

## WYROK CZĘŚCIOWY W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 września 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Werocy

Ławnicy: H. I., J. H.

Protokolant: Małgorzata Weres

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 września 2016 r. we W.

sprawy z powództwa A. D.

przeciwko B. J. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...) H.- (...) B. J. we W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

oraz z powództwa wzajemnego B. J. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) H. - (...) B. J. we W.

przeciwko A. D.

o ustalenie odpowiedzialności za finansowanie składek na ubezpieczenie społeczne.

ustala, że powódkę A. D. łączył z pozwanym B. J. prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą (...) H. - (...) B. J. we W. w okresie od dnia 02.02.2013r. do dnia 31.12.2014r. stosunek pracy, na podstawie którego powódka zatrudniona była w pełnym wymiarze czasu pracy.

### **Uzasadnienie** (wyroku częściowego)

Powódka A. D. pozwem wniesionym w dniu 22 stycznia 2015r. (data stempla pocztowego, koperta - okładka akt), sprecyzowanym następnie w piśmie procesowym z dnia 29 stycznia 2015r., a skierowanym przeciwko pozwanemu B. J. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) H. B. J. we W., domagała się:

- ustalenia, że w okresie od dnia 2 lutego 2013r. do dnia 31 grudnia 2014r. łączył ją z pozwanym B. J. stosunek pracy, na podstawie którego zatrudniona była w pełnym wymiarze czasu pracy,
- zasądzenia kwoty 4.500zł, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- zasądzenia kwoty 14.821,76zł, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych,
- zasądzenia kwoty 3.493zł, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

W uzasadnieniu żądania pozwu powódka wskazała, że pracę u pozwanego rozpoczęła w dniu 2 lutego 2013r. przy czym jeszcze przed rozpoczęciem jej wykonywania zastrzegła, że nie interesuje jej wykonywanie pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej bo ma już swoje lata i chce mieć kiedyś zapewnioną emeryturę, a nadto zdaje sobie sprawę, że zatrudnienie na podstawie tzw. „umów śmieciowych” niesie za sobą duże ryzyko. Podkreśliła, że pozwany zapewnił ją, że zamierza z nią zawrzeć umowę o pracę w konsekwencji czego zgodziła się na zatrudnienie u pozwanego. Powódka podała dalej, że przez jakiś czas pracowała bez żadnej umowy zawartej na piśmie i kilkakrotnie przypominała pozwanemu o konieczności dopełnienia wszelkich formalności, ten jednak zbywał ją różnego rodzaju wymówkami. Kolejno powódka zaznaczyła, że od początku wykonywała pracę pod stałym kierownictwem pozwanego, w miejscu i czasie ściśle przez niego wyznaczonym. Celem uzasadnienia powyższego powódka podała, że pozwany prowadzi hostele, stąd jej praca wyglądała następująco: rano na polecenie pozwanego stawiała się w pralni, gdzie sortowała, prała

i prasowała bieliznę oraz pościel a następnie udawała się sprzątać wskazane przez pracodawcę pokoje. Wskazała, iż wykonywała wszystko co w danej chwili było potrzebne

i zlecone jej przez pracodawcę, pracując po dziewięć, dziesięć i nawet więcej godzin dziennie, przez sześć, a nawet siedem dni w tygodni. Podała, że za wykonaną pracę pozwany wypłacał jej stałe wynagrodzenie w kwocie 2.000zł netto miesięcznie, przy czym taką samą kwotę zarabiał również inne kobiety zatrudnione na tożsamym stanowisku. Podniosła dalej, iż ponieważ wynagrodzenie za pracę było wypłacane terminowo pracowała u pozwanego mimo, iż ten zamiast umowy o pracę co miesiąc podsuszał jej do podpisania umowy cywilnoprawnej, za każdym razem zapewniając ją jednak, że czyni to po raz ostatni

a jednocześnie tłumacząc, że jest bardzo zadowolony z jej pracy. Powódka wskazała dalej, że w maju 2013 roku oświadczyła pracodawcy, iż domaga się zawarcia umowy o pracę, gdyż

w przeciwnym razie zrezygnuje z pracy. Na skutek tego pozwany – jak podała – skierował ją na badania lekarskie do (...) Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy we W., niemniej jednak pomimo tego, że stwierdzono, iż jest ona zdolna do wykonywania pracy na stanowisku pokojowej pozwany ponownie zaczął uchylać się od zawarcia z nią umowy o pracę. Następnie powódka podała, że w dniu 13 maja 2013r. jej brat A. B. uległ ciężkiemu wypadkowi w pracy na skutek czego amputowano mu nogę

a wobec faktu, że pracodawca nie ubezpieczył go stracił on środki do życia i pozostał na utrzymaniu jej i drugiego brata o czym pozwany wiedział i wiedząc, że nie może zrezygnować z pracy wykorzystywał sytuację nadal zbywając ją, gdy wspominała o zawarciu z nią umowy o pracę, przy czym doceniał jej pracę w związku z czym nadal wierzyła, że pozwany dopełni formalności i zawrze z nią umowę o pracę. Wskazała dalej, że w 2014 roku pozwany zaproponował jej stanowisko kierownicze, zwiększając jednocześnie jej wynagrodzenie do kwoty 2.500zł miesięcznie, przy czym poza dotychczasowymi obowiązkami, na polecenie pracodawcy, koordynowała także pracę innych osób, zamieszczała w mediach ogłoszenia w sytuacji, gdy potrzebowano nowych pracowników, przeprowadzała rozmowy kwalifikacyjne i podpisywała na polecenie pracodawcy

z wybranymi osobami umowy. Podała, iż pod koniec roku ponownie oświadczyła pozwanemu, że domaga się zawarcia umowy o pracę, po czym pozwany poinformował ją, że musi się zastanowić a następnie, tj. w dniu 7 stycznia 2015r. oświadczył jej, że nie zawrze

z nią umowy o pracę i zwolnił ją z pracy. Wskazując na powyższe oraz na treść art. 22 k.p. powódka zaznaczyła, że przez cały okres zatrudnienia łączył ją z pozwanym stosunek pracy

i ma interes prawny w domaganiu się jego ustalenia. Nadto podała, że pracując u pozwanego przez niemal dwa lata nie była ani razu na urlopie i nigdy nie miała więcej niż jednego dnia wolnego, w związku z czym jej roszczenie o zasądzenie na jej rzecz ekwiwalentu za urlop jest uzasadnione. Ponadto wskazała, że wykonywała pracę w wymiarze co najmniej 48 godzin miesięcznie dlatego też ma prawo domagać się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 14.821,76 zł. Kończąc powódka podniosła, że w okresie poprzedzającym bezpośrednio jej zwolnienie wykonywała pracę w ramach stosunku pracy

a łącząca ją z pozwanym umowa miała charakter umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, co uzasadnia żądanie zasądzenia odszkodowania w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, a jako że w chwili zwolnienia zarabiała 2.500 zł netto należne jej wynagrodzenie w kwocie brutto wynosi 3.493zł.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów postępowania. Jednocześnie wniósł pozew wzajemny domagając się ustalenia odpowiedzialności powódki (pozwanej wzajemnie) za finansowanie po połowie

