność zasadności roszczeń pozwu;

- o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków: A. D. J. M. na okoliczność, iż zakres czynności wykonywanych przez powódkę w istocie był inny aniżeli zakres czynności wykonywanych przez świadka H. M. (1) oraz iż powódka w trakcie zatrudnienia u pozwanego począwszy od 14 sierpnia 2014r. wykonywała zarówno obowiązki, które uprzednio wykonywała na rzecz pozwanego będąc zatrudniona w jego jednostce budżetowej w ramach prac interwencyjnych na stanowisku pracownika gospodarczego pod kierownictwem E. K. (1) a dodatkowo wykonywała obowiązki, które wykonywała świadek H. M. (1) jako sprzątaczką, a więc na okoliczność, iż strony w istocie zawarły inną umowę o pracę aniżeli umowa o pracę na zastępstwo za H. M. (1), a mając na uwadze powyższe należy przyjąć, iż była to umowę o pracę na czas nieokreślony, a w związku z tym rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art. 52 kodeksu pracy i winna być przywrócona na swoje stanowisko pracy u pozwanego, a więc na okoliczność zasadności roszczeń pozwu;

Jednocześnie podniósł, iż wnioski dowodowe zostały zgłoszone w toku postępowania przed Sądem I-ej instancji i zostały oddalone, mimo iż powódka zgłaszała w tym zakresie sprzeciw w trybie art. 162 kpc, a biorąc pod uwagę treść rozstrzygnięcia i okoliczności, na które zeznawać mają świadkowie i dowodzić mają dowody z dokumentów, przeprowadzenie tychże dowodów jest istotne w sprawie, albowiem pozwoli w sposób niewątpliwy potwierdzić, iż powódka zatrudniona u pozwanego oprócz zlecenia jej wykonywania obowiązków sprzątaczką dalej zlecano jej i wykonywała na zlecenie pozwanego obowiązki pracownika gospodarczego, które uprzednio wykonywała na rzecz pozwanego będąc zatrudniona w jego jednostce budżetowej w ramach prac interwencyjnych na stanowisku pracownika gospodarczego, dalej pod kierownictwem E. K. (1) oraz w strukturze organizacyjnej w zakresie organizacji pracy powódki była traktowana jako pracownik gospodarczy nie jako sprzątaczką, a nadto potwierdzą, iż czynności tych (poza czynnościami sprzątaczką wskazanymi w zakresie obowiązków z 2007r.) nie wykonywała H. M. (1) oraz H. M. (1) nie była traktowana w strukturze organizacji pracy jak pracownik gospodarczy nie uczestniczyła w odprawach pracowników gospodarczych, a nadto na miejsce powódki w okresie jej pracy u pozwanego w jednostce budżetowej pozwanego Gminnym Ośrodku Pomocy (...) w J. nie została zatrudniona inna osoba. Z uwagi na oddalenie wniosków dowodowych ich powołanie na obecnym etapie postępowania jest uzasadnione.

W uzasadnieniu apelacji podniesiono, że rozstrzygnięcie Sądu jest błędne i dokonane w oparciu zarówno o błędne ustalenia faktyczne Sądu i błędne pominięcie istotnych okoliczności sprawy, a tym samym nierozpoznanie istoty sprawy, oraz w związku z naruszeniem przez Sąd innych przepisów postępowania, w tym błędnym oddaleniu wniosków dowodowych powódki i wadliwym sporządzeniu uzasadnienia zaskarżonego wyroku. Przede wszystkim jednak rozstrzygnięcie Sądu jest także wynikiem naruszenia przez Sąd prawa materialnego w zakresie błędnej wykładni, a także błędnego zastosowania jednych przepisów kodeksu pracy i błędnego niezastosowania innych. Powódka przed zatrudnieniem u pozwanego była zatrudniona na stanowisku pracownika gospodarczego w jednostce

