

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 17 grudnia 2019 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa B. C. przeciwko Zespołowi Szkół Zawodowych (...) w Ł. o ustalenie istnienia stosunku pracy i wyrównanie wynagrodzenia za pracę oddalił powództwo, w punkcie 2 sentencji orzeczenia zasądził od B. C. na rzecz Zespołu Szkół Zawodowych (...) w Ł. kwotę 2826,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, nie obciążył B. C. kosztami opłaty sądowej i przejął je na rachunek Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi (punkt 3).

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny:

Powódka jest zatrudniona w pozwanym Zespole Szkół (...) od dnia 01 lipca 2014r (kolejno i bez przerwy na podstawie umowy na okres próbny do 30 września 2014r, na czas określony od 01 października 2014r do dnia 30 września 2015r oraz od dnia 01 października 2015r do dnia 30 września 2016r i od dnia 01 października 2016r na czas nieokreślony). W każdej kolejnej umowie o pracę powierzano powódce stanowisko pomocy rzemieślnika krojczego i sprzątaczk (w sumie w pełnym wymiarze -8 h dziennie od 6.00 do 14.00) z wynagrodzeniem wg. II grupy zaszeregowania z premiami i dodatkami określonymi w Zakładowym Układzie Pracy i wg. regulaminu premiowania. Zakres obowiązków określono w odrębnym dokumencie-zakresie czynności i obowiązków, a powódka miała obowiązek potwierdzać codziennie obecność podpisami na liście obecności.

Powódka trafiła na rozmowę kwalifikacyjną w pozwanym Zespole z polecenia swojej znajomej Z. G. (1), która pierwotnie miała tam podjąć pracę na stanowisku takim jak powódka, ale zrezygnowała z uwagi na emeryturę.

Na w/w rozmowie w marcu 2014r byli: powódka, Z.G., dyrektor pozwanego I. K. i E. K.-kierownik gospodarczy oraz E. B.-kierownik laboratorium. Powódce zaproponowano pracę w wymiarze etatu na stanowisku pomocy krojczego i równoczesne sprzątanie wyznaczonych powierzchni. Powódka wyraziła zgodę na takie powiązanie obowiązków oraz na pracę na zaproponowanych warunkach. Wiedziała, że obejmuje stanowisko i obowiązki po I. M. (1) (przesuniętej na stanowisko woźnej), która wykonywała je w takim samym zakresie, jak później powódka. E. K. zaprowadziła wówczas powódkę do E. K., aby wprowadziła powódkę w obowiązki, oprowadziła po szkole. W tym dniu powódka nie podpisywała umowy o pracę, ani innych dokumentów. Z czasem zmniejszył się nabór do szkoły i obowiązków dla pomocy krojczego było co raz mniej. W związku z tym już przed 2014r powiązano etat pomocy rzemieślnika krojczego z obowiązkami sprzątaczk, aby wypełnić czas pracy w ramach jednego etatu.

Powódka zdecydowała się na pracę w pozwanym Zespole. Była zadowolona z zaproponowanych jej warunków. Już wcześniej szukała pracy nie związanej z prywatnymi zakładami, które nie wypłacały wynagrodzenia na czas.

Umowę o pracę powódka podpisała w gabinecie dyrektora pozwanego w obecności E. K. i E. B., które poinformowały powódkę o obowiązkach.

Pozostałe dokumenty związane z zatrudnieniem E. K. (3) przedstawiła powódce do podpisu w dniu 02 lipca 2014r, w klasie nr 2, którą powódka sprzątała. Powódka kolejno podpisywała przedkładane jej dokumenty, zapoznała się z pisemnym zakresem obowiązków. Następnie w domu dokładnie przeanalizowała treść dokumentów, w tym dotyczących obowiązków sprzątaczk. Po

kilku latach uznała, że pracę sprzątaczką wykonuje bez wynagrodzenia skoro w umowie wskazano stanowisko pomocy rzemieślnika krojczego i na takie była dopuszczana do pracy.

Powódka objęła wszystkie obowiązki od pierwszego dnia zatrudnienia. Po przyjeździe do pracy zwykle rozmawiała z woźnymi, piła kawę, a potem zaczynała wykonywać pracę. Do chwili rozpoczęcia lekcji do godziny 8:00 (około 2 h dziennie) sprzątała przydzielone jej powierzchnie (głównie podłogi). Później wykonywała już obowiązki pomocy rzemieślnika krojczego, w których pomagała jej A. K. (1) (rzemieślnik krojczego, bezpośrednia przełożona powódki na stanowisku krojczego). W praktyce do 01 stycznia 2018r, jak i później, więcej obowiązków i czasu pracy powódki wiązało się ze stanowiskiem pomocy rzemieślnika krojczego (poza wakacjami i feriami, w czasie których tylko sprzątała).

Zgodnie z ustaleniami, powódka powinna codziennie zajmować się sprzątkiem od 6.00 do 10.00. W przepisach wewnętrznych obowiązujących w pozwanym (w tym w Układzie Zbiorowym) nie określono powierzchni jaka może być przydzielona sprzątacze w ramach 8 godzinnego dnia pracy.

Praca powódki przez dłuższy czas była dobrze oceniana. Powódka okresowo była nagradzana, np. 14.10.'17r na wniosek kierownika laboratorium (...).B. za pomoc w przygotowaniu kolekcji odzieży dla kierunku nauczania: krawiec. E. K. była przeciwna nagradzaniu powódki z uwagi na zastrzeżenia do jakości sprzątkania.

Powódka nie zgłaszała do dyrektora zastrzeżeń w zakresie powierzonych jej: stanowiska i obowiązków, które stale wykonywała. Podpisywała bez zastrzeżeń, (znając zakres obowiązków na obu powierzonych jej stanowiskach) kolejne umowy o pracę. Nie rozmawiała w 2017r z dyrektorem w sprawie zmiany umowy o pracę. Takich uwag nie kierowała do przełożonych także I. M., pracująca z takim samym zakresem obowiązków przez bardzo długi czas.

Na stanowisku pomocy rzemieślnika krojczego powódka miała obowiązki, m.in. :kontrolować jakość surowca (tkaniny, dzianiny, itd.), sprawdzać i kompletować elementy wykrojone, dbać o racjonalne wykorzystanie surowca, wykonywać zlecenia produkcyjne na kierunku krawiec i operator maszyn w przemyśle włókienniczym, wykonywać usługi indywidualne zgodnie z zaleceniami rzemieślnika-krojczego, rozliczać się ze zleceń produkcyjnych, prawidłowo obsługiwać maszyny i urządzenia, współpracować z rzemieślnikiem krojczym, magazynierem i nauczycielami zajęć praktycznych, wykonywać inne polecone prace, dbać o utrzymanie czystości na stanowisku pracy, utrzymywać w czystości przydzielone pomieszczenia w wymiarze 1/2 etatu wg. załącznika i pracowni nr. 11 /co najmniej raz w tygodniu), wykonywać usługi indywidualne zgodnie z poleceniem rzemieślnika-krojczego. Bezpośredni nadzór nad powódką sprawowała w tym zakresie kierownik laboratorium- (...).B.. Jednocześnie od 01 lipca 2014r przekazano powódce na piśmie przydział pomieszczeń do sprzątkania, w sumie powierzchnię 341,90 m², na którą składały się pracownie nr. 2,11 (obie-132 m²- sprzątkane w miarę potrzeb, a gruntownie w czasie ferii zimowych i wakacji), 12,21,25,30 oraz sala nr 22 (wc na parterze). Powódka przyjęła wskazane obowiązki oraz wyraziła zgodę na pracę popołudniami oraz w pracujące soboty w okresie urlopowym, tj. w lipcu i sierpniu.

W ramach pracy sprzątaczką powódka miała obowiązki, m.in. : codziennie sprzątać powierzone sale lekcyjne, korytarze, klatki schodowe i inne, dokładnie myć okna dwa razy do roku, po każdej przerwie sprzątać toalety, myć tablice szkolne, codziennie odkurzać i konserwować parkiety, a podłogi i schody zmywać na mokro, pielęgnować kwiaty, codziennie opróżniać kosze na śmieci, systematycznie dezynfekować sanitariaty, czyścić urządzenia sanitarne, parapety, codziennie przecierać drzwi, lamperie i listwy przypodłogowe, usuwać kurz i pajęczynę z sufitów, ścian i gablot, po każdej przerwie sprawdzać czystość w toaletach, w razie choroby innych pracowników

sprzątać dodatkowe powierzchnie, wykonywać inne czynności zlecone przez dyrektora szkoły, kierownika gospodarczego lub kierownictwo laboratorium, szczególnie w okresie ferii i wakacji. Nad wskazanymi obowiązkami sprzątaczkę bezpośredni nadzór pełniła kierownik gospodarczy E. K..

Jedno pomieszczenie na terenie Zespołu Szkół użyczono V. R., prowadzącej praktykę pielęgniarstwa i udzielającą w tym zakresie świadczeń na rzecz pozwanego (niepełnosprawnych uczniów). W tym pomieszczeniu pielęgniarka m.in. cewnikowała, przewijała niepełnosprawne dzieci. Nieczystości wrzucała do kosza. Powódka sprzątała w tym pomieszczeniu i przylegającej łazience, wynosiła śmieci w workach, które wiązała. Początkowo sprzątała gabinet zabiegowy i przyległe powierzchnie w rękawiczkach, w których sprzątała resztę szkoły. Później E. K. zakupiła jej jednorazowe rękawiczki, zgodnie z żądaniem powódki.

Do obowiązków powódki w gabinecie zabiegowym należało, m.in.: codzienne jego sprzątanie na mokro w odzieży ochronnej, a praca winna być rozpoczynana od mycia powierzchni pionowych (ścian, parapetów itd.), pojemników na odpady medyczne, umywalk, baterii, kosza na odpady, a na końcu - podłogi. Co najmniej raz w miesiącu powódka powinna odkurzać ściany (nakładką mopa usuwać pajęczyny, kurz z sufitów itd.), raz na kwartał generalnie sprzątać, a raz na pół roku myć okna. Do sprzątania gabinetu zabiegowego i innych powierzchni powódka otrzymywała potrzebne środki czystości i dezynfekujące.