z pracodawcą składek na ubezpieczenie społeczne pracowników w sytuacji ewentualnego ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami. Nadto pozwany wniósł

o zawiadomienie o toczącym się postępowaniu spółkę (...) sp. z o.o. w B. wskazując, że w przypadku niekorzystnego dla niego wyniku postępowania wystąpi wobec wskazanej spółki o odszkodowanie.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwany wskazał, że powódka nie działa w celu ochrony swoich słuszych interesów ale na rzecz jego konkurencji, gdyż pierwotnie domagała się kwoty 60.000zł szantażując go pozwem. Pozwany podkreślił, że przegrana w niniejszej sprawie, uczyni jego działalność niedochodową a to wobec ewentualnej konieczności pokrycia wszystkich zobowiązań ze stosunków pracy. Podniósł dalej, iż model funkcjonowania jego przedsiębiorstwa został opracowany przez niezależną firmę doradcą, która ułożyła stosowne procedury i stosowne wzory umów, które kształtują relacje w jego firmie jak również, że w/w warunki współpracy zostały jasno przedstawione powódce. Dalej pozwany podał, że istnieją przesłanki warunkujące wystąpienie przez niego z powództwem wzajemnym, gdyż ustalenie odpowiedzialności za finansowanie składek na ubezpieczenie społeczne jest zasadne w sytuacji, gdy sąd uzna łączący strony stosunek prawny za stosunek pracy. Pozwany podkreślił, że obowiązek pokrycia nieopłaconych wcześniej składek obciąża zarówno pracownika jak i pracodawcę, wobec czego chce uniknąć sytuacji, że zapłaci za powódkę składki, a później ona nie zwróci mu należnej sumy. Pozwany podkreślił jednocześnie, że ustalenie odpowiedzialności za finansowanie składek na ubezpieczenie społeczne zapewni ochronę jego prawnie chronionych interesów i w ostateczności doprowadzi do zakończenia sporu, co koresponduje również ze stanowiskiem doktryny w tej sprawie. Nadto pozwany zaznaczył, że powódka składając powództwo o zapłatę w zasadzie wyklucza istnienie po swojej stronie interesu prawnego w żądaniu ustalenia stosunku pracy, gdyż zgodnie ze stanowiskiem doktryny i judykatury, strona ma z reguły interes prawny

w żądaniu ustalenia wówczas, gdy istnieje niepewność prawa lub stosunku prawnego,

w sytuacji natomiast, gdy strona skorzysta z przysługującej jej innej formy ochrony swoich praw (żądanie zapłaty) pozbawia się interesu prawnego w powództwie o ustalenie. Przechodząc do kwestii charakteru wykonywanej przez powódkę pracy pozwany wskazał, że w przedmiotowej sprawie występuje tzw. niepracowniczy stosunek pracy typu cywilnoprawnego i z zamiarem zawarcia takiego stosunku każdorazowo podpisywana była

z powódką umowa. Podał, że z powódką łączył go stosunek cywilnoprawny i dalej, że zarówno sposób wykonywania jak i realizacja zleconych prac zasadniczo odbiegały od sposobu wykonywania pracy w ramach stosunku pracy, gdyż nie miało miejsca charakterystyczne dla stosunku pracy kierownictwo pracodawcy - powódka bowiem

w zakresie wykonywania umów cywilnoprawnych była w całości samodzielna, zaś sposób wykonywania usługi został pozostawiony powódce, bez ingerencji pracodawcy. Podał dalej, że udzielanie wskazówek przez zamawiającego ma zupełnie inny charakter niż podporządkowanie pracownika poleceniom pracodawcy, gdyż zamawiający może koordynować wykonywanie określonych w umowie czynności, co może wiązać się również ze wskazaniem miejsca wykonywania konkretnych czynności oraz z udzielaniem instrukcji, koordynowaniem i planowaniem jego zakresu, przy czym sposób dokonywania tego kierownictwa uzależniony jest od treści umowy cywilnoprawnej. Wskazał, że zakres obowiązków powódki został uregulowany w umowie, natomiast wskazówki dotyczące wykonywania umowy, a ściślej mówiąc standardów realizacji umowy, otrzymywała od niego. Podał, że niemniej jednak nie ingerował w sposób wykonywania przez powódkę zadań oraz

w normy czasowe ich wykonywania, gdyż wymagał tylko, aby były wykonane na czas. Argumentował dalej, że z uwagi na to, że powódka zajmowała się również czynnościami

w pralni wymagał od niej, aby na określony czas klienci otrzymali czystą pościel i bieliznę. Pozwany zaznaczył, że w umowach cywilnoprawnych liczy się rezultat lub działanie, wobec czego normy czasu pracy nie zostały określone, a tym samym nie było podstaw do ich ewidencjonowania zaś powódce nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Dodatkowo pozwany podniósł, że powódka pracowała krócej aniżeli wskazuje w pozwie. Pozwany przyznał dalej, że powódka od samego początku chciała zawrzeć umowę o pracę, jednakże z powodów licznych obciążeń finansowych spowodowanych działalnością hosteli, nie był w stanie zaproponować jej warunków jakich

wymagała wobec czego każdorazowo informował ją o możliwości wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia w ramach umowy cywilnoprawnej na co powódka za każdym razem zgadzała się. Wskazał, że ponieważ w grudniu 2014 roku powódka jasno określiła, że nie jest zainteresowana kontynuacją współpracy na dotychczasowych warunkach przeanalizował sytuację finansową firmy a ponieważ doszedł do wniosku, że nie jest w stanie zaspokoić oczekiwań powódki łącząca go z powódką umowa zlecenia zakończyła się z dniem 31 grudnia 2014r. Podkreślił dalej, że powódka błędnie kwalifikuje powierzenie jej zadań kierowniczych wykonywanych w imieniu pracodawcy ze stosunkiem pracy, gdyż w/w zadania zostały zlecone powódce w ramach łączącej strony umowy zlecenia. Nadto zarzucił, że powódce nie przysługiwał urlop wypoczynkowy.

W piśmie procesowym z dnia 30 lipca 2015r. powódka wniosła o oddalenie powództwa wzajemnego jako oczywiście niezasadnego i zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 180zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (k. 129).

Z uwagi na okoliczność, że od rozstrzygnięcia roszczenia powódki o ustalenie istnienia stosunku pracy zależą pozostałe zgłoszone przez nią roszczenia oraz właściwość Sądu, przed którym roszczenia te winny być w dalszym ciągu rozpatrywane (czy przez Sąd Pracy czy też przez Sąd Cywilny), Sąd na rozprawie w dniu 29 września 2016r., na podstawie art. 317 §1 k.p.c., wydał wyrok częściowy, w którym ustalił, że powódkę łączył z pozwanym w okresie od dnia 2 lutego 2013r. do dnia 31 grudnia 2014r. stosunek pracy, na podstawie którego powódka zatrudniona była w pełnym wymiarze czasu pracy.