budżetowej podległej pozwanemu a mianowicie w Gminnym Ośrodku Pomocy (...) w J.. W ramach tego zatrudnienia na zasadach -jak należy sądzić - porozumienia między Gminnym Ośrodkiem Pomocy (...) w J. a pozwanym powódka wykonywała obowiązki i zadania pracownika gospodarczego na rzecz pozwanego będąc pod kierownictwem pracownika pozwanego E. K. (2). E. K. (1) organizowała codzienne spotkania pracowników gospodarczych (odprawy) na których wydawała im polecenia co do obowiązków i zadań, które mają być przez nich wykonywane. W spotkaniach tych uczestniczyli zarówno pracownicy gospodarczy zatrudnieni u pozwanego, jak też pracownicy gospodarczy zatrudnieni w innych podmiotach t.j. w Gminnym Ośrodku Pomocy (...) w J.. Nie uczestniczyła w tych odprawach sprzątaczką H. M. (1) i nie uczestniczy w nich do chwili obecnej, (dowód: przesłuchanie strony powodowej i pozwanej, zeznania świadków W. M. (2), E. K. (1), I. P. (1), T. P. (1), zeznania świadka H. M. (1), świadectwo pracy powódki z Gminnego Ośrodka Pomocy (...) w J. w aktach osobowych powódki, nowy dowód zeznania świadków J. M. i A. D.). W ocenie pozwanej -jak w wyniku z przesłuchania strony pozwanej nie jest to potrzebne z uwagi na to, że sprzątaczką nie wykonuje zadań i obowiązków takich jak pracownicy gospodarczy. Powódka na polecenie pozwanego (bezpośredniego przełożonego powódki E. K. (1) wskazanej jej przez osobę pełniącą obok innych obowiązków rolę kadrowca I. P. (1) - dowód przesłuchanie stron) uczestniczyła w tychże odprawach pracowników gospodarczych zarówno przed zawarciem umowy o pracę z pozwanym, gdy była robotnikiem gospodarczym zatrudnionym w Gminnym Ośrodku Pomocy (...) w J. i pracującym u pozwanego na zasadach quasi outsourcingu jak i po zawarciu umowy o pracę z dnia 14 sierpnia 2014r. Na polecenie pozwanego, głównie bezpośredniego przełożonego t.j. E. K. (1) lub dalszego przełożonego W. M. (2) powódka zarówno gdy była robotnikiem gospodarczym zatrudnionym w Gminnym Ośrodku Pomocy (...) w J. i pracującym u pozwanego na zasadach quasi outsourcingu jak i po zawarciu umowy o pracę z dnia 14 sierpnia 2014r. wykonywała zadania pracownika gospodarczego (wraz z innymi pracownikami gospodarczymi) takie jak koszenie trawy, przycinanie drzew, wycinanie krzaków porządkowanie terenów gminnych także poza miejscowością J., porządkowanie wszystkich cmentarzy komunalnych (zarówno cmentarza komunalnego, jak i cmentarza wojskowego oraz cmentarza wojennego), zaimowanie się zielenią na całym terenie Gminy, zajmowanie się toaletą publiczną na terenie targowiska, wnoszenie opału, (dowód: przesłuchanie strony powodowej, zeznania świadków W. M. (2), E. K. (1), T. P. (1), nowy dowód zeznania świadków J. M. i A. D.). Podkreślić należy, iż na miejsce powódki w Gminnym Ośrodku Pomocy (...) w J. nie została zatrudniona inna osoba, pracownik gospodarczy, który w miejsce

powódki byłby oddelegowany do pracy u pozwanego jako pracownik gospodarczy, (dowód: przesłuchanie strony powodowej, zeznania świadków W. M. (2), E. K. (1), nowy dowód zeznania świadków J. M. i A. D.). W okresie zatrudnienia u pozwanego powódka oprócz obowiązków i zadań pracownika gospodarczego wykonywała na polecenie swojego przełożonego działającego w imieniu pozwanego także obowiązki sprzątaczką, które wykonywała uprzednio nieobecna z powodu usprawiedliwionej nieobecności H. M. (1), a więc wykonywała obowiązki i zadania: (t.j. sprzątnięcie budynku Urzędu Gminy w J. i bezpośredniej okolicy na zewnątrz budynku t.j. schodów i skwerku przed Urzędem Gminy), (dowód: przesłuchanie strony powodowej, zeznania świadków W. M. (2), E. K. (1), I. P. (1), T. P. (1), nowy dowód zeznania świadków J. M. i A. D.). H. M. (1) nie wykonywała na polecenie pracodawcy i nie wykonuje nadal obowiązków i zadań pracowników gospodarczych, (dowód: przesłuchanie strony powodowej i pozwanej, zeznania świadków W. M. (2), E. K. (1), I. P. (1), H. M. (1), nowy dowód zeznania świadków J. M. i A. D.). Biorąc pod uwagę powyższe nie można przyjąć, iż w tych okolicznościach strony zawarły umowę o pracę na zastępstwo za nieobecną H. M. (3), a umowa o pracę była umową zawartą na czas nieokreślony. W dniu 10.12.2014r. powódka nie została dopuszczona do pracy a powiedziano jej, że jej umowa o pracę została z tym dniem rozwiązana. Oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę powódce nie doręczono nie wskazano przyczyny rozwiązania umowy, ani nie pouczone o prawie odwołania, w świadectwie pracy wskazano tylko, iż została rozwiązana z upływem czasu, na jaki została zawarta. Kwestia oceny stosunku pracy i charakteru zawartej umowy jest przedmiotem sporu w niniejszej sprawie, i determinuje zasadność bądź niezasadność roszczeń dochodzonych w niniejszej sprawie, to jest o ustalenie, iż strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony oraz o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach z uwagi na niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Zdaniem skarżącej oddalając powództwo Sąd Rejonowy naruszył w pierwszej kolejności przepisy postępowania. I tak po pierwsze błędnie i z naruszeniem naruszenie art. 217 § 1 §2i§3 kpc, art. 233 § 1 kpc, art. 227 kpc w zw. z art. 6 kc oraz w zw. z art. 300 kp oddalił wnioski dowodowe powódki, mimo iż okoliczności, na jakie zostały zgłoszone wnioski

dowodowe (dowody z dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powódki w Gminnym Ośrodku Pomocy (...) w J. oraz z dokumentów znajdujących się w aktach osobowych H. M. (1) oraz dowód z zeznań świadka J. M. pracującego jako pracownik gospodarczy zarówno w okresie, gdy powódka wykonywała tę pracę pracownika gospodarczego w ramach quasi outsourcingu jak i gdy wykonywała tę pracę jako pracownik pozwanego, oraz w okresie, gdy w pracy była obecna H. M. (1) przed zatrudnieniem powódki, oraz świadka A. D. kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy (...) w J. w okresie, gdy powódka wykonywała tę pracę pracownika gospodarczego w ramach quasi outsourcingu jak i gdy wykonywała tę pracę jako pracownik pozwanego, i która w miejsce powódki nie zatrudniła innego pracownika gospodarczego wykonującego pracę u pozwanego w ramach tego quasi outsourcingu) miały one istotne znaczenie w sprawie, a uwzględnienie wniosków dowodowych, nie spowodowałoby zwłoki w postępowaniu. W tym miejscu należy zwrócić uwagę, iż wnioski dowodowe zostały oddalone na terminie rozprawy w dniu 04 sierpnia 2015r. gdzie powódka zgłosiła zastrzeżenia w trybie art. 162 kpc. Następny termin rozprawy wyznaczono na 20 października 2015r. Biorąc pod uwagę powyższe, zwłaszcza dopuszczenie dowodu z dokumentów (po ich uprzednim zażądaniu od podmiotu, w którego dyspozycji się znajdują) , w żaden sposób nie opóźniłoby rozpoznania sprawy, a także możliwe było bez opóźnienia rozpoznania sprawy uwzględnienie wniosku o przesłuchanie świadków. Biorąc pod uwagę tezę dowodową i błędne ustalenia Sądu oraz