W 2017r E. K. (3) (przełożona powódki w zakresie stanowiska sprzątaczkę) i V. R. zgłaszały uwagi do jakości pracy powódki w w/w gabinecie medycznym nr 22, w którym wykonywano zabiegi pielęgnacyjne uczniów. Dyrektor pozwanego stwierdziła wówczas, że w pomieszczeniu jest brudna leżanka (z tyłu była zakurzona), na ścianie przy oknie znajdowały się pajęczyny, kabina prysznicowa była brudna. Po rozmowie powódka obiecała, że poprawi tam jakość sprzątania. Na krótki czas jakość sprzątania poprawiała się.

E. K. miała także uwagi do jakości sprzątania przez powódkę sal nr 2 i 11, które zazwyczaj były brudne (kosze były pełne, na podłodze leżały ścinki materiałów, inne śmieci, na meblach, sprzętach, parapetach był kurz). Zwracała powódcę uwagę (kiedyś w obecności dyrektora), ale powódka reagowała z różnym efektem. Zazwyczaj nie rozmawiała z zachowaniem granic, tylko reagowała emocjonalnie, straszyla przełożone policją. E. K. z wielu zdarzeń nie sporządzała notatek.

W jednym z pomieszczeń sprzątanym przez powódkę doszło do uszkodzenia paneli na podłodze. Czas pracy powódki w pozwanym nigdy nie wykraczał poza ustalone 8 h dziennie (od 6.00 do 14.00) w ramach 5-ci dni pracy w tygodniu.

Z czasem (po podpisaniu umowy na czas nieokreślony) powódka zaczęła mieć co raz więcej uwag do organizacji pracy w pozwanym. Zauważyła, że jest dopuszczana do pracy na stanowisku pomocy rzemieślnika krojczego, bez badań na stanowisko sprzątaczkę. Od E. K.- kierownika laboratorium domagała się jednorazowych rękawiczek (do sprzątania gabinetu zabiegowego) oraz zmniejszenia powierzchni do sprzątania. Zgłaszała także, że kiedyś spadłaby z drabiny. Ostatecznie klasy nr 11 i 2, sprzątane przez powódkę, rozdzielono między inne woźne. Spowodowało to niezadowolenie pracowników obsługi. Ponownie powierzono więc powódcę sprzątanie w/w sal.

W dniu 31 sierpnia 2017r powódka odmówiła wieszania firanek w salach nr 21 i 30. Prace te wykonywano z użyciem drabin, dwa razy do roku (w wakacje i ferie). PIP podczas kontroli zainicjowanej przez powódkę stwierdziła, że pozwany dopuszcza do takich prac osoby bez stosownych badań lekarskich. Powódka nie zakładała wydanej jej odzieży ochronnej, mimo takiego obowiązku.

Badania okresowe powódki były wykonywane dla stanowiska pomoc rzemieślnika krojczego, bez podania w skierowaniu, że powódka wykonuje także prace jako sprzątaczką. Dopiero w dniu 01 lipca 2014r powódkę przebadano w celu dopuszczenia do pracy jako sprzątaczką (nie stwierdzano przeciwwskazań do pracy na tym stanowisku).

W skierowaniu z 20 października 2017r także wymieniono, że powódka wykonuje prace fizyczne, w wymuszonej pozycji ciała i na wysokości do 3 m na stanowisku sprzątaczką.

Od 27 października 2017r powódkę zawieszono w wykonywaniu obowiązków sprzątaczką na 1/2 etatu, do czasu dostarczenia aktualnych badań okresowych.

W związku z dolegliwościami zgłaszanymi przez powódkę, kierowano ją na dodatkowe badania i konsultacje, co znacznie wydłużyło czas uzyskania zaświadczenia dopuszczającego do pracy. W międzyczasie dyrektor pozwanego ukarała powódkę naganą za niewykonanie badań okresowych, a powódka kwestionowała karę.

Ostatecznie powódka nie została dopuszczona do pracy na wysokości z uwagi na zawroty głowy i zmiany zwyrodnieniowe stawu skokowego.

W dniu 14 listopada 2017r odbyło się spotkanie z udziałem powódki, jej przełożonych (w tym dyrektor pozwanego) oraz innych pracowników obsługi, mające na celu ustalenie zakresu obowiązków na stanowisku sprzątaczką w związku z niedostarczeniem przez powódkę zaświadczenia o zdolności do pracy i skierowania jej na badania dodatkowe. Dyrektor wyjaśniła wówczas, że w związku z tym odsunięto powódkę od wykonywania czynności sprzątaczką, a pracownicy obsługi zapowiedzieli, że od kolejnego dnia nie będą sprząkali powierzchni powódki (pracownie: 21,11,12,30). Powstał konflikt na tle powierzenia części obowiązków powódki innym osobom.

Od 01 stycznia 2018r (po kontroli PIP) przekazano powódce na piśmie nowy przydział pomieszczeń do sprzątania, w sumie powierzchnię 242,90 m², na którą składały się pracownie nr. 2 (sprzątana w miarę potrzeb, a gruntownie w czasie ferii zimowych i wakacji) ,12-12a,21,25,24 (wc na parterze). Powódka, jak poprzednio, przyjęła wskazane obowiązki oraz wyraziła zgodę na pracę popołudniami oraz w pracujące soboty w okresie urlopowym, tj. w lipcu i sierpniu.

W praktyce jeden z miesięcy powódka wykorzystywała na urlop, a w lipcu albo w sierpniu zajmowała się sprzątaniem.

Od 31 stycznia 2018r (po kontroli PIP) przekazano powódce na piśmie także nowy podział etatów /porozumienie zmieniające/: 20 h jako pomoc krojczego i 20 h jako sprzątaczką. Powódka przyjęła tak sprecyzowany wymiar czasu pracy.

W wystąpieniu pokontrolnym z dnia 19 grudnia 2017r PIP wskazała, że powódka faktycznie wykonuje pracę w wymiarze 1/2 etatu jako pomocnik krojczego i 1/2 etatu jako sprzątaczką. Ponadto wywiodła, że prawo nie zabrania zatrudniania pracownika na dwóch stanowiskach, ale w ramach tej samej umowy o pracę. Jeżeli pracownik ma świadczyć pracę wielorodzajową, powinien być zatrudniony na podstawie jednej umowy o pracę, w której będą wskazane rodzaje umówionej pracy oraz wymiar zatrudnienia.

Pozostali pracownicy obsługi sprzątają powierzchnię po ok. 450 m² w ramach pełnego etatu i mają takie same obowiązki związane ze sprzątaniem jak powódka.

C. N. (1) tak jak powódka był zatrudniony na 1/2 etatu jako woźny i na 1/2 etatu jako sprzątający.

Powódka mieszka razem z mężem w jednorodzinny, własnym domu. Nadal pracuje w pozwanym Zespole. Posiada dwa samochody osobowe. Nie ma nikogo na utrzymaniu. Swoją sytuację finansową i rodzinną ocenia jako bardzo dobrą.

Z dniem 01 grudnia 2019, na mocy porozumienia stron, powódka przyjęła w pozwanym wyłącznie stanowisko sprzątaczkę w wymiarze pełnego etatu, z czasem pracy od 6 do 14 albo od 9 do 17.00. i z wynagrodzeniem w dotychczasowym rozmiarze. Powódce powierzono w związku z tym 475,8 m² powierzchni do sprzątania (pracownie nr: 11, 17, 19, korytarz na I piętrze, salę gimnastyczną i zaplecze, wc damski i męski). Powódka przyjęła w/w zakres i wyraziła zgodę na pracę zmianową.

Jednomiesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2940 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił opierając się na dowodach z dokumentów, powołanych powyżej, których strony nie zakwestionowały w sposób wyłączający ich wartość dowodową a także na podstawie dowodów z osobowych źródeł dowodowych, tj. z zeznań świadków: E. K., E. B., A. K., V. R., E.C., Z.G., Ł.K., T. O., A. K., G. L., E. Ł., C. N., Z. L.- w zakresie istotnym dla wyniku sporu oraz nie budzącym wątpliwości, co do zgodności z rzeczywistością.

Sąd meriti wskazał, że zeznania świadka P. K. ostatecznie należało pominąć, bowiem nie wnosiły do sprawy okoliczności istotnych dla wyniku sporu.

Natomiast za niewiarygodne, nielogiczne, sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, a także nie znajdujące potwierdzenia w wiarygodnych dowodach, Sąd I instancji uznał zeznania świadka Z. G. w zakresie twierdzeń, że zatrudnienie na stanowisku przyjętym ostatecznie przez powódkę pozwany proponował świadkowi na cały etat, jako pomoc rzemieślnika krojczego, a na pół- jako sprzątaczkę. Świadek nie była tego pewna, zaznaczała, że podaje taki fakt, ale jest to wynik jej domysłów. Sąd Rejonowy uwypuklił także, że świadek jest bliską, wieloletnią znajomą powódki i jest zainteresowana korzystnym dla powódki rozstrzygnięciem. Poza tym powódka rozmawiała ze świadkiem przed składaniem zeznań i relacjonowała czego dotyczy spór. Świadek podawała więc fakty przedstawione przez powódkę. Natomiast w ocenie Sądu I instancji bez wpływu na wynik procesu pozostawały zeznania w/w świadka, że to ona w dniu rozmowy kwalifikacyjnej powódki oprowadzała ją po szkole i przedstawiła swojej koleżance A. K.. Co innego zeznawała świadek E. K., twierdząc że to ona pokazała powódce powierzchnię do sprzątania i inne miejsca pracy oraz oprowadziła po szkole. Istotne jest zdaniem Sądu Rejonowego to, że powódka wiedziała już na wstępie, co będzie należało do jej obowiązków, w jakim rozmiarze i na jakich zasadach będzie zatrudniona. Na to wszystko godziła się i miała świadomość warunków zatrudnienia, które akceptowała, aż do czasu konfliktu z przełożonymi o mycie okien i wieszanie firanek (już po nawiązania z nią umowy o pracę na czas nieokreślony).