#### **Sąd ustalił stan faktyczny:**

Pozwany B. J. od dnia 1 sierpnia 1991r. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) H. B. J. we W., w ramach której zajmuje się prowadzeniem hosteli i podobnych obiektów zakwaterowania.

W ramach prowadzonej działalności pozwany oferuje miejsca noclegowe w prowadzonym we W. hostelu przy ulicy (...) oraz wynajmuje apartamenty przy ulicy (...).

Dowód: - wydruk z (...) pozwanego, k. 13 i 22

- zeznania świadka A. K. (1), k. 83-87

- zeznania świadka W. Ż., k. 83-87

- przesłuchanie pozwanego, k. 231-233 i 294-296

W ramach prowadzonej działalności pozwany zatrudniał pracowników, co do zasady, na podstawie umów cywilnoprawnych. Z zatrudnianymi w ten sposób pracownikami każdego miesiąca zawierał umowy cywilnoprawne – umowy zlecenia lub umowy o dzieło wskazując w nich jako kwotę wynagrodzenia kwotę od 250 zł do 600zł oraz wystawiał rachunki na kwoty objęte treścią umowy.

Zdarzały się natomiast sytuacje, gdy na prośbę danej osoby pozwany zatrudniał pracownika na podstawie umowy o pracę. Sytuacja taka dotyczyła A. M., która w okresie od dnia 1 czerwca 2013r. do dnia 14 marca 2014r. zatrudniona była u pozwanego na podstawie umowy o pracę, na stanowisku specjalisty ds. administracyjnych.

Dowód: - umowa o pracę zawarta z A. M., k. 204

- świadectwo pracy A. M., k. 203

- protokół kontroli PIP z dnia 18 lutego 2016r., k. 252-276

- zeznania świadka A. K. (1), k. 83-87

- zeznania świadka A. M., k. 205-208
- zeznania świadka A. K. (2), k. 231-233
- przesłuchanie powódki, k. 231-233 i 294-296
- przesłuchanie pozwanego, k. 231-233 i 294-296

W okresie od dnia 1 sierpnia 2007r. do dnia 8 lutego 2013r. powódka była zatrudniona u M. M. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą - Firma Produkcyjno-Handlowo-Uslugowa (...), na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku bufetowej i pomocy kuchennej.

Po rozwiązaniu umowy o pracę powódka poszukiwała nowego zatrudnienia, składając u potencjalnych pracodawców swoje CV. W trakcie czynności poszukiwania pracy z powódką skontaktował się pozwany, który zaproponował powódce zatrudnienie na bardzo dobrych warunkach tj. za wynagrodzeniem w wysokości 2.000zł netto miesięcznie, na stanowisku pokojowej oraz zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. Z uwagi na złożoną propozycję powódka postanowiła przyjąć ofertę zatrudnienia u pozwanego i umówiła się z pozwanym na spotkanie w dniu 2 lutego 2013r., w którym to dniu miała również rozpocząć wykonywanie pracy.

Dowód: - doświadczenie zawodowe, k. 238

- świadectwo pracy powódki, k. 239
- przesłuchanie powódki, k. 231-233 i 294-296
- przesłuchanie pozwanego, k. 231-233 i 294-296

W dniu 2 lutego 2013r. powódka stawiała się w obiekcie tzw. pralni, gdzie po przedstawieniu miejsca pracy i zakresu czynności rozpoczęła wykonywanie pracy. W tym dniu powódka nie pytała pozwanego o podpisanie umowy o pracę uznając, że wszystko zostało już uzgodnione w drodze telefonicznej.

W kolejnych dniach powódka codziennie stawiała się w pracy o godzinie 7:00 i do godziny 10:00 lub 10:30 świadczyła pracę na pralni, gdzie sortowała, prała i prasowała bieliznę oraz pościel.

Prawie każdego dnia do pralni przyjeżdżał również pozwany, który organizował zebranie z pracownikami, w trakcie którego rozdzielał pomiędzy pracownicami apartamenty do posprzątania oraz przedstawiał ogólne uwagi i polecenia co do jakości świadczonej przez nie pracy.

Po zakończeniu zebrania i przygotowaniu pościeli, tj. około godziny 10:30 powódka wraz z innymi pracownikami jechała do wyznaczonych przez pozwanego do posprzątania apartamentów celem wykonania prac porządkowych.

Pracę na danym apartamencie pracownice, w tym powódka, wykonywały samodzielnie, przy czym – średnio – każda z pracownic otrzymywała do posprzątania około 4 apartamentów dziennie.

Po roku pracy pozwany powierzył dodatkowo powódce wykonywanie czynności kierownika zwiększając jednocześnie zakres obowiązków powódki.

Wraz ze zwiększeniem obowiązków pozwany zwiększył powódce wynagrodzenie i od lutego 2014 roku powódka otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 2.500 zł netto.

Czynności kierownika powódka wykonywała do listopada 2014 roku a następnie została przeniesiona przez pozwanego do wykonywania pracy na hostelu.

Dowód: - zeznania świadka A. K. (1), k. 83-87

- zeznania świadka W. Ż., k. 83-87

- zeznania świadka D. A., k. 153-157

- zeznania świadka B. K., k. 153-157

- zeznania świadka M. S., k. 205-208

- zeznania świadka A. M., k. 205-208

- zeznania świadka A. K. (2), k. 231-233

- przesłuchanie powódki, k. 231-233 i 294-296

- przesłuchanie pozwanego, k. 231-233 i 294-296

Początkowo powódka pracowała bez zawartej umowy w formie pisemnej.

W dniu 15 lutego 2013r. pozwany sporządził umowę zlecenia na okres od dnia 15 lutego 2013r. do dnia 28 lutego 2013r., w treści której oznaczył, że powódka (zleceniobiorca) zobowiązuje się do wykonywania pracy na stanowisku pokojowej (punkt 1 i 2 umowy zlecenia). Powódka nie podpisała dokumentu umowy.

W dniu 1 kwietnia 2013r. strony zawarły umowę o dzieło z terminem wykonania do dnia 30 kwietnia 2013r., w treści której ustaliły, że powódka (wykonawca) zobowiązuje się do wykonywania pracy na stanowisku sprzątaczkii (punkt 1 i 2 umowy).

W treści umowy ustalono, że wykonawca ma pełną swobodę, co do sposobu i tempa wykonywania prac i tym samym nie jest podporządkowany zamawiającemu, ani też nie wykonuje prac pod jego kierunkiem. (punkt 3 umowy) Nadto wskazano, że wykonawca ma prawo powierzyć wykonywanie określonych w punkcie 1 umowy prac osobie trzeciej, po uprzednim poinformowaniu o tym zamawiającego i uzyskaniu jego zgody (punkt 4 umowy).