pominięcie istotnych ustaleń przez Sąd, naruszenie tych przepisów postępowania miało istotne znaczenie w sprawie. Z uwagi na powyższe te wnioski dowodowe zostały także powołane w apelacji, przeprowadzenie tychże dowodów nie było bowiem możliwe przed Sądem I-ej instancji.

Nadto zdaniem skarżącej Sąd Rejonowy naruszył przepisy postępowania nierozpoznając istoty sprawy poprzez pominięcie w toku rozważań istotnych okoliczności (która wynika z zebranego materiału dowodowego, w szczególności zeznań świadków zgodnych w tym zakresie, o czym powyżej), iż powódka wykonywała u pozwanego na podstawie umowy o pracę począwszy od 14 sierpnia 2014r. na polecenie pozwanego obok zadań sprzątaczkii nieobecnej H. M. (1) (t.j. sprzątanie budynku Urzędu Gminy w J. i bezpośredniej okolicy na zewnątrz budynku t.j. schodów i skwerku przed Urzędem Gminy), zadania pracownika gospodarczego, czyli zadania które powódka wykonywała na rzecz pozwanego (na zasadach quasi outsourcingu) jako pracownik gospodarczy będąc zatrudniona w jednostce podległej pozwanemu Gminnemu Ośrodkowi Pomocy (...) w J.. Polecenia jak poprzednio wydawała jej przede wszystkim E. K. (1), również jak poprzednio polecając jej stawić się na codziennych odprawach pracowników gospodarczych (sprzątaczkii H. M. (1) nigdy w takich odprawach nie uczestniczyła i nie uczestniczy nadal). Pominięto również istotną okoliczność, iż powódka była traktowana przy organizacji pracy przez pozwanego jak pracownik gospodarczy, a w miejsce powódki w okresie od 14 sierpnia 2014r.do 09.12.2014r. w Gminnym Ośrodku Pomocy (...) w J. nie była zatrudniona inna osoba, która wykonywałaby pracę uprzednio wykonywaną powódkę, w tym na rzecz pozwanego na poprzednich zasadach tego quasi outsourcingu. Okoliczności te mają znaczenie zarówno co do charakteru stosunku pracy łączącego powódkę z pozwanym, a mianowicie iż była to w istocie umowa o pracę na czas nieokreślony, a z całą pewnością nie była to umowę o pracę na zastępstwo, a w związku z powyższym pozwany błędnie z naruszeniem prawa rozwiązał z powódką stosunek pracy (choć złożenie takiego oświadczenia powódcie o rozwiązaniu umowy o pracę jest niepewne) i powódka winna być przywrócona do pracy. Okoliczności te mają także znaczenie dla oceny z punktu widzenia zasad słuszności i zasad współzycia społecznego działania pozwanego i uznania za nadużycie prawa powołania się przez pozwanego w zarzutach odpowiedzi na pozew na swoje prawa wynikające z art. 30 § 1 pkt 4 kodeksu pracy w zw. z art. 25§ 1 zd. 2 kodeksu pracy. W ocenie powódki Sąd Rejonowy naruszył przepisy postępowania, opierając rozstrzygnięcie o błędne i dowolne ustalenia faktyczne, sprzeczne z zebrany materiałem dowodowym. Sąd błędnie, dowolnie i sprzecznie ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w tym w szczególności z dowodami z zeznań świadków oraz dokumentach znajdujących się w aktach sprawy i aktach osobowych powódki przyjął, iż „formalnie obowiązki powódki oraz H. M. były tożsame, faktycznie różniły się miejscem wykonywania tych czynności oraz, iż zarówno świadkowi (H. M. (1)) były powierzone czynności porządkowe na terenie Gminy J. z tym, że świadek większość czasu poświęcał na wykonywanie prac porządkowych w budynku Urzędu Gminy, a powódka poza nim", oraz iż „nie daje to podstawy do przyjęcia, że powódka nie została zatrudniona na zastępstwo za H. M. ", a nadto błędnie sprzeczne z dowodami z zeznań świadków oraz z dowodem z przesłuchania stron ustalenie, że różnica w wykonywanych czynnościach wynikała nie tyle z polecenia