Sąd I instancji podkreślił również, że zasadniczą podstawę ustaleń stanowiły także zeznania stron postępowania, w zakresie w którym były logiczne, nie sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, znajdowały potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. W istocie zeznania stron w zakresie mającym znaczenie dla rozstrzygnięcia nie były sprzeczne. Strony jedynie odmiennie oceniały znaczenie szeregu faktów, jakie miały miejsce. Natomiast gros okoliczności podnoszonych przez strony wiązała się z konfliktem jaki powstał w Zespole w związku z odmową powódki pracy na wysokości i dalej z odsunięciem jej od tej pracy w związku z orzeczeniem lekarskim. Obowiązki powódki w tym zakresie przejęli pozostali pracownicy obsługi. Konflikt wymagał interwencji związków zawodowych, zwłaszcza że niezadowolenie pracowników zwiększyło, nieprzypadkowe w tym okresie, przyjęcie powódki do związku zawodowego i objęcie ochroną związkową. W ocenie Sądu Rejonowego roszczenia powódki powstały dopiero, gdy dysponowała już umową na czas nieokreślony i zbiegały się czasowo z kolejnymi zastrzeżeniami przełożonych do jakości sprzątania. Powódka zaczęła wówczas domagać się zmniejszenia powierzchni do sprzątania, co przy próbach zadośćuczynienia jej żądaniom, generowało sprzeciw pozostałych pracowników obsługi. Powódka domagała się także, np. rękawiczek jednorazowych, które otrzymała, choć sama nie używała przydzielonej jej odzieży służbowej. Ostatecznie, odmówiła mycia okien i wieszania firanek, tj. pracy na wysokości, tłumacząc się zawrotami głowy. Wcześniejsze zastrzeżenia do jej pracy, emocjonalny sposób w jaki wyraziła sprzeciw wobec mycia okien i wieszania firanek, skutkowały późniejszą naganą. Pozwany nie miał także świadomości, dlaczego powódka przez tak długi czas nie dostarcza zaświadczenia o

dopuszczeniu jej do pracy. Wymuszało to dodatkową pracę pozostałych sprzątających, którzy także zaczęli odmawiać pracy na wysokości. W tym zakresie wystarczyłaby wcześniejsza reakcja powódki, która mogła przecież przekazać dyrektorowi, dlaczego tak długo trwają badania okresowe. Nie polegały na prawdziwym twierdzeniu powódki, że jako sprzątaczką wykonywała pracę w wymiarze 1/2 etatu (pod koniec procesu twierdziła już, że 3/4 etatu, choć od stycznia 2018r zmniejszył się zakres powierzchni do sprzątania i ilość obowiązków na tym stanowisku), a jako rzemieślnik krojczego na pełny etat. W ocenie Sądu Rejonowego żaden z dowodów nie potwierdził w/w okoliczności, a wręcz przeciwnie. Co istotne powódka nie przekraczała norm czasu pracy dla pełnego etatu, a obowiązki związane ze sprząaniem (poza jednym letnim miesiącem) nie wykroczyły poza 2-4h dziennie. Sąd I instancji wskazał też, że poza sporem pozostawało, że powódka jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę, na dwóch stanowiskach, w wymiarze 1/2 etatu na każdym. Powódka nie domagała się przy tym, aby np. ustalić, że w spornym okresie była zatrudniona np. na 3/4 etatu jako pomoc rzemieślnika krojczego. Strona powodowa nie przedstawiła dowodów, które przeczyłyby w/w ustaleniom i podważyłyby zeznania świadków. Według Sądu meriti zeznania strony pozwanej także stały się podstawą ustaleń w procesie. Zasadniczo miały one walor wiarygodnych, znajdowały potwierdzenie w pozostałych dowodach, były logiczne i nie sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo w całości nie było zasadne i podlegało oddaleniu.

Sąd I instancji wskazał, że B. C. żądała ustalenia, że oprócz zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pomoc rzemieślnika krojczego świadczy (i świadczyła) w pozwanym pracę na stanowisku sprzątaczką w wymiarze 1/2 etatu na podstawie umowy na czas nieokreślony od dnia 1 lipca 2014r. W związku z powyższym domagała się zasądzenia poszczególnych kwot wymienionych w pozwie, jako ekwiwalentu za dodatkową pracę w wymiarze 1/2 etatu (później rozszerzyła do 3/4 etatu). Powódka realizowała żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy (w sumie na 1 i 1/2 etatu) na podstawie art. 189 kpc i posiadała interes prawny w dochodzeniu takiego roszczenia, mimo jednoczesnego realizowania żądań finansowych.

Sąd Rejonowy przytoczył treść art. 189 kpc.

Według Sądu meriti interes prawny powoda, jako materialnoprawna przesłanka powództwa o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa (art. 189 kpc), musi istnieć nie tylko w chwili wytoczenia powództwa, lecz warunkiem jego uwzględnienia jest istnienie tego interesu w chwili zamknięcia rozprawy - art. 316 § 1 kpc. Dlatego odpadnięcie po wytoczeniu powództwa interesu prawnego powoda w żądaniu ustalenia, że zawarł ze stroną pozwaną umowę o pracę na czas nieokreślony, powinno powodować oddalenie powództwa. W rezultacie należy uznać, że pracownik dochodzący ustalenia, że zawarł umowę o pracę na czas nieokreślony, nie ma interesu prawnego w takim ustaleniu, jeśli w toku procesu o ustalenie wytoczył powództwo o uznanie wypowiedzenia umowy, której charakter jest przedmiotem procesu o ustalenie, za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy (art. 189 kpc)/wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 20 listopada 2014 r.; I PK 96/14/.

Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem, strona ma interes prawny w żądaniu ustalenia wówczas, gdy istnieje niepewność prawa lub stosunku prawnego z przyczyn faktycznych lub prawnych. Wytoczenie powództwa o zasądzenie lub o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa przez stronę, która w procesie o ustalenie twierdzi, że stosunek prawny stanowiący podstawę jej żądania istnieje, nie pozbawia tej strony interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia tego stosunku prawnego tylko wówczas, gdy w jej interesie nie związanym z wytoczonym przez nią powództwem o zasądzenie lub o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa leży wykazanie, że stosunek prawny istnieje (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2006 r., VCSK 188/05). Pracownik ma samodzielne prawo do ustalenia (potwierdzenia) stosunku pracy i prawo to jest aktualne na gruncie art. 189 kpc także wtedy, gdy domaga się ustalenia zatrudnienia na pełnym etacie w miejsce zatrudnienia w niepełnym wymiarze pracy, gdy faktycznie zatrudniony jest na pełnym etacie (a maiori ad minus). Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 22 października 2013 r.; III PK 33/13).

Sąd Rejonowy wskazał, że stosownie do art. 189 kpc, powództwo o ustalenie nie spełnia już wyłącznie funkcji prewencyjno-zapobiegawczej, co oznacza rozszerzenie zakresu jego zastosowania. J. K. (glosa do orzeczenia SN z dnia 13 kwietnia 1965 r., II CR 266/64), z powołaniem się na wypowiedzi doktryny, wskazuje, że ustawodawca pozostawiając jedyną podstawę w postaci interesu prawnego w art. 189 nie wyłącza bezwzględnie powództwa o ustalenie wtedy, gdy prawo powoda zostało naruszone i to nawet w taki sposób, że powód może w powództwie o świadczenie dochodzić wszystkich należnych świadczeń wiążących się z danym prawem, jeżeli tylko ma interes prawny w ustaleniu. Interes zaś prawny istnieje w tych wypadkach, gdy powództwo o ustalenie w większym stopniu zabezpiecza ochronę praw powoda. Podobnie kształtuje się problem stosunku powództwa o ustalenie do powództwa o ukształtowanie prawa lub stosunku prawnego. W myśl tej reguły ogólnej, powództwo o ustalenie nie jest uzasadnione, gdy powód może skutecznie wytoczyć powództwo kształtujące.

Wniesieniu i uwzględnieniu powództwa o ustalenie nie stoi na przeszkodzie stwierdzona okoliczność, że powodowi nie zagraża żadne naruszenie ze strony pozwanego. Stanowisko to potwierdził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 14 lipca 1972 r., III CRN 607/71, OSNCP 1973, nr 4, poz. 64, wskazując, że obecnie obowiązujący przepis art. 189 nie wiąże interesu powoda z zagrożeniem jego sytuacji prawnej przez stronę pozwaną, stąd też powód ma interes prawny w ustaleniu wtedy, gdy w związku z zachowaniem się pozwanego uzasadnione jest ustalenie stosunku prawnego lub prawa w celu usunięcia niepewności co do określonego stosunku prawnego lub prawa. O dopuszczalności takiego powództwa decyduje interes prawny w uzyskaniu ustalenia.

Istnienie interesu prawnego podlega badaniu przez sąd z urzędu w każdym stanie sprawy z wyłączeniem sytuacji, gdy podstawą powództwa o ustalenie jest szczególny przepis prawa.

Według Sądu Rejonowego możliwość wytoczenia powództwa o świadczenie, nie wyklucza istnienia interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego lub prawa, gdy ustalenie takie zapewni w większym stopniu ochronę praw powoda niż orzeczenie zobowiązujące do świadczenia. Ograniczanie możliwości wystąpienia z powództwem o ustalenie w takich sytuacjach byłoby sprzeczne z jego celem, którym, jak się podkreśla, jest zapewnienie skutecznej ochrony prawnej realizowanej w ramach szeroko pojmowanego dostępu do sądu. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2014 r., II PK 179/13). Z art. 189 k.p.c., wynikają dwie przesłanki zasadności roszczenia o ustalenie. Pierwszą z nich jest istnienie interesu prawnego w ustaleniu istnienia (nieistnienia) stosunku prawnego lub prawa. Drugą - wykazanie przez powoda prawdziwości twierdzeń o tym, że dany stosunek prawny lub prawo rzeczywiście istnieje lub nie istnieje. Pierwsza z tych przesłanek, tj. istnienie interesu prawnego, decyduje o dopuszczalności badania i ustalania prawdziwości twierdzeń powoda o istnieniu stosunku prawnego lub prawa. Wykazanie istnienia drugiej z nich, tj. istnienia (nieistnienia) stosunku prawnego lub prawa, ostatecznie przesądza o zasadności lub niezasadności powództwa (por. wyrok SN z dnia 11 maja 2006 r., II PK 278/05, LEX nr 604205).

Mając, na uwadze powyższe ustalenia i wnioski Sąd Rejonowy przystąpił do merytorycznej oceny zasadności roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy w oparciu o dowody zebrane w postępowaniu. Powódka wywodziła, że praca świadczona w spornym okresie na rzecz pozwanego realizowana była w ramach stosunku pracy, ale w wymiarze dodatkowego pół etatu. Wbrew jej twierdzeniom taka sytuacja nie miała miejsca.

Sąd I instancji przytoczył treść art. 22 § 1¹kp i wyjaśnił, iż zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.(§ 1²art. 22 kp).

