

Sygn. akt IV Pa 21/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 września 2015r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący : SSO Katarzyna Antoniak

Sędziowie : SO Elżbieta Wojtczuk (spr.)

SO Jacek Witkowski

Protokolant : st.sekr.sądowy Marzena Mazurek

po rozpoznaniu w dniu 22 września 2015 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa I. R.

przeciwko E. C. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Firma Handlowa (...) w S.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 30 stycznia 2015r. sygn. akt IV P 364/14

I. **oddala apelację,**

II. **zasądza od E. C. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Firma Handlowa (...) w S. na rzecz I. R. kwotę 60 (sześćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej, udzielonej z urzędu powódce przez radcę prawnego T. L..**

Sygn. akt IV Pa 21/15

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 30 stycznia 2015 r. w sprawie o sygn. akt IV P 364/14 Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa I. R. przeciwko E. C. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Firma Handlowa (...) w S. w pkt I ustalił, że w okresie od dnia 13 stycznia 2014 r. do dnia 15 grudnia 2014 r. pomiędzy powódką I. R. a pozwaną E. C. prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą Firma Handlowa (...) w S. istniał stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku sprzedawcy, w pkt II oddalił powództwo w pozostałym zakresie, w pkt III zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu, w pkt IV przyznał od Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego w Siedlcach na rzecz radcy prawnego T. L. kwotę 60 zł tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej przez niego powódce z urzędu.

Rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w Siedlcach było wynikiem następujących ustaleń faktycznych i rozważań prawnych:

W pozwie wniesionym w dniu 30 czerwca 2014 r. przeciwko E. C. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Firma Handlowa (...) z siedzibą w S. powódka I. R. domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy między nią a pozwaną, nawiązanego w dniu 13 stycznia 2014 r. na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku sprzedawcy.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że była zatrudniona u pozwanej od 13 stycznia do 24 kwietnia 2014 r. na stanowisku sprzedawcy. Pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy, bo po 9 godzin od poniedziałku do piątku i po 6 godzin w soboty. Należało do niej przyjmowanie i wydawanie towaru, przyjmowanie pieniędzy, obsługa klientów. Pracę wykonywała osobiście dla pozwanej, w wyznaczonym miejscu i godzinach, wykonując powtarzalne czynności pod kierownictwem E. C..

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych.

Pozwana zaprzeczyła okolicznościom podawanym przez powódkę i temu, żeby zatrudniała ją jako pracownika. Wskazała, że przeprowadzona u niej kontrola przez Państwową Inspekcję Pracy nie wykazała nieprawidłowości w zatrudnianiu przez nią pracowników. Zaznaczyła, że powódka popada w sprzeczność, z jednej strony twierdząc, że pracowała tylko od 13 stycznia do 24 kwietnia 2014 r., a z drugiej domagając się ustalenia, że pracowała na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 13 stycznia 2014 r. I. R. podjęła pracę jako sprzedawca w sklepie (...) prowadzącej działalność gospodarczą jako Firma Handlowa (...) z siedzibą w S.. Strony nie zawarły żadnej umowy na wykonywanie przez powódkę pracy. Mimo tego I. R. pracowała w sklepie pozwanej z odzieżą przy ul. (...) w S., na stoisku z bielizną. W dni powszednie rozpoczynała pracę o godz. 10.00 i kończyła o godz. 18.00, a w soboty pracowała od godz. 10.00 do godz. 15.30. W ramach swoich czynności obsługiwała klientów, wydawała towar i przyjmowała za niego pieniądze. Sprzedaż w sklepie notowała w zeszycie pozwanej. Z tytułu zatrudnienia otrzymywała minimalne wynagrodzenie za pracę. Oprócz powódki w sklepie zatrudniony był jeszcze jeden pracownik na stanowisku sprzedawcy, na stoisku z odzieżą. Pozwana na ogół pracowała w sklepie razem z powódką, dzięki czemu mogła kontrolować jej pracę i wydawać powódce bieżące polecenia związane z pracą. Pod koniec marca 2014 r. pozwana otworzyła swój drugi sklep z podobnym asortymentem w Galerii (...), do pracy w którym przeszła I. R..

W marcu 2014 r. I. R. zaszła w ciążę. O tym, że jest w ciąży dowiedziała się miesiąc później. W dniu 24 kwietnia 2014 r. o swojej ciąży powiedziała E. C., próbując wyegzekwować wcześniejsze obietnice sformalizowania jej pracy dla pozwanej w formę umowy o pracę. Pozwana odmówiła jednak zawarcia z powódką umowy o pracę. Od tamtej pory powódka nie przychodziła już do pracy z uwagi na przeciwwskazania lekarskie w związku z ciążą.