pracodawcy czy odmiennego zakresu czynności, co z ich osobistych preferencji czy predyspozycji. H. M. niechętnie odnosiła się do obowiązku wykonywania prac porządkowych poza budynkiem Urzędu Gminy, natomiast powódka przeciwnie, chętnie udawała się w teren i nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń odnośnie powierzonych zadań". Po pierwsze bowiem z materiału dowodowego wynika, że obowiązki powódki były zlecane jej przez pozwanego, a mianowicie przez kierownika zakładu pracy, a przede wszystkim przez wskazaną jej przez osobę zajmującą się kadrami (...) bezpośrednią przełożoną E. K. (1) i przełożoną W. M. (2) (zeznania właściwie wszystkich świadków poza nieobecną wówczas w pracy H. M. (1)), Polecenia pozwanego i przełożonych powódki obejmowały także inne czynności, niż czynności zlecane zarówno przed 14.08.2014r. jak i po 10.12.2014r. do chwili obecnej świadkowi H. M. (1), i nie była to tylko kwestia miejsca wykonywania tych czynności, powódce zlecano czynności pracownika gospodarczego, a więc czynności, które również uprzednio wykonywała na rzecz pozwanego jako pracownik gospodarczy będąc zatrudniona w jednostce podległej pozwanemu Gminnemu Ośrodkowi Pomocy (...) w J., polecenia jak poprzednio wydawała jej przede wszystkim E. K. (1), również jak poprzednio polecając jej stawić się na codziennych odprawach pracowników gospodarczych (sprzątaczką H. M. (1) nigdy w takich odprawach nie uczestniczyła) oraz zlecając do wykonania oprócz obowiązków sprzątaczką w budynku Urzędu Gminy w J. wykonywanie czynności na terenie Gminy J. wraz z innymi pracownikami gospodarczymi takie jak koszenie trawy, przycinanie drzew, wycinanie krzaków porządkowanie terenów gminnych także poza miejscowością J., porządkowanie wszystkich cmentarzy komunalnych (zarówno cmentarza komunalnego, jak i cmentarza wojskowego oraz cmentarza wojennego), zajmowanie się zielenią na całym terenie Gminy, zajmowanie się toaletą publiczną na terenie targowiska, wnoszenie opału, (podkreślić należy, iż w miejsce powódki w Gminnym Ośrodku Pomocy (...) w J. nie zatrudniono innej osoby), (dowód: przesłuchanie strony powodowej, zeznania świadków W. M. (2), E. K. (1), I. P. (1), T. P. (1), H. M. (1), nowy dowód zeznania świadków J. M. i A. D.).

Nie jest zaś prawdą, i dowolnym jest ustalenie, iż wykonywanie tych zadań wynikało „z osobistych preferencji czy predyspozycji powódki” czy też, iż „powódka chętnie udawała się w teren”. (Sąd zresztą z naruszeniem art. 328 § 2 kpc nie wskazuje na jakiej podstawie dokonał takich ustaleń). Wręcz przeciwnie, powódka była świadoma, że odmowa wykonania polecenia służbowego pracodawcy jest ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych, a okoliczność zlecenia jej takich czynności przez przełożonych pracowników pozwanego jest niesporne i wynika z zeznań świadków. Trudno przy założeniu racjonalności zachowania powódki przypisywać jej, iż „chętnie jeździła w teren”, skoro musiała wykonać także pracę wykonywaną przez sprzątaczkę H. M. (1) (te obowiązki wykonywała samodzielnie). Pracowała więc podwójnie intensywnie. A w związku z powyższym te okoliczności pozwalają na przyjęcie, iż strony w istocie zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, aczkolwiek per facta concludentia. Albowiem powódka nie pracowała na zastępstwo H. M. (1), a wykonywała jedynie dodatkowo także obowiązki, które wykonywała nieobecna H. M. (1), i nie była przez pozwanego w strukturze i organizacji pracy pozwanego traktowana jak nieobecna H. M. (1), tylko jak uprzednio - wykonując pracę na rzecz pozwanego podczas zatrudnienia u innego pracodawcy - jak pracownik gospodarczy. Stąd błędne i sprzeczne z materiałem dowodowym zebrany w sprawie jest również ustalenie, że nie daje to podstawy do przyjęcia, że powódka nie została zatrudniona na zastępstwo za H. M.. Według skarżącego uzasadnienie zaskarżonego wyroku jest krótkie i lakoniczne oraz sporządzone z naruszeniem dyrektyw wskazanych w art. 328 § 2 kpc.. W szczególności Sąd nie wskazała w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, na podstawie jakich dowodów Sąd ustalił i wywiódł (są to błędne ustalenia i poglądy Sądu), iż „normalnie obowiązki powódki oraz H. M. były tożsame, faktycznie różniły się miejscem wykonywania tych czynności” oraz, iż „zarówno świadkowi (H. M. (5)) były powierzone czynności porządkowe na terenie Gminy J. z tym, że świadek większość czasu poświęcał na wykonywanie prac porządkowych w budynku Urzędu Gminy, a powódka poza nim”, oraz iż „nie daje to podstawy do przyjęcia, że powódka nie została zatrudniona na zastępstwo za H. M.”, a nadto, że „różnica w wykonywanych czynnościach wynikała nie tyle z polecenia pracodawcy czy odmiennego zakresu czynności, co z ich osobistych preferencji czy predyspozycji. H. M. niechętnie odnosiła się do obowiązku wykonywania prac porządkowych poza budynkiem Urzędu Gminy, natomiast powódka przeciwnie, chętnie udawała się w teren i nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń odnośnie powierzonych zadań”. Nadto właściwie całkowicie pominął w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wyjaśnienie podstawy prawnej rozstrzygnięcia. Nie może być uznane w tym zakresie w przedmiotowej sprawie i okolicznościach bardzo lakoniczne wskazanie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku teźże podstawy poprzez zacytowanie art. 30 § 1 pkt 4 kodeksu pracy i art. 25 § 1 zd. 2 kodeksu pracy. Powyższe błędy co