Sąd meriti wskazał, że art. 24 Konstytucji RP stanowi, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej i Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy. Przepis ten zawiera deklarację, obejmując swoją ochroną warunki, zakres i treść świadczenia i przyjmowania pracy w ramach zarówno stosunku pracy, jak i świadczenia pracy, które odbywa się w obrębie stosunków cywilnoprawnych oraz innego rodzaju zatrudnienia.

W warunkach ustroju społeczno-ekonomicznego opartego na zasadach gospodarki rynkowej podstawowe znaczenie w obrocie prawnym ma jednak autonomia woli stron kreująca swobodę umów. Oznacza to większy respekt dla woli podmiotów stosunków prawnych, lecz jednocześnie większą odpowiedzialność tych podmiotów za następstwa podejmowanych przez nie indywidualnych decyzji. Prowadzi to w obrocie prawnym do uszanowania intencji i woli stron, która znajduje wyraz bezpośrednio w składanych przez nie oświadczeniach woli, a zwłaszcza w zawartych przez nie umowach. Dotyczy to zdaniem Sądu I instancji w jednakowym stopniu wszystkich umów, w tym także umów dotyczących świadczenia pracy. Należy także pamiętać, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok SN z 9 grudnia 1999 r., (...) 432/99, LexisNexis nr (...), OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 310). O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353¹ k.c.w zw. z art. 300 k.p.), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobem jego realizacji (por. wyrok SN z 13 kwietnia 2000 r., (...) 594/99, LexisNexis nr (...), OSNAPiUS 2001, nr 21, poz. 637). Co prawda o charakterze prawnym danego stosunku zatrudnienia nie rozstrzyga jedynie nazwa umowy, jaką nadały jej strony, lecz także, a nawet przede wszystkim, jej treść, a ściślej treść stosunku prawnego, który w wyniku tej umowy powstaje; jednakże nazwy umowy nie można zignorować, bo nazwa ta przynajmniej pośrednio świadczy o zgodnym celu i zamiarze stron umowy co do rodzaju kreowanego ową umową stosunku prawnego.

Sąd Rejonowy zacytował treść art. 10 § 1 i 2 kp.

Zdaniem Sądu I instancji artykuł 10 kp formułuje prawo każdego człowieka do swobodnego wyboru pracy (w szczególności w zakresie wyboru zawodu i miejsca pracy) oraz zakaz przymusu pracy. Prawo to uzupełnia swoboda stron stosunku pracy w zakresie nawiązania i kształtowania treści tego stosunku. Ograniczenia tej swobody mogą być wprowadzone jedynie w drodze ustawowej. Artykuł 10 § 1 kp, podobnie jak art. 65 ust. 1 Konstytucji RP, nie formułuje natomiast podmiotowego prawa do pracy, z którego można by wyprowadzić roszczenie o zatrudnienie, albo rodzącego określone obowiązki po stronie władz publicznych.

Według Sądu meriti nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.(art. 11 kp). Po stronie pracownika obejmuje ona swobodę wyboru zawodu, pracodawcy, nawiązania stosunku pracy i pozostawania w nim oraz ukształtowania warunków pracy i płacy (por.W., Komentarz 2004, s. 26). Odpowiednio, po stronie pracodawcy zasada ta obejmuje swobodę doboru kandydatów do zatrudnienia, a także kształtowania warunków pracy i płacy. W prawnym stosunku pracy następuje włączenie pracownika do działalności pracodawcy i podporządkowanie go regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Pracownik zobowiązuje się przy tym do niewykonywania jakiegokolwiek konkretnego zadania, lecz do stałego wypełniania określonego rodzaju pracy związanej z określonym stanowiskiem, zawodem lub kwalifikacjami. Umowa o pracę wyróżnia się spośród umów o świadczenie usług tym, że przy stosunku opartym na umowie o pracę więź między pracownikiem a pracodawcą jest znacznie ściślejsza, znacznie szerszy jest zakres wzajemnych praw i obowiązków, bardziej absorbujących pracownika, a z drugiej strony podmiot zatrudniający ma znacznie szersze obowiązki i to nie tylko uiszczenia wynagrodzenia za faktycznie wykonaną pracę.

Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia pracy.(art. 29 § 1 kp). Do ustalenia tych warunków dochodzi z woli stron, a nie z mocy prawa (ustawy). Zgodnie z art. 72 kc, który do stosunków pracy ma zastosowanie na podstawie art. 300 kp, umowa o pracę zostaje zawarta, gdy strony prowadzące pertraktacje na temat warunków przyszłej umowy o pracę, dojdą do porozumienia co do wszystkich warunków stanowiących przedmiot pertraktacji (wyr. SN z 6.10.1976 r., I PRN 66/76, Legalis, w: M. Gersdorf, Umowa, s. 47). Warunkiem koniecznym jest ustalenie rodzaju pracy. Inne bowiem warunki, w braku określenia w umowie, można ustalić w drodze domniemania. Zawarcie umowy o pracę dochodzi do skutku, gdy strony złożą zgodne oświadczenie co do istotnych postanowień (post. SN z 22.11.1979 r., III PZ 7/79, (...) 1981, Nr 7, s. 53). Do stron umowy o pracę

należy określenie rodzaju pracy, jaką ma wykonywać pracownik. Ustalenie rodzaju pracy jest istotnym warunkiem umowy, a jednocześnie warunkiem koniecznym, to jest takim, bez którego nie może dojść do zawarcia umowy o pracę. Nie istnieje, bowiem w tej mierze ani domniemanie prawne, ani faktyczne umożliwiające ustalenie tego rodzaju. Wykształcenie, umiejętności pracownika ani też inne okoliczności nie są w stanie zapewnić takiego domniemania. Strony mogą, jak to bywa na ogół, określić rodzaj pracy w sposób ogólny, pozostawiając pracodawcy w ramach jego uprawnień kierowniczych szczegółowe określenie zakresu czynności pracownika. Wówczas określony przez pracodawcę zakres czynności pracownika stanowi konkretyzację umówionego rodzaju pracy i nie wymaga zgody pracownika na jego zmianę. Ustalony w ten sposób zakres czynności pracownika nie może wykraczać poza umówiony rodzaj pracy (por. Z. Kubot, Znaczenie zakresu czynności pracownika, PiZS 1998, Nr 12, s. 27). Zmiana przez pracodawcę zakresu czynności pracownika nie stanowi istotnej zmiany warunków pracy wymagającej wypowiedzenia, jeżeli czynności, które ma wykonywać nie wykraczają poza obowiązki związane z pełnioną funkcją (wyr. SN z 7.11.1974 r., I PR 332/74, OSNC 1975, Nr 6, poz. 103). Sądy pracy nie są powołane do oceny zasadności ustalonych przez pracodawcę zakresów czynności pracowników, względnie ustalania tych zakresów czy potrzeb etatowych zakładu pracy, leżących w gestii ich kierownictw (wyr. SN z 20.5.1983 r., I PRN 65/83, OSNC 1983, Nr 12, poz. 204 z głosem H. Wierzbińskiej, OSPiKA 1985, Nr 4, poz. 69) Można się również umówić o wykonywanie pracy w dwóch lub więcej rodzajach pracy, np. jako elektryk oraz monter, sekretarka i księgowa. Do istotnych warunków umowy o pracę, choć niewymienionych w art. 29 *expressis verbis* do czasu noweli z 26.7.2002 r., należy wymiar czasu pracy. Można się jednak umówić o wykonywanie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy ustalonym przez strony zawierające umowę, np. 1/2 lub 1/4, co jednak musi zostać wyraźnie ustalone.

Sąd Rejonowy podkreślił, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. W celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹-77³, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy. (art. 78 § 1. § 2 kp). Pojęcie wynagrodzenia za pracę obejmuje wszystkie jego składniki, nie tylko wynagrodzenie zasadnicze (uchw. SN z 30.10.1985 r., III PZP 33/85, OSNCP 1985, Nr 5, poz. 64).

Sąd Rejonowy przytoczył treść art. 129 § 1. kp

Sąd I instancji podkreślił, że powódka świadczy pracę nieprzerwanie w pozwanym Zespole Szkół (...) od dnia 01 lipca 2014r (kolejno i bez przerwy na podstawie dobrowolnie i świadomie zawieranych umowy na okres próbny, czas określony i nieokreślony). W każdej kolejnej umowie o pracę powierzano powódce jeden etat, złożony ze stanowiska pomocy rzemieślnika krojczego i sprzątaczkę (po 1/2 etatu), w sumie w pełnym wymiarze (8 h dziennie od 6.00 do 14.00) z wynagrodzeniem wg. II grupy zaszeregowania z premiami i dodatkami określonymi w Zakładowym Układzie Pracy i wg. regulaminu premiowania. Zakres obowiązków określano w odrębnym dokumencie-zakresie czynności i obowiązków. Powódka ustalała warunki zatrudnienia z przedłożonymi, czytała dokumenty podpisywane przy zatrudnieniu, wiedziała że jej praca to nie tylko obowiązki pomocy krojczego, ale i sprzątanie wyznaczonych powierzchni.

Sąd Rejonowy wskazał, że powódka trafiła na rozmowę kwalifikacyjną z polecenia swojej znajomej Z. G. (1), która pierwotnie miała tam podjąć pracę i знаła warunki zatrudnienia na wakującym etacie. W obecności Z.G. zaproponowano powódce w/w pracę w wymiarze etatu na stanowisku pomocy krojczego i równoczesne sprzątanie wyznaczonych powierzchni. Powódka wyraziła zgodę na takie powiązanie obowiązków oraz na pracę na zaproponowanych warunkach. Wiedziała, że obejmuje stanowisko i obowiązki po I. M. (1) (przesuniętej na stanowisko woźnej), która wykonywała je w takim samym zakresie, jak później powódka. A. K. wprowadziła powódkę w obowiązki, oprowadziła po szkole. Sąd meriti podkreślił, że w dniu rozmowy powódka nie podpisywała umowy o pracę, ani innych dokumentów. Miała czas na zastanowienie się i podjęcie

decyzji. Nikt nie zmuszał powódki do podjęcia zatrudnienia na proponowanych warunkach, ani do pracy w takiej organizacji przez kilka kolejnych lat bez żadnych zastrzeżeń i żądań (aż do wywiązania się konfliktu na tle uwag do jakości sprzątnia i odmowy mycia okien i wieszania fianek).