Wysokość wynagrodzenia strony ustaliły na kwotę 250 zł, przy czym wynagrodzenie miało być płatne po przyjęciu prac przez zamawiającego i przedłożeniu rachunku przez wykonawcę. (punkt 5 umowy)

W kolejnym okresie strony zawierały kolejne umowy o dzieło lub umowy zlecenia na następujące po sobie okresy, przy czym ich postanowienia były faktycznie powtórzeniem treści umowy zawartej w dniu 1 kwietnia 2013r.

W okresie tym strony zawarły kolejno:

- w dniu 1 maja 2013r. umowę o dzieło, na podstawie której powódka miała wykonywać pracę na stanowisku pokojowej, z terminem wykonania do 31 maja 2013r., za wynagrodzeniem w kwocie 250 zł,
- w dniu 1 czerwca 2013r. umowę o dzieło, na podstawie której powódka miała wykonywać pracę na stanowisku pokojowej, z terminem wykonania do 30 czerwca 2013r., za wynagrodzeniem w kwocie 250 zł,
- w dniu 1 lipca 2013r. umowę o dzieło, na podstawie której powódka miała wykonywać pracę na stanowisku pokojowej, z terminem wykonania do 31 lipca 2013r., za wynagrodzeniem w kwocie 250 zł,
- w dniu 1 sierpnia 2013r. umowę o dzieło, na podstawie której powódka miała wykonywać pracę na stanowisku pokojowej, z terminem wykonania do 31 sierpnia 2013r., za wynagrodzeniem w kwocie 250 zł,

- w dniu 1 września 2013r. umowę o dzieło, na podstawie której powódka miała wykonywać pracę na stanowisku pokojowej, z terminem wykonania do 30 września 2013r., za wynagrodzeniem w kwocie 250 zł,
- w dniu 1 października 2013r. umowę o dzieło, na podstawie której powódka miała wykonywać pracę na stanowisku pokojowej, z terminem wykonania do dnia 31 października 2013r., za wynagrodzeniem w kwocie 250 zł,
- w dniu 1 listopada 2013r. umowę o dzieło, na podstawie której powódka miała wykonywać pracę na stanowisku pokojowej, z terminem wykonania do 30 listopada 2013r., za wynagrodzeniem w kwocie 250 zł,
- w dniu 1 grudnia 2013r. umowę o dzieło, na podstawie której powódka miała wykonywać pracę na stanowisku pokojowej, z terminem wykonania do 31 grudnia 2013r., za wynagrodzeniem w kwocie 250 zł,
- w dniu 1 stycznia 2014r. umowę o dzieło, na podstawie której powódka miała wykonywać pracę na stanowisku pokojowej, z terminem wykonania do 31 stycznia 2014r., za wynagrodzeniem w kwocie 250 zł,
- w dniu 1 lutego 2014r. umowę o dzieło, na podstawie której powódka miała wykonywać pracę na stanowisku pokojowej, z terminem wykonania do 28 lutego 2014r., za wynagrodzeniem w kwocie 250 zł,
- w dniu 1 marca 2014r. umowę o dzieło, na podstawie której powódka miała wykonywać pracę na stanowisku pokojowej, z terminem wykonania do 31 marca 2014r., za wynagrodzeniem w kwocie 250 zł,
- w dniu 1 kwietnia 2014r. umowę o dzieło, na podstawie której powódka miała wykonywać pracę na stanowisku pokojowej, z terminem wykonania do 30 kwietnia 2014r., za wynagrodzeniem w kwocie 250 zł,
- w dniu 1 maja 2014r. umowę o dzieło, na podstawie której powódka miała wykonywać pracę na stanowisku pokojowej, z terminem wykonania do 31 maja 2014r., za wynagrodzeniem w kwocie 250 zł,
- w dniu 1 czerwca 2014r. umowę o dzieło, na podstawie której powódka miała wykonywać pracę na stanowisku pokojowej, z terminem wykonania do 30 czerwca 2014r., za wynagrodzeniem w kwocie 250 zł,
- w dniu 1 lipca 2014r. umowę zlecenia, na podstawie której powódka miała wykonywać pracę na stanowisku pokojowej, w okresie od dnia 1 lipca 2014r. do dnia 31 lipca 2014r., za wynagrodzeniem w kwocie 250 zł,
- w dniu 1 sierpnia 2014r. umowę zlecenia, na podstawie której powódka miała wykonywać pracę na stanowisku pokojowej, w okresie od dnia 1 sierpnia 2014r. do dnia 31 sierpnia 2014r., za wynagrodzeniem w kwocie 250 zł,
- w dniu 1 września 2014r. umowę zlecenia, na podstawie której powódka miała wykonywać pracę na stanowisku pokojowej, w okresie od dnia 1 września 2014r. do dnia 30 września 2014r., za wynagrodzeniem w kwocie 250 zł,
- w dniu 1 października 2014r. umowę zlecenia, na podstawie której powódka miała wykonywać pracę na stanowisku pokojowej, w okresie od dnia 1 października 2014r. do dnia 31 października 2014r., za wynagrodzeniem w kwocie 250 zł.

Powódka podpisywała przedkładane jej umowy cywilnoprawne z uwagi na swoją sytuację finansową, licząc jednak na to, że kolejna umowa będzie umową o pracę. Przy otrzymywaniu kolejnej umowy powódka pytała jednak pozwanego dlaczego nie otrzymuje umowy o pracę. W odpowiedzi pozwany przekazywał powódce, że na razie tak musi być.

Powódka nie podpisała umowy zlecenia na okres od 1 do 30 listopada 2014r. i na okres od 1 do 31 grudnia 2014r., przy czym powódka odmówiła podpisania umowy zlecenia na okres grudnia.

Do każdej umowy pozwany przygotowywał rachunek potwierdzający wypłatę na rzecz powódki kwoty wynikającej z treści umowy.

Faktycznie jednak wypłacana powódce tytułem wynagrodzenia kwota wynosiła 2.000zł netto, a po objęciu przez powódkę obowiązków kierownika 2.500zł netto.

Fakt wypłaconego pracownikowi wynagrodzenia był potwierdzany przez pracownika w prowadzonym przez pozwanego zeszycie.

Dowód: - zaświadczenie o zatrudnieniu z dnia 8 stycznia 2015r., k. 9

- umowy zlecenia, koperta w aktach sprawy,
- umowy o dzieło, koperta w aktach sprawy
- rachunki, koperta w aktach sprawy
- zeznania świadka A. K. (1), k. 83-87
- zeznania świadka W. Ż., k. 83-87
- zeznania świadka A. M., k. 205-208
- zeznania świadka A. K. (2), k. 231-233
- przesłuchanie powódki, k. 231-233 i 294-296

W okresie zatrudnienia powódka, na zajmowanym stanowisku, pokojowej wykonywała pracę na pralni, gdzie do jej obowiązków należało sortowanie, pranie i prasowanie bielizny oraz pościeli a także wykonywanie prac porządkowych na apartamentach a następnie na hostelu.