do konstrukcji i zawartości uzasadnienia zaskarżonego wyroku utrudniają ocenę legalności tego rozstrzygnięcia. W ocenie skarżącej o Sąd wydał rozstrzygnięcie z naruszeniem prawa materialnego, a mianowicie art. 25§ 1 zd. 2 kodeksu pracy w zw. z art. 25¹ kodeksu pracy oraz w zw. żart. 18§1§2 kodeksu pracy oraz art. 29 § 2 kodeksu pracy w zw. art. 74 § 2 kodeksu cywilnego, art. 65 § 1 i § 2 w zw. art. 300 kodeksu pracy oraz w zw. z z art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2013r. póź. 594) poprzez jego błędną wykładnię i błędne zastosowanie poprzez przyjęcie, iż nie jest istotne, czy strony istotnie zamierzają powierzyć nowozatrudnionemu pracownikowi obowiązki osoby czasowo nieobecnej w czasie jej usprawiedliwionej nieobecności i na takim samym stanowisku oraz w ramach takiej samej organizacji pracy, czy też powierzają nowozatrudnionemu pracownikowi zarówno obowiązki osoby nieobecnej w czasie jej usprawiedliwionej nieobecności, jak i obowiązki na innym stanowisku, na którym w danym momencie nie jest zatrudniona inna osoba, a także w inny sposób stanowisko to definiują i oznaczają w ramach organizacji pracy i organizowania harmonogramu czynności i zadań poszczególnych komórek i stanowisk w ramach komórek. Taka wykładnia, zwłaszcza art. 25 § 1 zd. 2 kodeksu pracy jest błędna i dokonana z naruszeniem dyrektyw wykładni zarówno literalnej, jak i systemowej i celowościowej. Co do zasady zarówno przepisy prawa polskiego jak i przepisy Unii Europejskiej ograniczają możliwości zawierania umów o pracę na czas określony, dając prymat trwałości stosunku pracy i umowom o pracę na czas nieokreślony. Nadto należy podkreślić, iż umowy o pracę na czas określony na zastępstwo osoby nieobecnej w czasie jej usprawiedliwionej nieobecności, stanowią szczególny rodzaj umów o pracę na czas określony, co do których ochrona pracownika jest najslabsza, a nadto nie jest określony w przypadku tych umów w sposób bezwzględny termin zakończenia stosunku pracy, a ustanie tego stosunku jest uzależnione od niedookreślonego w czasie zdarzenia, stąd w jeszcze większym zakresie ograniczają trwałości, pewność i stabilność stosunku pracy. A wobec przepisy regulujące te kwestie (zawierania tzw. umów na zastępstwo) i dopuszczające zawieranie umów o pracę na czas określony na zastępstwo osoby nieobecnej w czasie jej usprawiedliwionej nieobecności winny być interpretowane w sposób zawężający. W związku z tym dopuszczalne jest dokonanie tylko takiej wykładni, z której zostanie wyprowadzona norma, iż zawarcie umowy o pracę na czas określony na zastępstwo osoby nieobecnej w czasie jej usprawiedliwionej nieobecności jest dopuszczalne i ma miejsce tylko wówczas, gdy wszystkie warunki pracy, w tym rzeczywisty zakres zadań, czynności i stanowisko, również w hierarchii i organizacji pracy oraz harmonogramie zadań poszczególnych pracowników zakładu pracy, osoby zastępowanej i osoby zastępującej są tożsame. Nie jest dopuszczalne przyjęcie normy, iż może być uznana za umowę o pracę zawartą na czas określony na zastępstwo osoby nieobecnej w czasie jej usprawiedliwionej nieobecności umowa o pracę, gdzie pracownikowi oprócz zadań osoby zastępowanej, pracodawca polecał w sposób stały wykonanie zadań innego pracownika na innym stanowisku, zwłaszcza gdy na tym dodatkowym stanowisku w danym momencie nie była zatrudniona żadna osoba, i organizowanie pracy tejże nowozatrudnionej osoby według organizacji i harmonogramu innego aniżeli osoby zastępowanej. Takie ukształtowanie praw i obowiązków stron stosunku pracy oznacza, że zawarły (nawet konkludentnie) umowę o pracę na czas nieokreślony, a wskazanie na piśmie, iż jest to umowa na zastępstwo ma charakter pozorny w zakresie jej „zastępczości”. W istocie bowiem, nie jest to umowa o pracę na czas określony na zastępstwo za nieobecnego pracownika, a wobec tego stosownie do art. 18 § 1 kodeksu pracy przyjąć należy, iż strony w istocie zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony i taki był zamiar stron biorąc pod uwagę, działania stron zarówno przy zawarciu umowy jak i w trakcie wykonywania umowy. Dodatkowo należy podnieść, iż forma pisemna dla umowy o pracę zastrzeżona jest wyłącznie dla celów dowodowych, a umowa o pracę na czas nieokreślony może być zawarta także w sposób dorozumiany. Mając na uwadze powyższe Sąd w niniejszej sprawie winien pominąć tę treść umowy pisemnej z dnia 14.08.2014r., która odwołuje się do rodzaju umowy o pracę jako umowy o pracę na czas określony zawartej na zastępstwo osoby nieobecnej w czasie jej usprawiedliwionej nieobecności oraz co do innych kwestii dotyczących tej umowy, a także - jak wykazało postępowanie dowodowe, w istocie stanowisko powódki to pracownik gospodarczy - sprzątaczką. Tak więc roszczenie o ustalenie, że powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jest uzasadnione. W konsekwencji, zdaniem apelującej uzasadnione są również pozostałe zarzuty naruszenia przez Sąd kolejnych przepisów prawa materialnego. A mianowicie art. 30 § 1 pkt 4 kodeksu pracy w zw. z art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2013r. póź. 594), poprzez jego błędne zastosowanie, mimo iż strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, a wobec tego nie została zawarta na określony czas i nie może na tej podstawie prawnej ulec rozwiązaniu, tym samym wg skarżącej zasadny jest wobec tego zarzut naruszenia art. 56 kodeksu pracy w zw. z art. 30 § 4 kodeksu pracy, art. 30 § 1 pkt 3 kodeksu pracy oraz w zw.