Sąd I instancji wskazał, że powierzenie I. M., później powódce, etatu składającego się z obowiązków pomocy krojczego i sprzątaczkę było uzasadnione potrzebami gospodarczymi pozwanego. Z czasem zmniejszał się nabór do szkoły i obowiązków dla pomocy krojczego było co raz mniej (w grudniu 2019 powódka w ogóle straciła takie obowiązki i powierzono jej wyłącznie sprzątnie w związku z wchłonięciem gimnazjum i zwiększeniem się powierzchni do sprzątnia). W związku z powyższym już przed 2014r powiązано etat pomocy rzemieślnika krojczego z obowiązkami sprzątaczkę, aby wypełnić czas pracy w ramach jednego etatu.

Sąd Rejonowy uwyppuklił, że powódka świadomie zdecydowała się na pracę w pozwanym Zespole. Była zadowolona z zaproponowanych jej warunków. Już wcześniej szukała pracy nie związanej z prywatnymi zakładami. Umowę o pracę powódka podpisała w gabinecie dyrektora pozwanego w obecności E. K. i E. B., które ponownie poinformowały powódkę o obowiązkach. Powódka kolejno podpisywała przedkładane jej dokumenty, zapoznała się z pisemnym zakresem obowiązków. Następnie, w domu dokładnie przeanalizowała treść dokumentów, w tym dotyczących obowiązków sprzątaczkę. Dopiero po kilku latach, w zbieżności czasowej z konfliktem z przełożonymi na tle obowiązków sprzątaczkę, powódka uznała, że pracę sprzątaczkę wykonuje bez wynagrodzenia skoro w umowie wskazano stanowisko pomocy rzemieślnika krojczego i na takie była dopuszczana do pracy. W istocie, niezależnie od zapisu na umowie, powódka od pierwszej rozmowy wiedziała, że jej praca to nie tylko pomoc krojczemu, ale i sprzątnie wyznaczonych powierzchni. Potwierdzono to w zakresie czynności, przekazywały to przełożone, a faktycznie podjęte przez powódkę obowiązki (w tym sprzątnie powierzonych powierzchni) świadczyły o tym, że strony zgodnie i zrozumiale określiły rodzaj pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że powódka objęła wszystkie obowiązki od pierwszego dnia zatrudnienia. Po przyjęciu do pracy do godziny 8:00 (około 2 h dziennie) tylko sprzątała przydzielone jej powierzchnie. Dopiero później wykonywała obowiązki pomocy rzemieślnika krojczego. W praktyce do 01 stycznia 2018r, jak i później, więcej obowiązków i czasu pracy powódki wiązało się ze stanowiskiem pomocy rzemieślnika krojczego (poza wakacjami i feriami, w czasie których tylko sprzątała). Zgodnie z ustaleniami powódka powinna codziennie zajmować się sprzątniem od 6.00 do 10.00. W przepisach wewnętrznych obowiązujących w pozwanym (w tym w Układzie Zbiorowym) nie określono powierzchni jaka może być przydzielona sprzątaczkę w ramach 8 godzinnego dnia pracy.

Sąd Rejonowy podkreślił, że powódka pracowała jako pomoc krojczego w wymiarze około 4-6 h dziennie (poza wakacjami i feriami), ale nie wyjaśniła w procesie, dlaczego uważa, że w/w obowiązki zajmowały jej cały etat a, sprzątnie dodatkowe pół. Według Sądu meriti należy przy tym pamiętać, że umowne określenie obowiązków dla stanowiska pomocy krojczego i sprzątaczkę w wymiarze połowy etatu było szacunkowe. W/w obowiązki przeplatały się bowiem. Powódka pracując w pracowniach krojowni, szwalni i zajęć zawodowych miała jednocześnie obowiązek sprzątnia w tych pomieszczeniach i utrzymywania codziennie i na bieżąco porządku. Precyzyjne rozdzielenie czasu poświęcanego codziennie na sprzątnie i pomoc w krojeniu (praktycznie także szycie i inne związane z tym czynności) nie jest możliwe. Co istotne według Sądu meriti obowiązki powódki nie wykraczały poza normatywny czas pracy, a wynagrodzenie było zgodne z umówionym. W tym zakresie powódka nie rościła pretensji. Żądanie ustalenia zatrudnienia na dodatkowe pół etatu nie jest więc uzasadnione. Powódka pracowała jako sprzątaczkę w takim wymiarze, a na kolejne pół jako pomoc krojczego. Praca powódki przez dłuższy czas była dobrze

oceniana. Powódka okresowo była nagradzana (mimo sprzeciwu E. K. z uwagi na zastrzeżenia do jakości sprzątnięcia). Powódka przez kilka lat nie zgłaszała do dyrektora zastrzeżeń w zakresie powierzonych jej: stanowiska i obowiązków, które stale wykonywała. Podpisywała bez zastrzeżeń, (znając zakres obowiązków na obu powierzonych jej stanowiskach) kolejne umowy o pracę. Od 01 lipca 2014r przekazano powódce do sprzątnięcia, w sumie powierzchnię 341,90 m², (pracownice nr. 2,11 -obie-132 m²- sprzątnięte w miarę potrzeb, a gruntownie w czasie ferii zimowych i wakacji, nr ,12,21,25,30 oraz sala nr 22 (wc na parterze). Powódka przyjęła wskazane obowiązki. Sąd Rejonowy wskazał, że w 2017r E. K. (3) (przełożona powódki w zakresie stanowiska sprzątaczkii) i V. R. zgłaszały uwagi do jakości pracy powódki w w/w gabinecie medycznym nr 22, w którym wykonywano zabiegi pielęgnacyjne uczniów. E. K. miała także uwagi do jakości sprzątnięcia przez powódkę sal nr 2 i 11, które zazwyczaj były brudne (kosze były pełne, na podłodze leżały ścinki materiałów, inne śmieci, na meblach, sprzętach, parapetach był kurz). Zwracała powódce uwagę (kiedyś w obecności dyrektora), ale powódka reagowała z różnym efektem. Zazwyczaj nie rozmawiała z zachowaniem granic, tylko reagowała emocjonalnie, straszyła przełożone policją. Powyższe zastrzeżenia stały się zarzewiem konfliktu i dalszych roszczeń powódki. Według Sądu I instancji co istotne dla wyniku sporu, czas pracy powódki w pozwanym nigdy nie wykroczył poza ustalone 8 h dziennie (od 6.00 do 14.00) w ramach 5-ci dni pracy w tygodniu. Z czasem (po podpisaniu umowy na czas nieokreślony) powódka zaczęła mieć co raz więcej uwag do organizacji pracy w pozwanym. W dniu 31 sierpnia 2017r odmówiła wieszania firanek w salach nr 21 i 30. Ostatecznie nie została dopuszczona do pracy na wysokości. Zaostrzył się konflikt na tle powierzenia części obowiązków powódki innym osobom. Pracownicy obsługi zapowiedzieli, że od kolejnego dnia nie będą sprząkali powierzchni powódki.

Sąd Rejonowy wskazał, że od 01 stycznia 2018r (po kontroli PIP) przekazano powódce na piśmie nowy przydział pomieszczeń do sprzątnięcia, w sumie powierzchnię 242,90 m², na którą składały się pracownice nr. 2 (sprzątnięta w miarę potrzeb, a gruntownie w czasie ferii zimowych i wakacji) ,12-12a,21,25,24 (wc na parterze). Powódka, jak poprzednio, przyjęła wskazane obowiązki oraz wyraziła zgodę na pracę. Sąd Rejonowy wskazał, że w praktyce tylko jeden z miesięcy powódka wykorzystywała na urlop, a w lipcu albo w sierpniu zajmowała się tylko sprzątnięciem. Od 31 stycznia 2018r (po kontroli PIP) przekazano powódce na piśmie także nowy podział etatów / porozumienie zmieniające/: 20 h jako pomoc krojczego i 20 h jako sprzątaczkka. Powódka przyjęła tak sprecyzowany wymiar czasu pracy. W wystąpieniu pokontrolnym z dnia 19 grudnia 2017r PIP wskazała, że powódka faktycznie wykonuje pracę w wymiarze 1/2 etatu jako pomocnik krojczego i 1/2 etatu jako szwaczka. Ponadto wywiodła, że prawo nie zabrania zatrudniania pracownika na dwóch stanowiskach, ale w ramach tej samej umowy o pracę. Jeżeli pracownik ma świadczyć pracę wielorodzajową, powinien być zatrudniony na podstawie jednej umowy o pracę, w której będą wskazane rodzaje umówionej pracy oraz wymiar zatrudnienia. C. N. (1) tak jak powódka był zatrudniony na 1/2 etatu jako woźny i na 1/2 etatu jako sprzątający.

Z dniem 01 grudnia 2019, na mocy porozumienia stron, powódka przyjęła w pozwanym wyłącznie stanowisko sprzątaczkii w wymiarze pełnego etatu, z czasem pracy od 6 do 14 albo od 9 do 17.00. i z wynagrodzeniem w dotychczasowym rozmiarze. Powódce powierzono w związku z tym 475,8 m² powierzchni do sprzątnięcia (pracownice nr: 11, 17,19, korytarz na I piętrze, salę gimnastyczną i zaplecze, wc damski i męski). Powódka przyjęła w/w zakres i wyraziła zgodę na pracę.

W świetle powołanych okoliczności zdaniem Sądu I instancji trudno zrozumieć roszczenia powódki zgłoszone w niniejszym sporze. Zwłaszcza, że powódka nie pracowała w godzinach nadliczbowych, co sama przyznała. Jej obowiązki mieściły się w ramach wymiaru jednego etatu, a zakres prac były typowy dla obu powierzonych jej stanowisk: pomocy rzemieślnika i sprzątaczkii. Żadne z tych stanowisk nie obejmowało takiej ilości obowiązków, które

odpowiadałyby pełnemu etatowi czy 3/4 etatu. Natomiast, fakt zatrudnienia na stanowisku sprzątaczkę z wymiarem zadań odpowiadających 1/2 etatu był poza sporem. Potwierdzały to kolejne dokumenty, świadkowie, jak i strony. W tym zakresie według Sądu Rejonowego powódka nie miała interesu w żądaniu ustalenia stosunku prawnego, który istniał i nie był sporny.