Po powierzeniu powódce dodatkowo czynności kierownika zakres obowiązków powódki uległ zwiększeniu, zaś powódka oprócz pracy na pralni oraz na apartamentach, koordynowała pracę pozostałych pracowników, rozdzielala im pracę na apartamentach, sprawdzała wykonanie prac porządkowych, na polecenie pozwanego zamieszczała ogłoszenia o wolnych stanowiskach pracy na stronach internetowych oraz przeprowadzała rozmowy kwalifikacyjne. Nadto pod koniec każdego miesiąca powódka na polecenie pozwanego przekazywała pozwanemu wypełnione przez pracownice listy obecności.

Dowód: - zeznania świadka A. K. (1), k. 83-87

- zeznania świadka W. Ż., k. 83-87
- zeznania świadka D. A., k. 153-157
- zeznania świadka M. S., k. 205-208
- zeznania świadka A. M., k. 205-208
- zeznania świadka A. K. (2), k. 231-233
- przesłuchanie powódki, k. 231-233 i 294-296
- przesłuchanie pozwanego, k. 231-233 i 294-296

Każdorazowo po zakończeniu danego miesiąca pracy i wypłaceniu pracownikom, w tym powódce, wynagrodzenia za wykonane czynności pozwany niszczył listy obecności.

Dowód: - przesłuchanie pozwanego, k. 231-233 i 294-296



Praca powódki jak i pozostałych pracowników podlegała kontroli ze strony pozwanego, który nadzorował prace pracowników. W szczególności pozwany kontrolował czy prawidłowo wykonano prace porządkowe i udzielał pracownikom, w tym powódce, wskazówek oraz poleceń co do sposobu wykonywania prac porządkowych w tym m.in. zwracał im uwagę na to jakie środki czystości mają być użyte do wykonania prac porządkowych i jak należy wykonać prace porządkowe oraz polecał poprawę wykonania pracy – w przypadku stwierdzenia takiej konieczności a także polecał zwiększenie efektywności pracy.

Nadto w okresie wykonywania przez powódkę czynności kierownika pozwany często kontaktował się z powódką telefonicznie i wydawał jej bieżące polecenia co do zakresu wykonywanych przez nią czynności a także sprawdzał na bieżąco w jaki sposób powódka zarządza podległym personelem.

Dowód: - zeznania świadka A. K. (1), k. 83-87

- zeznania świadka W. Ż., k. 83-87

- zeznania świadka D. A., k. 153-157

- zeznania świadka A. M., k. 205-208

- zeznania świadka A. K. (2), k. 231-233

- przesłuchanie powódki, k. 231-233 i 294-296

Powódka świadczyła pracę zgodnie z ustalonym przez pozwanego grafikiem pracy, w systemie jednozmianowym, w ściśle wyznaczonych godzinach pracy.

W okresie wykonywania prac porządkowych na apartamentach powódka wykonywała pracę od godziny 07:00 do godziny 15:00 lub dłużej, gdy wymagało tego zakończenie prac porządkowych, przy czym praca w okresie tym wykonywana była przez 6 dni w tygodniu według ustalonego przez pozwanego grafiku. W przypadku pracy wykonywanej w niedzielę pracownikom przysługiwał dzień wolny w tygodniu a dodatkowo pracownicy miały wolny jeden weekend w miesiącu.

Podobnie jak na apartamentach także w okresie wykonywania pracy na hostelu powódka wykonywała pracę w ustalonych godzinach pracy, tj. od 06:30 do 14:30, przy czym w okresie tym praca wykonywana była przez pięć dni w tygodniu.

Stawiennictwo do pracy powódka jak i pozostałe pracownice potwierdzały na liście obecności. Dodatkowo w przypadku wykonywania pracy ponad 8 godzin w danym dniu pracownicy na specjalnie utworzonej przez pozwanego liście odnotowywali pracę

w wymiarze przekraczającym 8 godzin dziennie.

Zatrudniane przez pozwanego osoby miały obowiązek każdorazowo informować pozwanego o nieobecności w pracy.

Dowód: - zeznania świadka A. K. (1), k. 83-87

- zeznania świadka W. Ż., k. 83-87

- zeznania świadka D. A., k. 153-157

- zeznania świadka M. S., k. 205-208

- zeznania świadka A. M., k. 205-208

- zeznania świadka A. K. (2), k. 231-233

- przesłuchanie powódki, k. 231-233 i 294-296

- przesłuchanie pozwanego, k. 231-233 i 294-296

Mimo podpisywania z pozwanym umów o dzieło, umów zlecenia powódka od samego początku zatrudnienia u pozwanego informowała go, że zależy jej na umowie o pracę. Kwestię tę poruszała m.in. w trakcie codziennych zebrań w pralni, w obecności pozostałych pracowników.

Pozwany unikał jednak rozmowy na ten temat informując powódkę, że nie ma czasu na rozmowę, że porozmawiają później.

W kwietniu 2013 roku pozwany zorganizował spotkanie, w trakcie którego zobowiązał wszystkie pracownice do wykonania wstępnych badań lekarskich u lekarza medycyny pracy. W związku z powyższym w dniu 22 kwietnia 2013r. pozwany skierował powódkę na badania wstępne do lekarza medycyny pracy. Powódka wykonała badania w dniu 4 czerwca 2013r., zaś koszty ich wykonania pokrył pozwany.

W grudniu 2014 roku powódka oświadczyła pozwanemu, że nie podpisze umowy zlecenia, gdyż domaga się zawarcia umowy o pracę. W trakcie rozmowy pozwany obiecał powódcie, że podpisze z nią umowę o pracę.

W dniu 7 stycznia 2015r. pozwany oświadczył jednak powódcie, iż nie chce kontynuować z nią współpracy z uwagi na kierowane skargi na powódkę przez współpracowników.

Także niektóre z innych osób zatrudnianych przez pozwanego zwracały się do pozwanego o zawarcie z nimi umowy o pracę. Prośby takie kierowała m.in. A. K. (1), którą pozwany informował, że zatrudni ją na podstawie umowy o pracę, jednak ostatecznie przekładał termin zawarcia umowy o pracę na kolejny okres.

Dowód: - zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy, k. 10

- pismo (...) Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy z dnia 4 sierpnia 2016r., k. 283,

- skierowanie do lekarza medycyny pracy, k. 284,

- zeznania świadka A. K. (1), k. 83-87

- zeznania świadka W. Ż., k. 83-87

- zeznania świadka D. A., k. 153-157

- zeznania świadka A. M., k. 205-208

- zeznania świadka A. K. (2), k. 231-233

- przesłuchanie powódki, k. 231-233 i 294-296

- przesłuchanie pozwanego, k. 231-233 i 294-296

Pozwany zgłosił powódkę do ubezpieczeń społecznych w okresie od dnia 15 lutego 2013r. do dnia 28 lutego 2013r. i od dnia 1 lipca 2014r. do dnia 31 grudnia 2014r. – z tytułu umowy zlecenia.