z art. 52 § 1 kodeksu pracy i w zw. z art. 53 § 1 kodeksu w zw. z art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2013r. póź. 594), poprzez jego błędne niezastosowanie. Skoro strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, to rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest determinowane przepisami powszechnie obowiązującymi i tylko w przypadkach w tych przepisach wskazanych dopuszczalne, a nadto winno nastąpić na piśmie ze wskazaniem przyczyn i pouczeniem o prawie odwołania. W przypadku wadliwego lub niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. Rozwiązanie z powódką umowy o pracę, jeśli oświadczenie takie miało miejsce gdyż nie nastąpiło na piśmie ani nie zawierało wskazania przyczyn rozwiązania umowy o pracę ani pouczenia, jednak w związku z tym, że nastąpiło bez zachowania okresu wypowiedzenia, nastąpiło ono z naruszeniem art. 52 § 1 kodeksu pracy i w zw. z art. 53 § 1 kodeksu pracy w zw. art. 30 § 4 kodeksu pracy i art. 30 § 1 pkt 3 kodeksu pracy. A wobec tego roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy jest uzasadnione.

Apelujący podniósł również, że nawet gdyby nie podzielić powyższej argumentacji, to Sąd Rejonowy w przedmiotowej sprawie winien zastosować klauzulę generalną zasad słuszności. W orzecznictwie przyjmuje się, iż jest to dopuszczalne dla uwzględnienia roszczenia powoda pracownika odwołującego się od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i żądającego przywrócenia do pracy, a zasady słuszności stosuje się dla oceny zarzutów pozwanego, iż rozwiązując umowę o pracę skorzystał z uprawnień wynikających w prawa pozytywnego w przepisów kodeksu pracy. (vide wyrok Sądu Najwyższego I PK 125/14 z dnia 16-12-2014). Biorąc pod uwagę powyższe Sąd nie stosując w niniejszej sprawie zasad słuszności naruszył prawo materialne a mianowicie art. 8 kodeksu pracy w zw. z art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2013r. póź. 594), poprzez jego błędne niezastosowanie w niniejszej sprawie i w konsekwencji legitymizowanie nie tylko bezprawnego, ale także niezgodnego z zasadami uczciwości i słuszności, działania pozwanego. Pozwany wszak w istocie zatrudnił powódkę i zlecał jej wykonanie czynności na dwóch stanowiskach pracy a mianowicie na stanowisku pracownika gospodarczego (i tak ją też traktował z punktu widzenia organizacji pracy i harmonogramu zajęć) oraz sprzątaczkę, a zawarł z nią na piśmie umowę o pracę na zastępstwo na stanowisko sprzątaczkę za H. M. (1), która wykonywała tylko obowiązki sprzątaczkę i takie obowiązki wykonuje po powrocie do pracy z długotrwałego zwolnienia lekarskiego, a nadto w inny sposób organizowana jest jej praca jako wyłącznie sprzątaczkę. A więc tym samym pisemna umowa o pracę na zastępstwo była zawarta jedynie dla pozorów jako umowa na zastępstwo, a w istocie pozwany zlecał powódce i organizował jej pracę jako pracownikowi gospodarczemu, zlecając także prace sprzątaczkę. A więc przyznanie pozwanemu prawa do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 30 § 1 pkt 4 kodeksu pracy w zw. z art. 25 § 1 zd. 2 kodeksu pracy jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w tych nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo to powinno służyć. A mianowicie wykorzystanie możliwości zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na zastępstwo, która jest umową zawartą na czas określony, którego okres nie jest wyznaczony w sposób pewny, lecz wyznaczony w podstawie zdarzenia przyszłego i niedookreślonego w czasie, a nadto objęta najmniejszą ochroną pracownika w kodeksie pracy, wyłącznie dla celów zatrudnienia pracownika na zastępstwo za określonego pracownika w okresie jego usprawiedliwionej nieobecności celem wykonania tych samych obowiązków i na tych samych zasadach organizacyjnych, a powoływanie się przez pozwanego, na zawarcie umowy na zastępstwo w sytuacji, gdy w rzeczywistości zlecał wykonanie powódce zadań, które wykonywała nieobecna pracownica, jak i zlecał jej wykonanie zadań, które powódka wykonywała na rzecz pozwanego na podstawie innego stosunku pracy, gdyż w jej miejsce nikt nie został zatrudniony, stanowi obejście i nadużycie prawa oraz jest moralnie i społecznie naganne, jako wykorzystywanie przez pozwanego jako pracodawcę swej dominującej pozycji w stosunku pracy, a nadto nieuczciwe. A dodatkowo biorąc pod uwagę, iż pozwany jest podmiotem publicznym i wykonującym władzę publiczną także w zakresie imperium, który winien dawać przykład praworządności i budzić zaufanie społeczne, także interes społeczny przemawia za pozbawieniem pozwanego prawa do powołania się na zarzut rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 30 § 1 pkt 4 kodeksu pracy w zw. z art. 25 § 1 zd. 2 kodeksu pracy, i uznanie tego za nadużycie prawa.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Nie są skuteczne zarzuty pełnomocnika powódki w zakresie naruszeń proceduralnych. Zarzuty zawarte w pkt 1 i 2 apelacji sprowadzają się do zarzutu błędnej oceny materiału dowodowego.