W ocenie Sądu meriti należy pamiętać, że norma czasu pracy w przypadku pracownika zatrudnionego na pełny etat nie powinna zasadniczo przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. W związku z tym, w sytuacji zawierania więcej niż jednej umowy z tym samym pracodawcą łączny czas pracy nie może przekroczyć pełnego etatu. Należy jednak wskazać, że norma czasu pracy nie odnosi się do kilku zatrudnień u tego samego pracodawcy i powodowana jest koniecznością zagwarantowania pracownikowi odpowiedniego wypoczynku dobowego i tygodniowego. Zawieranie kilku umów ma z reguły na celu obejście przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych. Zwracał na to uwagę wielokrotnie Sąd Najwyższy, który podniósł m.in., że pracodawca zawierający drugą umowę z jednym pracownikiem ma obowiązek powierzyć mu wykonywanie innej rodzajowo pracy, niż ta, która jest przewidziana w pierwszej umowie o pracę, przy czym nie może dopuścić się naruszenia przepisów o czasie pracy oraz o wynagrodzeniu w godzinach nadliczbowych. Oprócz tego pracodawca jest zobligowany zadbać o przestrzeganie norm dotyczących dobowego i tygodniowego odpoczynku pracownika. Według Sądu Rejonowego w przypadku powódki taka sytuacja nie miała miejsca. Brak też było podstaw do ustalenia, że strony łączyły dwie umowy o pracę.

Sąd meriti uwypuklił, że analizując problematykę podwójnego zatrudnienia, Sąd Najwyższy sugeruje uwzględnianie zasady: jeden pracownik – jedna umowa (wyrok SN z 13 marca 1997 r.). W jednym z wyroków stwierdził nawet, że pomimo istnienia kilku umów zachodzi ryzyko uznania, że pracownik i tak jest zatrudniony na podstawie jednej umowy. Sąd Najwyższy uznał bowiem, że w razie wykonywania na rzecz pracodawcy kilku rodzajów pracy podporządkowanej należy domniemywać, że strony łączy jeden stosunek pracy. Przy wykonywaniu na rzecz tego samego pracodawcy nawet kilku rodzajów podporządkowanej pracy domniemanie przemawia za istnieniem jednego stosunku pracy, choćby charakteryzującego się odpowiednio złożoną konstrukcją przedmiotu zobowiązania i struktury swojej treści (wyrok SN z 14 lutego 2002 r.). Jak zauważył Sąd Najwyższy, aby pracodawca nie został posądzony o manipulowanie czasem pracy, prace powinny być przede wszystkim rodzajowo odmienne (uchwała SN z 12 marca 1969 r.). Jednak w przypadku sporu sądowego i tak będzie decydował konkretny przypadek danej sprawy, w konsekwencji czego nawet różne prace mogą zostać potraktowane jednakowo.

Sąd Rejonowy uznał, że w tej sprawie pozwany Zespół przyjął przejrzyste rozwiązanie i powierzył powódce pracę na podstawie jednej umowy i w ramach pełnego etatu. W praktyce wymiar obowiązków był prawidłowo ustalony. Powódka była w stanie wykonać powierzone obowiązki w ramach jednego dnia pracy bez wypracowywania godzin nadliczbowych. Z czasem malała ilość obowiązków na stanowisku pomocy krojczego, np. odpadły prywatne usługi krawieckie.

Sąd meriti podkreślił, że w orzecznictwie wielokrotnie podkreślano stanowisko, iż zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie dodatkowych umów przy pracach tego samego rodzaju co objęte stosunkami pracy stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych, nawet gdyby pracownicy byli doraźnie zainteresowani wykonywaniem tego zatrudnienia w ramach dodatkowych umów. Tymczasem, powódka domagała się ustalenia zatrudnienia w ramach kolejnej połowy etatu. Pracodawca, który zatrudnia pracownika na podstawie dwóch umów o pracę, powinien pamiętać, że w takim wypadku muszą być zachowane odpowiednie przerwy w świadczeniu pracy, by pracownik miał zagwarantowany odpoczynek na regenerację sił. W sytuacji, gdy świadczone przez pracownika usługi w ramach jednej umowy będą pokrywały się z zakresem czynności określonych drugą umową o pracę, umowa będzie stanowiła obejście przepisów prawa pracy dotyczących czasu pracy, a tym samym może być uznana za nieważną.

Reasumując Sąd Rejonowy przyjął, że powództwo było niezasadne. Powódka nie wykazała także istnienia podstaw faktyczno-prawnych żądania wypłaty dodatkowych kwot. Sąd Rejonowy także nie dopatrył się ich istnienia. Powódka nie była zatrudniona w ramach drugiego stosunku pracy w wymiarze połowy czy 3/4 etatu, z którego nie otrzymywałaby

wynagrodzenia. Nie świadczyła także dodatkowej pracy (poza pełnym etatem) na innych podstawach. Nie pracowała w godzinach nadliczbowych. Nigdy nie twierdziła, że pozwany zalega z wypłatami z podstawowej umowy o pracę, ani nie kwestionowała ustalonego z tym wynagrodzenia. Powódka przyjmowała proponowane jej warunki, podpisywała kolejne umowy o pracę, nie rozwiązała żadnej z nich. Miała więc wolę świadczenia pracy na ustalonych warunkach. Nie wykazała, aby istniały inne podstawy do wypłaty zwiększonego wynagrodzenia.

Sąd I instancji nadmienił także, że w zakresie rozszerzonym w piśmie z 20 września 2019r roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia były przedawnione (w w/w dacie wymagalne było roszczenie za sierpień 2016r i od tej daty wstecz roszczenia w rozszerzonym zakresie nie mogły być uwzględniane). Upłynął bowiem 3 letni termin przedawnienia, a pozwany podniósł zarzut ich przedawnienia.

.....Sąd Rejonowy wskazał, że powódka przegrała proces i zgodnie z zasadą odpowiedzialności za jego wynik powinna ponieść jego koszty, w tym przypadku koszty zastępstwa procesowego strony pozwanej ustalone w wysokości stawki minimalnej- łącznie 2826 zł – w tym opłata skarbową od pełnomocnictwa (120 zł roszczenie niemajątkowe, 2700 zł -75% stawki roszczenie majątkowe). Na podstawie par. 2 pkt.5 oraz par. 9 ust.1 pkt. 1 , 2 rozporządzenia z dnia 22 października 2015r w sprawie opłat za czynności radców prawnych /.../. Według Sądu meriti powódka nie wykazała, ani nawet nie podnosiła, aby w sprawie zaszyły przesłanki do nie obciążania jej kosztami postępowania na zasadach słuszności. Czas trwania procesu, nakład pracy pełnomocnika pozwanej i stopień zawiloci procesu uzasadniały przyznanie wynagrodzenia w w/w wysokości stawki minimalnej. Powódka mieszka razem z mężem w jednorodzinny, własny domu. Nadal pracuje w pozwanym Zespole. Posiada dwa samochody osobowe. Nie ma nikogo na utrzymaniu. Swoją sytuację finansową i rodzinną ocenia jako bardzo dobrą.

W myśl art. 113 ust.1 ustawy o kosztach sądowych Sąd Rejonowy nie obciążył stron kosztami opłaty sądowej.

Apelację od w/w wyroku złożyła powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika i zaskarżyła w/w wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

- naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy tj. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez przekroczenie przez Sąd granic swobodnej oceny dowodów i uznanie wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, że:

1. Z. G. (3), która pierwotnie miała zostać zatrudniona na stanowisku pomocy rzemieślnika krojczego znała powódkę (ww. były znajomymi), co pozwoliło Sądowi I instancji odmówić wiarygodności i mocy dowodowej zeznań ww. świadka m.in. w zakresie twierdzeń, że zatrudnienie na stanowisku przyjętym ostatecznie przez powódkę pozwany proponował świadkowi na cały etat jako pomoc rzemieślnika krojczego, podczas gdy zeznania tego świadka są logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, a także wzajemnie się uzupełniają i nie stoją w sprzeczności z istotną częścią materiału dowodowego zebranego w sprawie,

1. obejmując stanowisko i obowiązki po I. M. (1), powódka miała wiedzę o treści jej umowy, stanowisku oraz zakresie obowiązków, jakie miała przejąć i po niej wykonywać, podczas gdy zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego nie sposób uznać, aby pracownik, który dopiero co ma zostać zatrudniony na danym stanowisku, nie znając osoby która opuszcza to stanowisko, nawet jeśli dalej pozostaje zatrudniona u tego samego pracodawcy, miał wiedzę o treści umowy tego pracownika (zwalnianego ze stanowiska) oraz o jego ewentualnie innych stanowiskach pracy i zakresie jego obowiązków, zwłaszcza gdy osoby te nie pozostawały ze sobą w żadnych relacjach towarzyskich lub innych,

3.E. K. (3) (przełożona powódki w zakresie sprzątnięcia) oraz V. R. (2) (pielęgniarka z pokoju zabiegowego) już w 2017 roku zgłaszały uwagi do jakości pracy powódki w zakresie sprzątnięcia w gabinecie zabiegowym, a E. K. (3) także w salach numer 2 i 11, podczas gdy uwag takich, ani zastrzeżeń pod adresem powódki nie kierowano, nigdy nie dokonano kontroli któregośkolwiek pomieszczenia przez nią sprzątniętego z jej udziałem, a nadto odmówiono powódce

sporządzenia tzw. zeszytu uwag, w którym miały być dokonywane wszelkie zapisy dokumentujące nieprawidłowe sprzątanie przez powódkę,

a jedyna notatka z kontroli z uwagami pod adresem powódki została sporządzona na wiele godzin po porannym sprzątaniu przez powódkę,

- naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 80 k.p. poprzez jego błędne niezastosowanie w sytuacji, gdy powódce za dodatkową pracę nieobjętą umową należało się wynagrodzenie,

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, iż:

1. na rozmowie o pracę poprzedzającej zawarcie umowy między stronami pozwany zaproponował powódce pracę w wymiarze pełnego etatu na stanowisku pomocy rzemieślnika krojczego i równocześnie sprzątanie wyznaczonych powierzchni oraz że powódka wyraziła na to zgodę, podczas gdy na ww. spotkaniu była mowa jedynie o pracy dla powódki w wymiarze pełnego etatu na stanowisku pomocy rzemieślnika krojczego i ewentualnym dodatkowym sprzątaniu i to także za dodatkowym wynagrodzeniem,

