

*Sygn. akt IV P 181/21*

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 21 lipca 2021 r.

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

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Koziół

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 7 lipca 2021 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **A. O.**

przeciwko: **T. J.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie

**I. uchyla wyrok zaoczny z dnia 20.11.2019 r., sygn. akt X P 495/19, w całości i oddala powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy;**

**II. roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia przekazuje Sądowi Rejonowemu w Trzebnicy Wydziałowi Cywilnemu jako właściwemu miejscowo i funkcjonalnie;**

**III. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**

**IV. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 24 czerwca 2019 r. (data nadania przesyłki k. 19), **powódka A. O.** wniosła o ustalenie istnienia stosunku pracy w wymiarze 5/8 nawiązanego na podstawie umowy o pracę począwszy od 8 stycznia 2019 r. do 10 czerwca 2019 r. pomiędzy powódką a pozwanym T. J. prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą PPHU (...), zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 7 031,25 zł tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę za okres od 8 stycznia 2019 r. do 10 czerwca 2019 r. wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania.

Uzasadniając swoje stanowisko powódka wskazała, że pozwany w dniu 8 stycznia 2019 r. ustalił z powódką, że będzie ona wykonywała czynności sprzątanania na terenie (...) we W. w wymiarze 5/8 etatu. Przed podjęciem pracy powódka odbyła z pozwanym rozmowę kwalifikacyjną, w czasie której ustalono zakres jej czynności oraz wysokość wynagrodzenia na kwotę 1 406,25 zł brutto. Powódka rozpoczęła pracę w dniu 8 stycznia 2019 r. i stawiała się we wskazanym obiekcie. Wpisy w księdze wejść i wyjść potwierdzają fakt wykonywania pracy przez powódkę. Bez upoważnienia powódka nie miałyby wstępu na obiekt. Pozwany nadzorował pracę powódki wskazując jej swoje uwagi i polecenia. Powódka informowała pozwanego na bieżąco o potrzebach na środki czystości.

Powódka podała, że pozwany, mimo obietnic, nie zawarł z powódką umowy o pracę i nie wypłacił jej wynagrodzenia za 5 miesięcy pracy. Powód mimo próśb powódki odmawiał potwierdzenia, ze strony łączący stosunek pracy.

W ocenie powódki wszystkie cechy stosunku pracy zostały w jej przypadku spełnione. Powódka codziennie osobiście wykonywała swoją pracę. pozwany nie wyrażał zgody na zastąpienie je inną osobą. Pozwany wyznaczał powódce czas i miejsce pracy, a powódka pozostawała w dyspozycji pracodawcy w miejscu wykonywania pracy. Powódka podkreśliła, iż jej intencją od początku było nawiązanie stosunku pracy.

Wyrokiem zaocznym z dnia 20 listopada 2019 r. tutejszy Sąd ustalił, że powódkę i pozwanego łączył w okresie od dnia 8 stycznia 2019 r. do dnia 10 czerwca 2019 r. stosunek pracy w wymiarze pracy 5/8 etatu, na stanowisku osoby sprzątającej, zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 7031,25 z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 24 czerwca 2019 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę, nakazał pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 400 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy oraz wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

W sprzeciwie od wyroku zaocznego **pozwany T. J.** prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą PPHU (...) w O. wniósł o uchylenie wyroku zaocznego z dnia 20 listopada 2019 r., oddalenie powództwa w całości, wstrzymanie rygoru natychmiastowej wykonalności wyroku oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz zwrotu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwany zaprzeczył, aby powódka pozostawała z nim w stosunku pracy. Pozwany nigdy nie zatrudniał powódki, nie prowadził z nią rozmów na temat warunków pracy i płacy, nie oferował jej pracy i nie miał potrzeby jej zatrudnić. Pozwany wskazał, że zatrudniał siostrę powódki M. O. w budynku (...) w wymiarze 5/8 etatu na stanowisku osoby sprzątającej. Powódka wraz z siostrą zaproponowały pozwanemu, że to powódka będzie się kontaktować z pozwanym zamiast siostry, na co pozwany się zgodził. Pozwany podkreślił, że nie rozmawiał z powódką o jej zatrudnieniu.