Sąd Okręgowy stwierdza, że Sąd Rejonowy dokonał właściwej analizy materiału dowodowego zgodnie z regułą art. 233 kpc, dokonana ocena materiału dowodowego, choć lapidarna, nie jest dowolna i mieści się w granicach swobody określonych w art. 233 kpc. Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów, ustalenia Sądu Rejonowego są logiczne, przekonujące, oparte na zeznaniach świadków H. M., T. P., I. P., E. J., W. M., E. K. a także na podstawie dokumentów w postaci umowy o pracę zawartej z powódką i jej zakresu obowiązków. Załączony do akt zakres obowiązków H. M. (1) (k. 33- 35) nie pozostawia wątpliwości, że H. M. (1) była zobowiązana do wykonywania obowiązków również poza budynkiem Urzędu Gminy w J., konserwacji zieleni i kwiatów wokół budynku, utrzymywania porządku i czystości na terenach komunalnych, pielęgnacji zieleńców gminnych, sprzątanie pomieszczeń gminnych jednostek organizacyjnych i instytucji związanych z działalnością gminy. W tym zakresie Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych a także ocenił materiał dowodowy w sposób dostateczny i spójny wskazując na podstawy swojego rozstrzygnięcia. Sąd Okręgowy ustalenia te podziela i przyjmuje za własne. Rozważania pełnomocnika pozwanej w tym zakresie zawarte w apelacji pozostają jedynie w sferze polemiki, pełnomocnik nie wskazał żadnych argumentów, które mogłyby podważyć rozumowanie Sądu I instancji. W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego /por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl./. Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne /post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00/. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Taka ocena, dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a nadto winna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wając ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2010 r. II UK 154/09 LEX nr 583803), z istoty zatem sędziowskiej oceny wynika jej swoboda, ale nie dowolność.

Zarzuty apelacji są chybione, ich argumentacja nieprzekonująca i niezrozumiała. Zdaniem Sądu Okręgowego tak sformułowane zarzuty nie mogą stać się podstawą do wzruszenia orzeczenia sądu meriti. Skarżący nie wskazał jakie z reguł naruszył Sąd I instancji dokonując ustaleń, polemizuje jedynie z wnioskami, jakie Sąd Rejonowy wyprowadził z zebranego materiału dowodowego opierając się właściwie wyłącznie na swoim przekonaniu, że stan faktyczny w sprawie powinien być ustalony odmiennie.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił zakres obowiązków powódki i zakres obowiązków H. M. (1). Wbrew twierdzeniu apelacji zakres obowiązków pracownika zastępowanego jak i powódki obejmował również prace poza budynkiem Urzędu Gminy – utrzymywanie porządku i czystości na terenach komunalnych Gminy J. pkt 14 zakresu czynności powódki (k. 32) i aneks do zakresu czynności H. M. (1) k. 35. Nie jest tym samym zrozumiały wywód pełnomocnika powódki dotyczący wykonywania obowiązków przez powódkę na zasadach quasi outsourcingu dla Gminnego Ośrodka Pomocy (...) w J., tym bardziej, że zakres obowiązków powódki i H. M. również obejmował okresowe sprzątanie pomieszczeń gminnych jednostek organizacyjnych i instytucji związanych z działalnością gminy (pkt 12 zakresu obowiązków powódki k. 32, aneks do zakresu czynności H. M. (1) k. 35).

Wbrew twierdzeniu apelacji sąd meriti nie pominął tej okoliczności w swoich rozważaniach, a słusznie przyjął, że formalnie zakres obowiązków powódki i pracownika zastępowanego były zbieżne. Czy pracownik zastępowany wykonywał w ramach bieżącej pracy wszystkie czynności z zakresu obowiązków, w jakich proporcjach i jak często, pozostaje bez znaczenia dla oceny czy powódka została zatrudniona celem zastępowania tego pracownika. I również bez znaczenia pozostaje okoliczność, że powódka w ramach tego samego zakresu obowiązków wykonywała zadania w innych proporcjach niż pracownik zastępowany, skoro nadal mieściły się one w zakresie obowiązków powódki (tożsamego z zakresem pracownika zastępowanego).

W literaturze występuje pogląd, że warunki zatrudnienia określone w umowie o pracę na zastępstwo mogą się różnić od warunków zatrudnienia zastępowanego pracownika. Z istoty zastępstwa wynika, że umowa o pracę na zastępstwo powinna określać ten sam rodzaj pracy (stanowisko) co rodzaj pracy zastępowanego pracownika. Umowa o pracę na zastępstwo może określać inny wymiar czasu pracy i inną wysokość wynagrodzenia za pracę aniżeli umowa o pracę pracownika, który zostaje zastąpiony. W szczególności umowa o pracę na zastępstwo może być umową o niepełnym wymiarze czasu pracy, mimo że zastępowany pracownik był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. Odmienności co do wysokości wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w zastępstwie nie mogą naruszać przepisów płacowych (układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagrodzenia) ani zasady równości pracowników(patrz. . Kubot Z. artykuł PiZS 2003/2/17).

Apelujący przedstawiając własny pogląd na sprawę oraz własną interpretację zdarzeń, nie wykazał skutecznie sprzeczności i braków w rozumowaniu Sądu I instancji.