2. w każdej umowie o pracę, a mianowicie na okres próbny, na czas określony i nieokreślony, powierzano powódce stanowisko pomocy rzemieślnika krojczego oraz sprzątaczkę, podczas gdy chociażby analiza treści każdej z ww. umów wskazuje wprost, iż powódka miała powierzone jedynie stanowisko pomocy rzemieślnika krojczego i to w wymiarze pełnego etatu,

2. powódka miała wiedzę, że obejmuje stanowisko i obowiązki po I. M. (1), podczas gdy powódka nie знаła ani I. M. (1), ani jej umowy o pracę, w tym pełnionego przez nią stanowiska oraz zakresu jej obowiązków,

3. w związku ze zmniejszającym się naborem do szkoły obowiązków dla osoby zatrudnionej na stanowisku pomocy rzemieślnika krojczego było coraz mniej stąd powiązано etat pomocy rzemieślnika krojczego z obowiązkami sprzątaczkę, podczas gdy, po pierwsze, powódka miała przejąć obowiązki po I. M. (1), zatrudnionej na tym samym stanowisku już około 25 lat przed powódką, a po wtóre, na stanowisku rzemieślnika krojczego zatrudniono nowego pracownika, bez zmniejszenia zakresu obowiązków powódki na tym stanowisku,

4. umowa o pracę (na okres próbny) powódka podpisała w gabinecie dyrektora pozwanego, a o obowiązkach które miała wykonywać w związku z zatrudnieniem, poinformowali ją kierownicy, a zarazem bezpośredni przełożeni powódki: E. K. (3) i E. B. (2), podczas gdy umowa wraz ze wszystkimi załącznikami została podpisana przez powódkę dopiero po rozpoczęciu wykonywania przez nią pracy, a powódka zapoznała się z zakresem powierzonych jej obowiązków

dopiero po podpisaniu umowy o pracę i wszelkich do niej załączników, co zeznała wprost również E. K. (3),

6. powódka uznała, że pracę sprzątaczkę wykonuje bez wynagrodzenia dopiero po kilku latach, podczas gdy powódka miała tego świadomość dużo wcześniej,

6. powódka (zgodnie z ustaleniami) powinna codziennie zajmować się sprzątaniem w godzinach od 6.00 do 10.00, podczas gdy powyższe ustalono dopiero w porozumieniu o zmianie umowy o pracę z dnia 31 stycznia 2018 r.,

7. powódka nie zgłaszała do dyrektora zastrzeżeń w zakresie powierzonych jej stanowisk i obowiązków oraz znając zakres obowiązków na obu powierzonych jej stanowiskach podpisywała je bez zastrzeżeń, a także w 2017 roku nie rozmawiała z dyrektorem w sprawie zmiany umowy o pracę, a uwag na ten temat nie kierowała do jej bezpośrednich przełożonych, podczas gdy już w marcu 2017 roku odbyło się zorganizowane z udziałem powódki oraz jej bezpośrednich przełożonych, a także dyrektora pozwanego spotkanie, na którym powódka wskazywała konkretne uwagi, abstrahując w ogóle od tego, iż podpisując dokumenty zawierające zakres powierzanych jej obowiązków, nie znała ich treści,

8. już w dniu 1 lipca 2014 r. przydzielono powódce na piśmie przydział pomieszczeń do sprzątnięcia, podczas gdy, co wynika wprost z zeznań powódki, jak i późniejszych ustaleń poczynionych przez Sąd, miało to miejsce dopiero w dniu 2 lipca 2014 L, a nadto, że pracownice numer 2 i 11 miały być sprzątnięte w miarę potrzeb, a gruntownie w czasie ferii zimowych oraz wakacji, podczas gdy jak Sąd sam ustalił, do obowiązków powódki głównie należało sprzątnięcie podłóg, a w zakres jej obowiązków wchodziło m.in. codzienne odkurzanie i konserwowanie parkietów, natomiast podłóg i schodów zmywanie na mokro (również codziennie), a także m.in. codzienne opróżnianie koszy na śmieci oraz codzienne przecieranie drzwi, lamperii i I. przypodłogowych, jak również codzienne sprzątnięcie gabinetu zabiegowego, abstrahując od innych czynności zleconych przez dyrektora pozwanego, kierownika gospodarczego lub kierownictwo laboratorium, a w razie choroby innych pracowników obsługi sprzątnięcie przez powódkę dodatkowych powierzchni,

10. dyrektor pozwanego ukarał powódkę naganą za niewykonanie badań okresowych, gdyż nie miał świadomości, dlaczego powódka przez tak długi czas nie dostarcza zaświadczenia o dopuszczeniu jej do pracy na wysokości, podczas gdy powódka niezwłocznie poinformowała pozwanego o przyczynach braku wykonania badań, a nadto podjęła skuteczną inicjatywę mającą na celu wyjaśnienie okoliczności braku uzyskania przez nią badań,

11. pozostali pracownicy obsługi (inni niż powódka) sprzątnęli powierzchnię po około 450 m² w ramach pełnego etatu, mając takie same obowiązki związane ze sprzątnięciem jak powódka, podczas gdy powierzchnie do sprzątnięcia każdego z pracowników obsługi znacznie się od siebie różniły U. również od powierzchni do sprzątnięcia przydzielonej powódce), a nadto

10. od stycznia 2018 roku zmniejszył się zakres powierzchni do sprzątnięcia i ilość obowiązków powódki na stanowisku sprzątaczką, podczas gdy powyższe nastąpiło dopiero w związku z podpisaniem w dniu 31 stycznia 2018 r. przez strony porozumienia o zmianie umowy o pracę, za który to okres powódka nie dochodzi już roszczenia.

W konsekwencji skarżąca wniosła o:

1. zmianę wyroku poprzez uwzględnienie apelacji i uznanie powództwa, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania,
2. w każdym z ww. przypadków o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację profesjonalny pełnomocnik strony pozwanej wniósł o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony powodowej nie zasługuje na uwzględnienie.

Odnosząc się do zarzutów apelacji stwierdzić należy, że orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd II instancji w pełni aprobując i przyjmując ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, jako własne, jednocześnie stwierdził, że nie zachodzi obecnie potrzeba powielania w tym miejscu tych ustaleń. Wskazać należy, że w myśl utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, jeżeli uzasadnienie orzeczenia pierwszoinstancyjnego sporządzonego zgodnie z wymaganiami art. 328§2 k.p.c. spotyka się z pełną aprobatą sądu drugiej instancji to wystarczy, że da on temu wyraz w treści uzasadnienia swego orzeczenia, bez powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i wnioskowań prawniczych zawartych w motywach zaskarżonego orzeczenia (vide wyrok SN z 5.11.1998r., I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24/).

Sąd podziela również prezentowane rozważania prawne i przytoczone przez Sąd Rejonowy na poparcie swoje stanowiska tezy z orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Chybione są natomiast podniesione w apelacji zarzuty.

Zawarta w uzasadnieniu apelacji argumentacja strony skarżącej sprowadza się w istocie do jednego zarzutu błędnej oceny materiału dowodowego, co w konsekwencji miało doprowadzić do naruszenia prawa materialnego (art. 80 kp) z uwagi na błędne uznanie, że praca świadczona przez powódkę na stanowisku sprzątaczką w spornym okresie była realizowana w ramach stosunku pracy a nie jak podnosi skarżąca – w wymiarze dodatkowego pół etatu.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Z kolei w świetle zaś art. 328 § 2 k.p.c., uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania Sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. 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 (postanowienie SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd I instancji ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom strony apelującej – prawidłowa. Zarzuty skarżącej sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Jednocześnie jednak w apelacji powódka skutecznie nie wykazała, że materiał dowodowy w sprawie był oceniony nieprawidłowo a ostatecznie wywiedzione przez Sąd wnioski były nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne.

Odmienne ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez powódkę, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Wbrew twierdzeniom powódki Sąd I instancji wszechstronnie rozważył cały zebrany w sprawie materiał dowodowy, odniósł się do wszystkich dowodów, wskazał, którym dowodom dał wiarę, a którym odmówił waloru wiarygodności oraz które dowody pominął jako nie mające znaczenia dla rozstrzygnięcia i prawidłowo ustalił, że powódka nie wykonywała pracy w wymiarze dodatkowego pół etatu (nie mówiąc już o etacie ^{3/4}) i z uwagi na powyższe nie przysługuje jej prawo do dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu.

Zgodnie z art. 22 § 1 i 1^{1 2} k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Stosunek pracy jest dobrowolnym stosunkiem zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez, pracodawcę, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem.

Zatrudnienie w warunkach określonych w cytowanym wyżej art. 22 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, przy czym nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy. Jak wielokrotnie wyjaśniał Sąd Najwyższy, zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok SN z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001/9/310). O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują same zainteresowane strony w oparciu o zasadę swobody kontraktowania (art. 353¹ k.c.), kierując się przy tym nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (tak wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001/21/637).

W tym miejscu z całą stanowczością podkreślić należy, że z całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym dokumentacji z akt osobowych (a w szczególności informacji dotyczącej przydziału pomieszczeń do sprzątnania, zakresu czynności i obowiązków pomocnika rzemieślnika - krojczego, orzeczeń lekarza z zakresu medycyny pracy) oraz ewidencji czasu pracy a także zeznań świadków: min. E. B. (2) i E. K. (3) i jako strony pozwanej Dyrektor Zespołu (...) wynika, że od dnia 1 lipca 2014 r. B. C. świadczyła nieprzerwanie pracę w pozwanym Zespole Szkół (...) na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (8 godzin dziennie od 6.00 do 14.00) na stanowisku pomocy rzemieślnika krojczego w skład obowiązków, którego wchodziły także prace sprzątające - porządkowe.

Jak słusznie uznał Sąd Rejonowy od początku zatrudnienia powódka wyraziła zgodę na wskazane wyżej warunki pracy na przedmiotowym stanowisku, w tym zakres prac i okoliczność, że praca na stanowisku pomocy rzemieślnika krojczego wiąże się także z wykonywaniem prac porządkowo – sprzątających.