Dowód: - pismo ZUS z dnia 5 maja 2016r., k. 249,

- zgłoszenie powódki do ubezpieczenia społecznego, koperta w aktach sprawy,

**Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego, Sąd, wydając wyrok częściowy, zważył, co następuje:**

Roszczenie powódki o ustalenie istnienia stosunku pracy podlegało uwzględnieniu jako uzasadnione.

W rozpoznawanej sprawie powódka domagała się ustalenia, że w okresie od dnia 2 lutego 2013r. do dnia 31 grudnia 2014r. łączył ją z pozwanym B. J. stosunek pracy, na podstawie którego zatrudniona była w pełnym wymiarze czasu pracy.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd oparł się w szczególności na dowodach z dokumentów, tj. na wydruku z (...) pozwanego, zaświadczeniu z dnia

8 stycznia 2015r., protokole kontroli Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 18 lutego 2016r., piśmie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 5 maja 2016r., świadectwie pracy A. M., umowie o pracę zawartej pomiędzy A. M. a pozwanym, zaświadczeniu lekarskiemu o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy przez powódkę, świadectwie pracy powódki w związku z zatrudnieniem u M. M., umowach zlecenia i umowach o dzieło oraz wystawionych do nich rachunkach, piśmie (...) Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy z dnia 4 sierpnia 2016r., zgłoszeniach do ubezpieczenia społecznego powódki bowiem żadna ze stron postępowania, w toku procesu, skutecznie nie podważyła ich autentyczności i wiarygodności.

Dokonując oceny waloru dowodowego złożonych do akt sprawy przez pozwanego umów zlecenia i umów o dzieło oraz wystawionych do nich rachunków Sąd zważył jednak, iż dokumenty te – wobec pozostałego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego – nie mogły stanowić wiarygodnego dowodu co do rzeczywistej treści łączącej strony postępowania umowy. Trudno bowiem, wobec wyników przeprowadzonego postępowania dowodowego, uznać aby odzwierciedlały one faktyczną wolę stron co do charakteru łączącej ich umowy i warunków wykonywania pracy przez powódkę na rzecz pozwanego. W tym zakresie w szczególności podkreślenia wymaga, iż umowa zlecenia sporządzona przez pozwanego w dniu 15 lutego 2013r. w ogóle nie została podpisana przez powódkę. Nadto z treści kolejno zawieranych przez strony postępowania umów o dzieło i umów zlecenia wynika, że za pracę wykonaną na ich podstawie, za danym okres (miesiąc), powódce miało być wypłacane wynagrodzenie w kwocie 250zł podczas, gdy – jak wynika

z przeprowadzonych ustaleń faktycznych powódka otrzymywała faktycznie wynagrodzenie

w wysokości 2.000zł netto a następnie w kwocie 2.500zł a zatem w kwocie nie znajdującej potwierdzenia w treści zawieranych umów. Nadto jak wynika z przeprowadzonych ustaleń faktycznych, tj. z zeznań powódki, którym Sąd dał wiarę w całości jako spójnym, logicznym a przy tym znajdującym potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, umowy te powódka podpisywała z uwagi na swoją sytuację finansową, licząc jednak na to, że kolejna umowa będzie umową o pracę. Co istotniejsze jak wynika z zeznań powódki przy otrzymywaniu kolejnej umowy pytała ona pozwanego dlaczego nie otrzymuje umowy o pracę w odpowiedzi na co pozwany przekazywał powódce, że na razie tak musi być. Tym samym nie budzi wątpliwości, iż rzeczywistą wolą powódki nie było zawarcie z pozwanym umowy o dzieło czy też umowy zlecenia. Same przy tym umowy zawierały

w swej treści postanowienia nie adekwatne do rzeczywistych warunków zatrudnienia powódki – w zakresie wynagrodzenia (w umowach wpisano kwotę 250 zł podczas, gdy faktycznie powódka otrzymywała kwotę 2.000zł a następnie 2.500zł), w zakresie stanowiska pracy (w umowach wpisano pokojowa podczas, gdy powódka wykonywała również czynności na pralni oraz jako kierownik) czy też w zakresie osoby wystawiającej rachunek do umowy (w treści umów wskazano, że rachunek sporządzać miała powódka podczas gdy faktycznie sporządzał je pozwany). W związku z powyższym treść złożonych do akt sprawy umów należało konsekwentnie oceniać jako nie adekwatne do rzeczywistych warunków zatrudnienia powódki, choć niewątpliwie potwierdzały one w części okres zatrudnienia powódki u pozwanego.

Nadto kluczowe dla ustalenia stanu faktycznego niniejszej sprawy okazały się zeznania powołanych do sprawy świadków, tj. A. K. (3), B. K., W. Ż., D. A., M. S., A. M. i A. K. (2), a to wobec tego, że zawierały one szereg istotnych informacji w sprawie w tym zwłaszcza w zakresie rzeczywistych warunków wykonywania pracy przez powódkę i jej woli podjęcia zatrudnienia u pozwanego na podstawie umowy

o pracę. Zauważyć bowiem należy, iż zeznania w/w świadków były spójne, logiczne

i rzeczowe a przez to stanowiły wiarygodny dowód w sprawie. W/w osoby, współpracujące

w różnych okresach z powódką, konsekwentnie wskazywały w szczególności, iż pozwany nadzorował i kontrolował pracę powódki, udzielał powódce poleceń co do wykonywanej pracy, ustalał godziny pracy i harmonogram pracy oraz ewidencjonował czas pracy wszystkich pracowników, który minimum wynosił 8 godzin. Co istotne, powyżsi świadkowie wskazywali, że powódka chciała mieć zawartą umowę o pracę i wielokrotnie zwracała się do pozwanego o zawarcie umowy o pracę, jednakże pozwany starał się omijać ten temat.

Oceniając zeznania świadka B. K. Sąd zważył, iż zasadniczo świadek nie podała żadnych istotnych faktów co do warunków zatrudnienia powódki.

Ustalając stan faktyczny sprawy Sąd oparł się również na zeznaniach powódki, które były spójne, logicznie uzasadnione a przy tym korespondowały z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

W konsekwencji powyższego Sąd dał wiarę zeznaniom pozwanego jedynie w zakresie w jakim jego zeznania korespondowały z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, odmawiając w szczególności wiary zeznaniom pozwanego w zakresie w jakim wskazywał on, że praca powódki nie miała charakteru pracowniczego.

Dokonując oceny zasadności żądania ustalenia stosunku pracy wskazać należy, iż podstawę prawną żądania ustalenia stosunku pracy zawiera art. 189 k.p.c., stanowiący, że „powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny”. W orzecznictwie i piśmiennictwie nie budzi bowiem żadnych wątpliwości, że w razie sporu, co do treści umowy lub rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego była świadczona praca, pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie rodzaju i treści umowy właśnie w oparciu o treść art. 189 k.p.c.

Wobec tego, należało uznać, że co do zasady powódka ma interes prawny w zgłoszeniu żądania ustalenia istnienia stosunku pracy – i to nawet w sytuacji, gdy zgłosiła także roszczenia pieniężne wynikające ze stosunku prawnego, co do którego domagała się wydania wyroku ustalającego.