W dniu 15 grudnia 2014 r. I. R. urodziła dziecko.

W powyższym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo I. R. o ustalenie istnienia stosunku pracy okazało się uzasadnione jedynie częściowo.

Jak wskazał Sąd pierwszej instancji, spór między stronami w niniejszej sprawie dotyczył tego, czy sposób i charakter czynności, które powódka wykonywała na rzecz pozwanej świadczyły o istnieniu pomiędzy stronami stosunku pracy, a jeśli tak, to czy takie zatrudnienie pracownicze było następstwem zawarcia przez strony umowy o pracę na czas nieokreślony, jak forsowała to powódka, czy też innego rodzaju umowy o pracę.

Istotą stosunku zobowiązaniowego jakim jest umowa o pracę jest zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy za wynagrodzeniem. Jest to umowa starannego działania. Elementem odróżniającym tę umowę

od innych umów cywilnoprawnych jest świadczenie pracy pod kierownictwem pracodawcy oraz obowiązek osobistego świadczenia pracy.

Specyfika umów o pracę jednoznacznie wynika z brzmienia art. 22 § 1 kp. Zgodnie z nim przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ kp). Stosownie do dyspozycji zawartej w § 1² nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy, zdaniem Sądu Rejonowego, zatrudnienie powódki spełniało przesłanki do uznania go za zatrudnienie typu pracowniczego.

Powódka wykonywała bowiem dla pozwanej osobiście czynności sprzedawcy, codziennie, w czasie określonym przez E. C., w miejscu przez nią wskazanym, tj. w sklepie z odzieżą należącym do pozwanej, za wynagrodzeniem. Pozwana codziennie przebywała w sklepie, przez co nadzorowała pracę powódki, występował zatem również element pracowniczego podporządkowania.

Pozwana w swoich zeznaniach próbowała deprecjonować czas poświęcany przez powódkę na pracę dla niej i rodzaj wykonywanych czynności, jednakże nieudolnie. Najpełniej bowiem zakres obowiązków i sposób ich wykonywania określił świadek A. K. (k. 85v), zatrudniona przez pozwaną na podstawie umowy o pracę na czas określony, która pracowała razem z powódką i której praca polegała na tym samym, co praca powódki. Tym sposobem świadek ten potwierdził zeznania I. R. na temat tego jak dokładnie wyglądała jej praca w sklepie dla pozwanej. Okoliczności te znalazły również potwierdzenie w zeznaniach pozostałych świadków.

Pracowniczemu rodzajowi zatrudnienia powódki nie sprzeciwia się okoliczność, że powódka korzystała z dni wolnych w pracy, bo takie sytuacje występują również przy umowach o pracę, za zgodą przełożonego.

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. Każda z umów, o których mowa w § 1, może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy (§ 2).

Zdaniem Sądu nie było żadnych podstaw do tego, aby ustalić, że powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Poza głośnymi twierdzeniami powódki na temat takich ustaleń z pozwaną, nie potwierdzają tego żadne dowody. Poza tym Sąd Rejonowy stwierdził, że w okolicznościach niniejszej sprawy nielogiczne byłoby, gdyby pozwana, tak jak utrzymuje to powódka, chciała ją zatrudnić od razu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Wcześniej bowiem nie miała z nią do czynienia i nie wiedziała jakim może być pracownikiem i czy sprawdzi się na swoim stanowisku.

Jednocześnie z żadnych dowodów w sprawie nie wynika, aby praktyką pozwanej stosowaną przy zatrudnianiu pracowników było zawieranie z nimi umów na okres próbny.

Z zebranych dowodów, w szczególności z zeznań pozwanej wynika natomiast, że preferowała ona zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas określony. Wniosek taki wynika również z zestawienia pracowników pozwanej i rodzaju zawieranych z nimi umów o pracę, a także potwierdził to świadek D. B., która prowadzi sprawy kadrowe i rachunkowe pozwanej. Zeznała ona bowiem, że pozwana zatrudnia pracowników na podstawie umowy o pracę na czas określony od 6 miesięcy do 1 roku.

Treść protokołu kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, która to kontrola nie dotyczyła sytuacji powódki, także potwierdza że pozwana preferowała zatrudnianie pracowników na czas określony.

Zdaniem Sądu w okolicznościach niniejszej sprawy zasadne więc było przyjęcie, że strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony.