Tym samym zarzuty dotyczące naruszenia zasad procesowych i wadliwych ustaleń Sądu Rejonowego są nieskuteczne.

Reasumując zdaniem Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych a także ocenił materiał dowodowy w sposób dostateczny i spójny, wywodząc logiczne wnioski, uzasadnienie orzeczenia, choć lapidarne nie narusza reguły z art. 328 § 2 kpc.

Nie jest również skuteczny i uzasadniony zarzut naruszenia art. 217 kpc, wnioski dowodowe pełnomocnika powódki zmierzające do ustalenia zakresu obowiązków powódki(w postaci jej akt osobowych, zeznań świadków), kiedy wykonywała pracę w ramach prac interwencyjnych w Gminnym Ośrodku Pomocy (...) w J. są chybione, w żaden sposób nie można z zakresu obowiązków powódki ustalonego w ramach umowy z poprzednim pracodawcą wywodzić skutków dla niniejszego postępowania i oceniać charakteru umowy o pracę powódki z Urzędem Gminy J.. Wnioski dowodowe pełnomocnika powódki zgłoszone na te same okoliczności w apelacji, Sąd Okręgowy oddalił jako nieprzydatne dla oceny charakteru umowy łączącego strony niniejszego postępowania. W aktach niniejszego postępowania znajdują się dokumenty z akt osobowych H. M. dotyczące zakresu obowiązków pracownika tym samym załączanie akt osobowych H. M. w tej sytuacji wydaje się zbędne, a zatem i ten wniosek dowodowy zawarty w apelacji Sąd Okręgowy oddalił.

Skarżący podnosi nadto zarzuty naruszenia prawa materialnego, które w ocenie Sądu Okręgowego nie są zasadne, ich uzasadnienie niezrozumiałe, zawile i niekonkretne.

Sąd Rejonowy właściwie zastosował art. 25 kp i uzasadnił swoje przekonanie.

Powódka złożyła do Urzędu Gminy J. podanie o przyjęcie jej do pracy na zastępstwo nieobecnej H. M. (1), strony podpisały umowę nazwaną umową na zastępstwo innego pracownika, w treści umowy - § 3 wskazano, że powódka zostaje zatrudniona na czas nieobecności H. M. (1), z kolei w § 5 ustalono, że z dniem powrotu H. M. (1) umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu, formalnie powierzony zakres obowiązków obu pracowników był taki sam. Czynności, które wykonywała powódka(również poza budynkiem Urzędu Gminy J.) mieściły się w zakresie powierzonych jej obowiązków i zakresie obowiązków H. M.. Tak ustalone okoliczności nie dają podstaw do przyjęcia, że strony łączyła umowa na czas nieokreślony. Sąd Rejonowy dokonał właściwej oceny i prawidłowo zastosował art. 25 k.p. uznając że strony łączyła umowa o pracę na zastępstwo innego pracownika. Skarżący nie wskazał przekonujących argumentów,

z których mogłaby wynikać inna interpretacja umowy zawartej między stronami. Kilkakrotnie podnoszona w apelacji okoliczność, że powódka wcześniej pracowała w ramach prac interwencyjnych w Gminnym Ośrodku Pomocy (...) w J. jako pracownik gospodarczy, że brała wówczas(jak i podczas pracy w ramach umowy z Urzędem Gminy J.) udział w odprawach pracowników gospodarczych i wykonywała polecenia E. K. nie może mieć wpływu na ocenę charakteru prawnego umowy łączącej powódkę z Urzędem Gminy J..

Wobec powyższego również zarzuty naruszenia art. 30 § 1 pkt 4 kp i art. 56 k.p. nie mogą się ostać, jako wynikające z założenia pełnomocnika powódki, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony.

Również nie daje podstaw do wzruszenia wyroku Sądu Rejonowego zarzut naruszenia art. 8 k.p. Pełnomocnik powódki nie powoływał się przez sądem I instancji na zasady wynikające z art. 8 k.p.

Zauważyć należy, że postanowienia art. 8 k.p nie mogą tworzyć uprawnienia stanowiącego samodzielną podstawę roszczenia a do tego wydaje się zmierza pełnomocnik powódki podnosząc, że pracodawca wykorzystał możliwość zatrudnienia na podstawie umowy na zastępstwo, która to umowa w swojej istocie nie daje trwałości i ochrony zatrudnienia takiej jak umowa o pracę na czas nieokreślony. Co do różnego zakresu ochrony pracownika wynikającego z obu umów zgodzić się należy bezsprzecznie, jednakże umowa na czas zastępstwa istnieje w porządku prawnym, jest zgodna z przepisami kodeksu pracy, a strony zawierając ją mają świadomość jej konsekwencji, w tym nietrwałości stosunku pracy. W niniejszej sprawie ustalenia między stronami nie budziły i nie mogą budzić wątpliwości, nie wydaje się, aby pracodawca naruszył zasady współzycia społecznego czy nadużywał swojego prawa. Strony zawarły umowę na czas nieobecności pracownika, z chwilą powrotu pracownika umowa rozwiązała się i nie sposób w działaniach pracodawcy doszukać się złej woli czy naruszania jakichkolwiek zasad społecznych. Pracownik jest uznawany za stronę słabszą stosunku pracy i oczywiście występuje dysproporcja ekonomiczna, nie można jednak, a priori, wyłączyć dopuszczalności stosowania umów na zastępstwo czy umów na czas określony czy też zakładać ich nieważności lub pozorności.

Biorąc powyższe pod uwagę sąd na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc, o kosztach reprezentacji powódki z urzędu na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych(Dz. U z 2015 poz. 1804).