Nie ulega wprawdzie wątpliwości, iż z reguły sama możliwość zgłoszenia powództwa o świadczenie wyłącza możliwość dochodzenia ustalenia, gdyż zgodnie uznaje się, że mogąc dochodzić bezpośrednio świadczenia, powód nie ma interesu w korzystaniu ze środka

o bardziej ograniczonym zakresie, tj. z powództwa o ustalenie niemniej jednak należy zwrócić uwagę na to, że stosunek pracy wiąże się z tak daleko idącymi skutkami prawnymi, że w ocenie Sądu niemożliwym jest uznanie, że zgłoszone przez powódkę roszczenia je wyczerpują.

Zatem, należało przyjąć, że powódka ma interes prawny w ustaleniu przez Sąd istnienia stosunku pracy.

Zgodnie z dyspozycją art. 22 § 1 kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Treścią umowy o pracę jest, w konsekwencji przyjętego unormowania, zobowiązanie się pracownika do wykonywania określonej pracy za wynagrodzeniem. Umowa o pracę posiada cechy stosunku zobowiązaniowego – jest dwustronnie zobowiązująca, konsensualna i odpłatna. Posiada jednak również cechy wyróżniające ją od innych stosunków zobowiązaniowych, w szczególności zaś od umowy

o dzieło, uregulowanej w art. 627 i nast. kodeksu cywilnego, od umowy zlecenia, uregulowanej w art. 734 i nast. kodeksu cywilnego czy też od umowy agencji, uregulowanej w art. 758 i nast. kodeksu cywilnego. Decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów jest świadczenie, wykonywanie pracy określonego rodzaju - przez którą należy rozumieć zasadnicze obowiązki pracownika oraz miejsce i czas wykonywania pracy - pod kierownictwem pracodawcy. Pracownik obowiązany jest więc świadczyć pracę w zorganizowanym zespole pracowniczym, podporządkowanym pracodawcy w granicach wynikających z charakteru pracy i potrzeb pracodawcy oraz zastrzeżonych ustawowo praw pracownika. Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie dzieła, zlecenia czy agencji.

Podkreślenia wymaga przy tym, iż wykonywanie takich samych czynności może występować zarówno w ramach umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej. Nie sposób dalej nie zauważyć, że cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązku przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej, stała dyspozycyjność czy dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005r., I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26).

Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie o dzieło lub zleceniu. Należy przy tym wyraźnie podkreślić, że właściwa stosunkowi pracy cecha podporządkowania, kierownictwa pracodawcy, w rozumieniu powołanego powyżej przepisu art. 22 § 1 k.p., rozumiana jest stosunkowo szeroko i są to pojęcia, co do zasady, tożsame.

Gdyby te same zadania mogły być wykonywane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej (np. zlecenie, dzieło), to w takiej sytuacji kwalifikacji prawnej umowy (umów) łączącej strony należy dokonać za pomocą metody typologicznej,

tj. przez rozpoznanie i wskazanie jej cech dominujących. Ustalenie, że przeważają elementy umowy o pracę prowadzi do oceny – nawet wbrew nazwie umowy zawartej przez strony

i wbrew treści jej poszczególnych postanowień - że strony łączy stosunek pracy. Z kolei

w razie ustalenia, że zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy

o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygający o jej typie powinien być zgodny zamiar stron i cel umowy (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.), który może być także wyrażony w nazwie umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia

18 czerwca 1998r., I PKN 191/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 14, poz. 449).

Podkreślenia przy tym wymaga, że w przepisie art. 22 §1<sup>1</sup> k.p. została rozwinięta cywilistyczna zasada, zgodnie z którą w umowach należy raczej badać jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu – art. 65 §2 k.c. O wyborze podstawy prawnej zatrudnienia decydują bowiem same zainteresowane strony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.04.2000r., I PKN 594/99, OSNP 2001/21/637). Niemniej jednak wola stron nie może ograniczać się wyłącznie do stwierdzenia, że pracodawca nie miał zamiaru zatrudnienia danej osoby na określonym stanowisku na podstawie umowy o pracę

w tym zwłaszcza, gdy pracownik wyraża wolę zawarcia umowy o pracę, wolę tę stale sygnalizuje pracodawcy i co istotniejsze, gdy faktycznie wykonuje pracę w warunkach zatrudnienia pracowniczego.

Odnosząc powyższe rozważania do stanu faktycznego sprawy zważyć wypadnie, że powódka od samego początku wyrażała wolę zatrudnienia u pozwanego na podstawie umowy o pracę jak również, że zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwolił na ustalenie, że powódka świadczyła pracę w sposób ciągły, podporządkowany, a tym samym, że łączył ją

z pozwanym stosunek pracy.

Przede wszystkim uwypuklić należy okoliczność, iż zamiarem powódki było zawarcie umowy o pracę. Na w/w okoliczność wskazywała w toku procesu nie tylko powódka ale przede wszystkim powołani do sprawy świadkowie, którzy często byli obecni w trakcie prób podjęcia przez powódkę z pozwanym rozmów na ten temat. Celem potwierdzenia w/w okoliczności wskazać należy, że świadek A. K. (1) wskazała m.in., że powódka „chodziła za szefem” i pytała o umowy o pracę dla pracowników jak również, że powódka chciała mieć umowę o pracę. Także świadek A. M. wskazała, że powódka zwracała się do pozwanego o umowę o pracę. Podobnie świadek A. K. (2) zeznała, że

powódka prosiła zawsze o umowę o pracę, zaś pozwany mówił, że nie ma czasu, że porozmawiają o tym później. Nadto jak wynika z przeprowadzonych ustaleń faktycznych bezpośrednio przed podjęciem zatrudnienia u pozwanego, tj. w okresie od dnia

1 sierpnia 2007r. do dnia 8 lutego 2013r. powódka była zatrudniona u M. M. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą - Firma Produkcyjno-Handlowo-Usługowa (...), na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku bufetowej i pomocy kuchennej a po rozwiązaniu umowy o pracę poszukiwała nowego zatrudnienia, składając u potencjalnych pracodawców swoje CV. Co istotniejsze z zeznań powódki wynika, że w trakcie poszukiwania przez nią pracy skontaktował się z nią pozwany, który zaproponował jej zatrudnienie na bardzo dobrych warunkach tj. za wynagrodzeniem

w wysokości 2.000zł netto miesięcznie, na stanowisku pokojowej oraz zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na co zgodziła się stawiając się w dniu 2 lutego 2013r. do pracy.

Dodatkowo zauważyć należy, iż w grudniu 2014 roku powódka odmówiła podpisania umowy zlecenia, co również wskazuje, że w okresie zatrudnienia u pozwanego dążyła konsekwentnie do zawarcia umowy o pracę.