W niniejszym postępowaniu ustalono, że powódka trafiła na rozmowę kwalifikacyjną z polecenia swojej wieloletniej znajomej Z. G. (1), która miała wcześniej podjąć pracę u pozwanej i знаła warunki zatrudnienia na wakującym etacie. Powódka przed podpisaniem umowy o pracę podczas rozmowy wstępnej z pracodawcą w marcu 2014 r. została szczegółowo poinformowana o warunkach na jakich ma zostać zatrudniona, tj., że jej praca będzie polegała na wykonywaniu w ramach pełnego wymiaru czasu pracy obowiązków zarówno ściśle związanych z pomocą krojczego (orientacyjnie 4 godziny) jak i sprzątaczkę (orientacyjnie 4 godziny). Kolejny raz została ona poinformowana o przedmiotowych warunkach kilka miesięcy później - w dacie podpisania umowy o pracę, tj. w czerwcu 2014 r. Jednocześnie też sama powódka w toczącym postępowaniu przyznała, że przed podpisaniem umowy o pracę od zatrudnionych u pracodawcy osób na stanowisku woźnego miała wiedzę, że obejmuje stanowisko i obowiązki po pracownicy I. M. (1), która w ramach jednego etatu pracowała jako pomoc krojczego oraz sprzątaczką. Mając zatem dokładną świadomość na czym będzie polegać jej przyszła praca powódka podpisywała nie tylko każdą kolejną umowę o pracę, ale także bez jakichkolwiek zastrzeżeń składała podpisy na informacji dotyczącej przydziału pomieszczeń do sprzątnania oraz zakresie czynności i obowiązków pomocnika rzemieślnika – krojczego, gdzie były wyraźnie wyszczególnione obowiązki porządkowe. Badania lekarskie z zakresu medycyny pracy towarzyszące zawartej umowie o pracę także dotyczyły zarówno obowiązków rzemieślnika – krojczego jak i sprzątaczkę.

Co więcej według zeznań wyżej wymienionych świadków zarówno podczas wstępnego spotkania z pracodawcą jak i w dniu zawarcia umowy o pracę powódka wyrażała widoczne zadowolenie wobec szczegółowo omówionych i zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy oraz niezwłocznie przystąpiła do wykonywania pracy na tych ustalonych zasadach i obowiązki te wykonywała stale oraz pobierała wynagrodzenie w ustalonej wysokości przez okres

około 4 lat. Z dokumentacji pracowniczej powódki nie wynika, by do sierpnia 2017 r., kiedy to popadała w konflikt z pracodawcą na tle jakości jej sprzątanania, czyniła ona jakiegokolwiek starania mające na celu zmianę stanowiska pracy bądź wynagrodzenia za pracę, by wyrażała jakikolwiek sprzeciw przeciwko zaistniałej sytuacji, by konsekwentnie nie wyrażała zgody na warunki zatrudnienia, by domagała się zatrudnienia na innych warunkach z podwyższonym wynagrodzeniem. Wręcz przeciwnie w aktach osobowych brak jest pism, które byłyby kierowane do przełożonego, czy kierownika jednostki w tym przedmiocie a z jej dokumentacji pracowniczej wynika, że przez dłuższy okres czasu jej praca była dobrze oceniana, jej współpraca z przełożonymi układała się właściwie. Powódka była nagradzana.

Zaznaczyć przy tym wszystkim trzeba, że postawa powódki i brak jakiegokolwiek sprzeciwu z jej strony wobec ustalonych warunków pracy i płacy nie mogło być wynikiem przymusowej sytuacji, gdyż jak słusznie podkreślił Sąd Rejonowy w dniu rozmowy wstępnej z pracodawcą powódka nie podpisywała umowy o pracę, ani innych dokumentów tylko miała dużo czasu (kilka miesięcy) na zastanowienie się i podjęcie decyzji. Nikt nie zmuszał powódki do podjęcia zatrudnienia u pozwanej na proponowanych warunkach.

Mając na względzie wszystkie wskazane wyżej okoliczności uznać należy, że warunki pracy i płacy powódki były wynikiem porozumienia stron, tj. zostały ukształtowane za zgodnym oświadczeniem woli pracodawcy i pracownika co do istotnych składników umowy o pracę.

Oświadczenie woli jest pojęciem zdefiniowanym w art. 60 kodeksu cywilnego, który to przepis ma zastosowanie w niniejszej sprawie na podstawie art. 300 k.p. Zgodnie z brzmieniem art. 60 k.c., z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w ustawie, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Przy tłumaczeniu oświadczeń woli należy, w myśl z art. 65 § 2 k.c., badać zgodny zamiar stron, składających oświadczenia.

Zdaniem Sądu Okręgowego zachowanie się zarówno w dacie zawarcia umowy o pracę i w dłuższym okresie po tej dacie, tj. mimo braku przymusu niewyrażanie jakiegokolwiek sprzeciwu i do sierpnia 2017 r. dobrze przebiegająca współpraca z przełożonymi bezsprzecznie ujawnia, że wolą powódki była zgoda na zaproponowane warunki pracy i płacy.

W tym stanie rzeczy należy stwierdzić, iż strony w niniejszej sprawie umówiły się na umowę o pracę zgodnie z treścią, której w ramach jednego etatu powódka miała wykonywać obowiązki pomocy krojczego oraz sprzątaczkki. W ocenie Sądu Okręgowego B. C. w pełni świadomie i swobodnie zdecydowała się na tak sprecyzowany czas pracy i stale wykonywała pracę na tych warunkach. Powódka wiedziała, że jej współpraca z pozwaną będzie wyglądała w opisany wyżej sposób. Taki system pracy istniał u pozwanej także w stosunku do innych osób, które były wcześniej zatrudnione na stanowisku pomocy krojczego.

Powyższe okoliczności potwierdza także prowadzona przez pracodawcę ewidencja czasu pracy, z której wynika, że czas pracy powódki nigdy nie wykraczał poza ustalone 8 h dziennie (6.00 – 14.00), co także zgodnie potwierdzili świadkowie - współpracownicy B. C.. Podkreślić także należy, że pracodawca wypłacał powódce wynagrodzenie w wysokości wynikającej z umowy o pracę.

Jak słusznie zaznaczył Sąd Rejonowy powierzenie powódce etatu składającego się z obowiązków pomocy krojczego i sprzątaczkki było uzasadnione potrzebami gospodarczymi pozwanego, gdyż zmniejszał się nabór do szkoły i obowiązki dla pomocy krojczego malały. W związku z tym połączono etat pomocy rzemieślnika krojczego z obowiązkami sprzątaczkki, aby wypełnić czas pracy w ramach jednego etatu.

Powódka nie wykazała w żaden sposób, że jej obowiązki o charakterze ściśle pomocy rzemieślnika krojczego zajmowały 8 h dziennie.

Brak jest zatem jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że strony łączyły dwie umowy o pracę, w tym jedna dotycząca pracy w charakterze pomocy krojczego w pełnym wymiarze czasu pracy a kolejna dotycząca stanowiska sprzątaczkii na 1/2 etatu.

Powyższe potwierdzają także dodatkowo ustalenia Państwowej Inspekcji Pracy. W wystąpieniu pokontrolnym z dnia 19 grudnia 2017r PIP wskazała, że powódka faktycznie wykonuje pracę w wymiarze 1/2 etatu jako pomocnik krojczego i 1/2 etatu jako szwaczka. Ponadto wywiodła, że prawo nie zabrania zatrudniania pracownika na dwóch stanowiskach, ale w ramach tej samej umowy o pracę. Jeżeli pracownik ma świadczyć pracę wielorodzajową, powinien być zatrudniony na podstawie jednej umowy o pracę, w której będą wskazane rodzaje umówionej pracy oraz wymiar zatrudnienia. Sąd Rejonowy słusznie podkreślił, że takie inny pracownik pozwanego - C. N. (1) tak samo jak powódka był zatrudniony na 1/2 etatu jako woźny i na 1/2 etatu jako sprzątający.

W świetle całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego ocenionego logicznie nie sposób zatem przyjąć, że praca świadczona przez powódkę na stanowisku sprzątaczkii w spornym okresie była realizowana w wymiarze dodatkowego pół etatu.

W ocenie Sądu Okręgowego wbrew stanowisku wyrażonemu w apelacji Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił dowód z zeznań świadka Z. G. (1), odmawiając im wiary w zakresie twierdzeń, że zatrudnienie na stanowisku przyjętym ostatecznie przez powódkę pozwany proponował świadkowi na cały etat, jako pomoc rzemieślnika krojczego, a na pół- jako sprzątaczkii. Powyższe twierdzenie pozostaje w oczywistej sprzeczności z zeznaniami świadków: E. B. (2) i E. K. (3) i jako strony pozwanej Dyrektor Zespołu (...) oraz dokumentacją osobową powódki. Dodatkowo także zeznania świadka w tym zakresie nie były spójne i konsekwentne, gdyż jednocześnie oświadczyła też, że w ramach jednego etatu miało być zarówno sprzątanie jak i praca na szwalni. Dodatkowo też za odmową przyznania przynajmniej wiarygodności zeznaniom tego świadka przemawia okoliczność, że świadek przyznała, iż jest wieloletnią znajomą B. C., z którą powódka rozmawiała wcześniej na temat przedmiotowego postępowania.

Podkreślić należy, że także w postępowaniu II instancji powódka wniosła o dopuszczenie dowodu z dokumentów w postaci: umów o pracę A. G. na okoliczność istnienia stosunku prawnego łączącego ww. z pozwanym oraz rodzaju umowy i jej treści, w tym wymiaru czasu pracy i godzin świadczenia pracy przez tę pracownicę.

Zgodnie zaś z art. 217 k.p.c. strona może, aż do zamknięcia rozprawy, przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej. Sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich we właściwym czasie bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności. Sąd pomija twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione.

Zgodnie z art. 381 k.p.c. Sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem I instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynika później.

Mając na względzie powyższe z uwagi na fakt, że okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione za pomocą wiarygodnych dowodów w postaci: w szczególności zeznań świadków a także dokumentacji z akt osobowych powódki oraz ewidencji czasu pracy zaś wskazane dokumenty dotyczą pracownika zatrudnionego na innym stanowisku, niż powódka, wniosek dowodowy apelującej należało oddalić.

Mając na względzie wszystkie wskazane wyżej okoliczności zarzuty apelacji okazały się nieskuteczne i nie mogą prowadzić do zmiany bądź uchylenia zaskarżonego orzeczenia.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

Z uwagi na to, że stroną powodową, która w postępowaniu apelacyjnym wygrała sprawę w całości reprezentował pełnomocnik z wyboru, Sąd Okręgowy zasądził od pozwanej rzecz strony powodowej kwotę 1.860 zł tytułem zwrotu

kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, zgodnie z treścią art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 i 3 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 roku, poz. 265)

Przewodniczący: Sędziowie:

K.B

.