Zgodnie z art. 177 § 3 kp, umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Przepisu tego nie stosuje się do umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy (§ 3¹).

W ocenie Sądu w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie ma podstaw do przyjęcia, że powódka pracowała na podstawie umowy o pracę na zastępstwo. Pozwana takich okoliczności nie wykazała i nie wiadomo kogo ewentualnie powódka miałaby zastępować i jak długo.

W świetle powyższego uzasadnione podstawy miało przyjęcie, że powódka została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony, o której mowa w art. 25 § 1 zd. 1 kp.

Z zaświadczenia lekarskiego przedłożonego przez powódkę wynika, że na dzień 14 października 2014 r. I. R. była w 31 tygodniu ciąży. Oznacza to, że w ciąży była już w marcu 2014 r. Przyjmując więc, że zgodnie z praktyką pozwanej pierwszą umową o pracę między stronami miała być umowa na czas określony 6 miesięcy, tego rodzaju umowa powódki uległaby rozwiązaniu po upływie 3 miesiąca ciąży. W tej sytuacji należało ustalić, że umowa o pracę na czas określony łączyła strony od 13 stycznia 2014 r., kiedy to powódka zaczęła pracę dla pozwanej i uległa rozwiązaniu z dniem 15 grudnia 2014 r., kiedy to powódka urodziła dziecko. Idące dalej powództwo I. R. należało oddalić.

Sąd Rejonowy stwierdził również, że nie dziwi fakt, że powódka nie składała pozwanej zaświadczeń lekarskich o przeciwwskazaniach do pracy w ciąży ani zaświadczeń lekarskich o niezdolności do pracy, skoro formalnie nie miała z nią zawartej umowy o pracę. W takiej sytuacji informowanie pozwanej o przebiegu jej ciąży, przy postawie E. C. odmawiające zawarcia z powódką umowy o pracę, było bezcelowe.

Na zakończenie rozważań Sąd Rejonowy wskazał, że niewątpliwie w sprawie istniał interes prawny po stronie powódki w wytoczeniu powództwa, o którym mowa w art. 189 kpc. Ustalenie stosunku pracy stanowi bowiem przesłankę powstania innych stosunków prawnych, jak również warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, co jest szczególnie istotne w przypadku powódki, która niedawno urodziła dziecko, a także rzutuje, przez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Ponadto interes prawny w ustaleniu nawiązania stosunku pracy może polegać na uzyskaniu pewności co do prawa do uzależnionych od okresu pracy świadczeń przyszłych u tego samego lub u kolejnych pracodawców albo ich wymiaru.

Podstawę rozstrzygnięcia o kosztach stanowił art. 100 kpc, zaś o wynagrodzeniu pełnomocnika z urzędu powódki Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o § 11 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2003 r., nr 163, poz. 1349 ze zm.).

Od wyroku powyższego apelację złożyła pozwana reprezentowana przez pełnomocnika. Wyrok został zaskarżony w części tj. w zakresie jego punktów I i III. Pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi:

1. naruszenie przepisów postępowania tj. 233 § 1 kpc w zw. z art. 328 § 2 kpc poprzez brak wnikliwej oceny przez Sąd pierwszej instancji zebranego materiału dowodowego co do podstawy, w oparciu o którą powódka wykonywała na rzecz pozwanej czynności w prowadzonych przez pozwaną sklepach oraz dokonanie jego oceny z pominięciem zasad logiki oraz doświadczenia życiowego, co w konsekwencji doprowadziło do nieuzasadnionego przyjęcia, że strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony na okres 6 miesięcy poczynając od dnia 13 stycznia 2014 r. do dnia porodu powódki;

2. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegającą na przyjęciu, iż:

-powódka od dnia 13 stycznia 2014 r. do 24 kwietnia 2014 r. świadczyła u pozwanej pracę jako pracownik na stanowisku sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy;

-strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony na okres 6 miesięcy poczynając od dnia 13 stycznia 2014 r., która przedłużyła się do dnia porodu powódki;

-powódka od dnia 24 kwietnia 2014 r. nie przychodziła do pracy z uwagi na przeciwwskazania lekarskie w związku z ciążą;

3. naruszenie przepisów prawa materialnego a mianowicie art. 22 kp i 25 kp w zw. z art. 177 § 3 kp oraz art. 189 kpc poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwie zastosowanie, które doprowadziło Sąd I instancji do błędnego uznania, że strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony na okres 6 miesięcy poczynając od dnia 13 stycznia 2014 r., która przedłużyła się do dnia porodu powódki.