W ocenie Sądu z powyższego jednoznacznie wynika, że zamiarem powódki było zawarcie umowy o pracę czego pozwany miał pełną świadomość. Zatem, należało przyjąć, że treść podpisywanych umów o dzieło czy też umów zlecenia nie była objęta zgodną wolą stron co do takiego ukształtowania stosunku prawnego.

Ponadto, w ocenie Sądu, również stanowisko pracy powódki i wykonywane przez nią czynności wykluczały faktycznie możliwość zatrudnienia jej na podstawie umowy o dzieło czy umowy zlecenia. Umowa o dzieło należy bowiem do umów rezultatu, co oznacza, że oceny wykonania umowy dokonuje się przez pryzmat osiągnięcia konkretnego, indywidualnie oznaczonego wytworu/efektu, który może mieć postać zarówno materialną, jak

i niematerialną. Nadto zgodnie uznaje się, że w przypadku wykonywania umowy o dzieło istotna jest myśl twórcza czy też techniczna, która składałaby się na określoną całość i byłaby jej integralnym elementem (tak: G. Koziół, Komentarz do art. 627 Kodeksu cywilnego, LEX 2010). Dzieło musi być bowiem wyrazem kreatywności, umiejętności, myśli technicznej

i powinno być przedmiotem zindywidualizowanym już w samej umowie. W umowie o dzieło powinien być bowiem określony jej rezultat, w sposób z góry przewidziany, w szczególności przy użyciu obiektywnych jednostek metrycznych.

Zatem, wobec takiego ukształtowania umowy o dzieło, wykonywanie przez powódkę typowych prac porządkowych, co stanowi zespół czynności nieskomplikowanych, powtarzalnych i wymagających jedynie starannego działania, nie można uznać za wykonywanie czynności w ramach umowy o dzieło.

Sąd uwzględnił w tym zakresie okoliczność, że wprawdzie powódka podpisywała z pozwanym umowy o dzieło czy też – w końcowym okresie zatrudnienia – umowy zlecenia jednakże biorąc pod uwagę realia rynku pracy i trudności w znalezieniu zatrudnienia, podpisywanie przez powódkę umów cywilnoprawnych nie może dziwić tym bardziej, że jak wskazała powódka umowy te podpisywała z uwagi na swoją sytuację finansową licząc, że ostatecznie otrzyma do podpisu umowę o pracę.

W tym miejscu jako zasadne jawi się przytoczenie treści wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1998 r., który stanowi, że ustalenie, iż umowa nazwana umową zlecenia spowodowała w istocie nawiązanie stosunku pracy (art. 189 k.p.c. w związku z art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> k.p.) służy ochronie osoby, która świadcząc pracę na warunkach umowy o pracę została pozbawiona pracowniczego statusu wskutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej przewagi jej pracodawcy, a nie przełamaniu zasady pacta sunt servanta (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1998 r., sygn. akt I PKN 170/98, OSNP 1999/11/369).

Wobec tego, nie może budzić żadnych wątpliwości fakt, iż związanie się stron umową zlecenia/dzieła poprzez złożenie oświadczeń woli nie może pozbawiać ochrony pracownika, który świadczy pracę w warunkach umowy o pracę.

W niniejszej sprawie - z całokształtu materiału dowodowego zebranego w sprawie

a w szczególności z zeznań świadków i przesłuchania powódki - wynika, w ocenie Sądu, iż w okresie od dnia 2 lutego 2013r. do dnia 31 grudnia 2014r. strony łączył stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p.

O pracowniczym charakterze zatrudnienia decyduje bowiem wykonywanie pracy przede wszystkim w warunkach podporządkowania poleceniom pracodawcy, konkretyzującym czynności, które w ramach umówionego rodzaju pracy ma pracownik wykonać, a także wskazującym sposób oraz czas i miejsce ich wykonywania.

Jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego czas pracy i miejsce pracy powódki ustalony był odgórnie przez pozwanego. Zauważyć bowiem należy, iż powódka świadczyła pracę zgodnie z ustalonym przez pozwanego grafikiem pracy,

w systemie jednozmianowym, w ściśle wyznaczonych godzinach pracy. W okresie wykonywania prac porządkowych na apartamentach powódka wykonywała pracę od godziny 07:00 do godziny 15:00 lub dłużej, gdy wymagało tego zakończenie prac porządkowych, przy czym praca w okresie tym wykonywana była przez 6 dni w tygodniu według ustalonego przez pozwanego grafiku. Podobnie jak na apartamentach także w okresie wykonywania pracy na hostelu powódka wykonywała pracę w ustalonych godzinach pracy, tj. od 06:30 do 14:30, przy czym w okresie tym praca wykonywana była przez pięć dni w tygodniu. Co istotniejsze stawiennictwo do pracy powódka - jak i pozostałe pracownicy - potwierdzała na liście obecności co niewątpliwie nie jest czynnością typową w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej, dla której nie jest również właściwe wyznaczanie godzin pracy. Nadto, jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe zatrudniane przez pozwanego osoby miały obowiązek każdorazowo informować pozwanego o nieobecności w pracy.

Z zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika dalej, że dzień pracy powódki organizował pozwany. Zauważyć należy, że w okresie wykonywania przez powódkę prac porządkowych na apartamentach powódka rozpoczynała pracę w pralni, zaś prawie każdego dnia do pralni przyjeżdżał również pozwany, który organizował zebranie

z pracownikami, w trakcie którego rozdzielał pomiędzy pracownikami apartamenty do posprzątania oraz przedstawiał ogólne uwagi i polecenia co do jakości świadczonej przez nie pracy.

Nadto pozwany stale kontrolował jakość wykonywanej przez pracowników w tym przez powódkę pracy oraz wydawał jej bieżące polecenia dotyczące pracy. W szczególności pozwany kontrolował czy prawidłowo wykonano prace porządkowe i udzielał pracownikom, w tym powódce, wskazówek oraz poleceń co do sposobu wykonywania prac porządkowych w tym m.in. zwracał im uwagę na to jakie środki czystości mają być użyte do wykonania prac porządkowych, jak należy posprzątać oraz polecał poprawę wykonania pracy – w przypadku stwierdzenia takiej konieczności a także polecał zwiększenie efektywności pracy. Co istotniejsze także w okresie wykonywania przez powódkę czynności kierownika pozwany często kontaktował się z powódką telefonicznie i wydawał jej bieżące polecenia co do zakresu wykonywanych przez nią czynności a także sprawdzał na bieżąco w jaki sposób powódka zarządza podległym personelem.

Uwzględniając powyższe okoliczności Sąd uznał, iż zatrudnienie powódki u pozwanego miało cechy zatrudnienia pracowniczego co uzasadniało uwzględnienie żądania pozwu.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w wyroku częściowym i ustalił, że powódkę A. D. łączył z pozwanym B. J. prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą (...) H. B. J. we W. w okresie od dnia 2 lutego 2013r. do dnia 31 grudnia 2014r. stosunek pracy, na podstawie którego powódka zatrudniona była w pełnym wymiarze czasu pracy.