Pozwany wskazał nadto, że powódka w tamtym czasie była zatrudniona na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy u innego pracodawcy. Nie miała zatem możliwości podjąć kolejną pracę w wymiarze 5/8 etatu jak twierdzi. Powódka kontaktowała się za siostrę z pozwanym i przywoziła ją do pracy lub ją stamtąd zabierała. Okazało się jednak, że siostra powódki M. O. w rzeczywistości pracowała 1,5 godziny dziennie w związku z czym pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia. Pozwany wyjaśnił, że powódka pisała do niego w sprawie wynagrodzenia, ale nie swojego, a swojej siostry.

Pozwany podkreślił, iż samodzielne podejmowanie się zadań, bez uprzedniego ustalenia warunków pracy i płacy, nie jest zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę, i nawet jeżeli powódka oczekując na siostrę czasem pomagała jej, to nie czyniła tego w ramach stosunku pracy z pozwanym.

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Pozwany T. J. prowadzi działalność gospodarczą PPHU (...) w O., w ramach której świadczy usługi z zakresu sprzątnia.

Pod koniec 2018 r. pozwany wygrał przetarg na świadczenie usług sprzątających w Krajowym Ośrodku (...) we W.. Jednym z wymogów było zatrudnienie na podstawie umowy o pracę (...) osób na stanowisku osób sprzątających.

Wcześniej sprzątniem w tym obiekcie zajmowała się firma (...), dla której pracowała m.in. powódka A. O., M. O. - siostra powódki, a także M. P. - partner powódki. Pozwany dowiedział się o osobach zatrudnionych przez ABC od jednej z osób zatrudnionych w obiekcie.

Powódka, jej siostra i partner mieszkają razem.

W dniu 8 stycznia 2019 r. odbyło się w sali konferencyjnej spotkanie pozwanego z powódką, M. O. oraz M. P. w sprawie ich dalszego zatrudnienia. Pozwany zaproponował byłym pracownikom ABC wyższe stawki wynagrodzenia za pracę.

Powódka wówczas wskazała, że chciałaby, aby pozwany zawarł umowę o pracę z jej siostrą, gdyż powódkę łączy już umowa o pracę z innym pracodawcą. Powódka powiedziała, że będzie przywozić i odwozić siostrę do pracy i pomagać jej przy pracy. Powódka negocjowała również z pozwanym stawkę wynagrodzenia dla swojej siostry M. O..

Powódka w tym czasie była już zatrudniona na podstawie umowy o pracę w jednej ze spółdzielni, w pełnym wymiarze czasu pracy, a ponadto dodatkowo u innego podmiotu na podstawie umowy zlecenia - zlecenie wykonywała 3 razy w tygodniu, w wymiarze po 3 godziny pracy.

Pozwany zgodnie z wymogiem zatrudnił od dnia 8 stycznia 2019 r. 6 osób na podstawie umowy o pracę w wymiarze 5/8 etatu na stanowisku osoby sprzątającej, w tym siostrę powódki M. O., za wynagrodzeniem miesięcznym 1.406,25 zł brutto.

**Dowód:** zeznania świadka M. P., k. 293

przesłuchanie pozwanego, k. 295

Powódka i pozwany nie rozmawiali na temat jakiegokolwiek wynagrodzenia dla powódki.

**Dowód:** bezsporne

Ochrona w (...) we W. posiadała listę osób uprawnionych do wejścia na teren budynku. Na liście tej widniało również nazwisko powódki. Pozwany zgłosił powódkę na listę.

Pracownicy pozwanego oraz powódka po wejściu do budynku (...) we W. wpisywali na listę na recepcji godziny wejścia i wyjścia.

**Dowód:** rejestr wejść i wyjść osób przebywających w budynku (...), k. 85-238

zeznania świadka M. O., k. 292v

zeznania świadka M. P., k. 293

zeznania świadka K. J., k. 293v

zeznania świadka T. R., k. 294

przesłuchanie pozwanego, k. 295

Powódka nigdy nie otrzymała od pozwanego żadnego wynagrodzenia. Nigdy również nie zwracała się do pozwanego o wypłatę wynagrodzenia za pracę.

**Dowód:** przesłuchanie pozwanego, k. 295

Powódka przebywała na terenie (...) we W. zawsze podczas obecności swojej siostry. Uczestniczyła w czynnościach sprzątania. Zajmowała się również m.in. wymianą wkładów do zapachów elektronicznych w obiekcie. Powódka składała również zamówienie na środki czyszczące, gdyż M. O. nie potrafiła sobie z tym sama poradzić. Zamówienia były składane do pozwanego za pośrednictwem smsów.