Podnosząc powyższe zarzuty pozwana wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa w całości, względnie o uchylene wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania za obie instancje. W uzasadnieniu apelacji pozwana wskazywała m. in., iż Sąd Rejonowy pominął część zebranego w sprawie materiału dowodowego i przyjął na podstawie innych umów o pracę zawieranych przez pozwaną, że strony łączyła umowa o pracę. Zdaniem skarżącej, Sąd pierwszej instancji nie zwrócił uwagi na wolę stron, zgodnie z którą podstawę zatrudnienia powódki miała stanowić umowa cywilnoprawna. Zdaniem pozwanej, powódka wyraziła zgodę na formę zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej ze względu na to, iż z tego tytułu otrzymywała wyższe wynagrodzenie. Pozwana podniosła również, iż powódka nie okazała jej zaświadczenia o ciąży oraz o niezdolności do pracy. Wskazała ponadto, iż w styczniu 2014 r. nieobecna w pracy była inna z pracowników pozwanej, M. Ś.. Istniała zatem potrzeba zastępstwa wymienionego wyżej pracownika. Pozwana zaś, w okresie od stycznia 2014 r. do kwietnia 2014 r., nikogo innego, poza powódką, nie zatrudniała. Stąd też przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, iż nie było podstaw do przyjęcia, że powódka pracowała na podstawie umowy na zastępstwo, jest niezasadne. Strona pozwana zakwestionowała również przyjęcie przez Sąd Rejonowy, iż umowa o pracę z powódką została zawarta na okres 6 miesięcy, gdyż zgodnie z zeznaniami D. B., E. C. zatrudnia najpierw na krótszy okres po to, aby poznać pracownika (apelacja k. 105-107).

W odpowiedzi na apelację, powódka wniosła o jej oddalenie jako bezzasadnej oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję według norm przepisanych (k. 118).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej jest bezzasadna i jako taka podlega oddaleniu.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne i ocenę prawną dokonaną przez Sąd Rejonowy w Siedlcach przyjmując je również za własne, zatem nie zachodzi konieczność ich powtarzania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 08 października 1998 r. II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60). W ocenie Sądu Okręgowego zarzuty i wnioski apelacyjne nie mogły odnieść zamierzonego skutku, gdyż Sąd Rejonowy wydał prawidłowy wyrok oraz należycie i w sposób wyczerpujący go uzasadnił.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutu dotyczącego naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 kpc w zw. z art. 328 § 2 kpc. Stosownie do treści 233 § 1 kpc, Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jak wskazuje się w orzecznictwie, postawienie zarzutu obraży art. 233 § 1 kpc nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego przyjętego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów; skarżący może tylko wykazywać, posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi, że Sąd rażąco naruszył ustanowione w wymienionym przepisie

zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów i że naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000/7-8 poz. 139 i z dnia 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/2000, OSNC 2000/10 poz. 189). W tym miejscu stosownym jest przywołanie poglądu wyrażonego przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do wyroku z dnia 27 września 2002 r. II CKN 817/00, LEX nr 56906, zgodnie z którym jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 kpc) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona. Sąd Rejonowy ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy wszechstronnie, kierując się zasadami logiki i doświadczenia życiowego nie naruszając art. 233 § 1 kpc. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku również spełnia wszystkie wymogi z art. 328 § 2 kpc i poddaje się kontroli instancyjnej.

Ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej zostały oparte na przeprowadzonych dowodach z przesłuchania powódki w charakterze strony, zeszytu, zeznań świadków: A. K., A. W., A. L., D. P., D. B., E. S., B. K., M. M. (1) i częściowo na podstawie zeznań pozwanej w charakterze strony. Prawidłowo Sąd Rejonowy ustalając, że między stronami procesu istniał stosunek pracy powołał jako dowód zeznania świadka A. K. (k.85v). Wymieniony świadek pracowała razem z powódką w sklepie w (...), zeznała, iż powódka przyszła do pracy w styczniu 2014 r. i wykonywała taką samą pracę jak ona czyli sprzedawcy, z tym że na stoisku z bielizną. Świadek zeznała, w jakich godzinach razem z powódką pracowały na rzecz pozwanej, jak również że ich praca wykonywana była od poniedziałku do piątku oraz w soboty, tylko w krótszym wymiarze oraz że wykonywana przez nich praca była wykonywana pod nadzorem pozwanej, która ich kontrolowała. Świadek A. K. miała zatem największą wiedzę na temat charakteru wykonywanej przez powódkę pracy. Pozostali świadkowie: A. W., A. L., D. P., E. S., B. K. M. M. (2) również potwierdzili, że powódkę pracowała na rzecz pozwanej na stanowisku sprzedawcy na stoisku z bielizną. Wymienieni świadkowie poza D. P., która została zatrudniona przez pozwaną na umowę o zastępstwo na stanowisku sprzedawcy, to klienci (...) handlowego (...) albo właściciele stoisk obok stoiska na którym pracowała powódka. Zatem ich zeznania dla ustalenia istnienia stosunku pracy między stronami mają mniejsze znaczenie niż zeznania A. K., która codziennie pracowała razem z powódką i opisała w swoich zeznaniach jak codziennie wyglądała praca powódki. Dodatkowo z zeznań świadków E. S. i B. K. wynika, że od pozwanej dowiedziały się, że „powódka jest u niej na próbie”, są to zatem informacje zasłyszane od pozwanej bezpośrednio zainteresowanej rozstrzygnięciem niniejszej sprawy. Powyższe uzasadniało przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, iż nie była to umowa na okres próbny. Z powyższego jednakże wynika sprzeczność w stanowisku strony pozwanej, która z jednej strony twierdzi, że nie zawierała umowy o pracę, a z drugiej strony powołuje się na zeznania w/w świadków z których wynika, że stosunek pracy istniał tylko na okres próbny. Prawidłowo zatem Sąd pierwszej instancji mając na uwadze zebrany w sprawie materiał dowodowy i kierując się zasadami logiki, doświadczenia życiowego i zawodowego uznał, że między powódką i pozwaną istniał stosunek pracy od dnia 13 stycznia 2014 r. na podstawie umowy o pracę, która przedłużyła się do dnia porodu powódki. Zebrany w sprawie materiał dowodowy w tym, zeznania samej pozwanej świadczą o tym, że powódka w okresie od dnia 13 stycznia 2014 r. do 24 kwietnia 2014 r. świadczyła na jej rzecz pracę na podstawie umowy o pracę, a nie umowy cywilnoprawnej, jak twierdziła pozwana. Zakres obowiązków powierzonych powódce, wykonywanie przez nią pracy osobiście w określonych godzinach pod nadzorem pozwanej za wynagrodzeniem świadczy o spełnieniu wszystkich przesłanek stosunku pracy wynikających z art. 22 § 1 kp.

Prawidłowo również Sąd pierwszej instancji mając na uwadze zebrany w sprawie materiał dowodowy, w tym w szczególności dowód z zeznań świadka D. B. (k.95), zestawienia zatrudnionych osób przez pozwaną (k.79-80) uznał, że między stronami doszło do nawiązania stosunku pracy od dnia 13 stycznia 2014 r. na okres 6 miesięcy. Sąd Rejonowy kierując się utrwaloną praktyką pozwanej dotyczącą zatrudnienia pracowników na umowy terminowe uznał, że taka umowa o pracę na czas określony została zawarta również z powódką. Ze wskazanych powyżej dowodów wynika, że pozwana zatrudniała pracowników na czas określony od 6 miesięcy do roku. Sąd kierując się powyższą praktyką pozwanej prawidłowo uznał, że umowa o pracę na czas określony 6 miesięcy została zawarta również z powódką.

Za nieudowodnione należy uznać również stanowisko pozwanej, jakoby powódka była zatrudniona na czas usprawiedliwionej nieobecności M. Ś.. Z zestawienia pracowników zatrudnionych przez pozwaną w latach 2007–2014 r. wynika, że z D. P. została zawarta umowa na czas usprawiedliwionej nieobecności M. Ś.. Powyższe wynika również z zeznań D. P., która zeznała, iż została zatrudniona od 18 kwietnia 2014 r. na tego typu umowę (k.94v-95).

Wobec powyższych okoliczności również podniesiony przez apelującą zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 22 kp i 25 kp w zw. z art. 177 § 3 kp oraz art. 189 kpc nie może zasługiwać na uwzględnienie. Sąd Rejonowy w ustalonym stanie faktycznym dokonał prawidłowego zastosowania i wykładni w/w przepisów przyjmując, że między stronami istniał stosunek pracy na podstawie umowy o pracę z dnia 13 stycznia 2014r. na czas określony 6 miesięcy, który zgodnie z art. 177 § 3 kp przedłużył się do dnia porodu tj. do 15 grudnia 2014 r.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i § 3 kpc w zw. z § 11 ust. 1 pkt 3 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t. j. Dz. U. z 2013 r. poz. 490 ze zm.).

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc orzekł jak w wyroku.