**Dowód:** wydruki wiadomości sms, k. 7-18

zeznania świadka M. P., k. 293v

przesłuchanie powódki, k. 294v

przesłuchanie pozwanego, k. 295

Inne pracujące w (...) osoby słyszały, że powódka i jej siostra pracują za jedno wynagrodzenie.

**Dowód:** zeznania świadka K. J., k. 293v

Weryfikacją jakości sprzątanego zajmował się T. R. – zatrudniony na stanowisku głównego specjalisty przez (...) we W.. T. R. zgłosił pozwanemu, że jego pracownicy nie pracują wymaganych 5 godzin dziennie. Wówczas pozwany rozwiązał umowy o pracę bez wypowiedzenia ze swoimi pracownikami z dniem 10 czerwca 2019 r., w tym rozwiązał umowę z siostrą powódki M. O..

**Dowód:** zeznania świadka T. R., k. 294

przesłuchanie pozwanego, k. 295

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy podlegało oddaleniu jako nieuzasadnione.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy oparł się na dowodach z dokumentów powołanych w sprawie, których wiarygodności i mocy dowodowej żadna ze stron nie kwestionowała. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: M. P., K. J. i T. R., ich zeznania były bowiem spójne, logiczne, korespondowały ze zgromadzonym materiałem dowodowym w postaci dowodów z dokumentów, a nadto wzajemnie się potwierdzały i uzupełniały. Zeznaniom świadka M. O. oraz wyjaśnieniom powódki i wyjaśnieniom pozwanego Sąd dał wiarę jedynie w zakresie, w jakim znalazły one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. Sąd nie podzielił oceny powódki oraz świadka co do charakteru stosunku łączącego strony w spornym okresie, zaś twierdzenia powódki o rzekomym nawiązaniu przez nią stosunku pracy z pozwanym uznał za nieudowodnione. Oceniając wyjaśnienia pozwanego Sąd miał na uwadze różnice między twierdzeniami pozwanego zawartymi w pozwie a jego wyjaśnieniami przedstawionymi w toku przesłuchania. W ocenie Sądu zeznania obu stron nie były w pełni wiarygodne. Sąd ustalił stan faktyczny sprawy na podstawie zeznań uznanych za wiarygodnych świadków oraz pozostałych dowodów dotyczących okoliczności sprawy.

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 w oparciu o treść art. 189 k.p.c. Przepis ten wprowadza istnienie interesu prawnego jako materialnoprawną podstawę zasadności powództwa o ustalenie stosunku prawnego lub prawa. Sąd Rejonowy miał na uwadze stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 5.12.2002 r. (I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194), że pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy, jeżeli wynikające z niego roszczenia majątkowe mogą powstać dopiero w przyszłości. Z uwagi na dalekoidące konsekwencje zatrudnienia pracowniczego dla przyszłych uprawnień pracownika, Sąd Rejonowy badał cechy łączącego strony w spornym okresie stosunku. Ponadto zadanie charakteru łączącej strony umowy miało charakter prejudycjalny dla oceny drugiego roszczenia powódki – wynagrodzenia za pracę.

Zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Treścią umowy o pracę jest więc zobowiązanie się pracownika do wykonywania określonej pracy za wynagrodzeniem. Umowa o pracę posiada cechy stosunku zobowiązaniowego – jest dobrowolna, dwustronnie zobowiązująca, odpłatna i konsensualna. Cechy stosunku pracy, wynikające z art. 22 k.p. wyróżniają go spośród innych stosunków prawnych do niego zbliżonych, w szczególności od umowy o dzieło (art. 627 i nast. k.c.) agencyjnej (art. 758 i nast. k.c.) oraz umowy zlecenia (art. 734 i nast. k.c.), a mianowicie charakteryzuje się on koniecznością osobistego wykonania pracy określonego rodzaju w ustalonym miejscu i czasie, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, a ponadto odpłatnością pracy. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania,

brak obowiązku osobistego jej wykonywania, konieczność „odpracowania” urlopu), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Podkreślenia wymaga to, iż wykonywanie takich samych czynności może występować zarówno w ramach umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej, przez co kwalifikacja, czy zawarta przez strony umowa jest umową o pracę, czy umową cywilnoprawną, budzi w praktyce istotne trudności. Bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym przedmiocie wyjaśnia niektóre praktyczne wątpliwości.

Podejmując się odróżnienia stosunku pracy od stosunków o charakterze cywilnoprawnym w pierwszej kolejności należy wskazać, że o wyborze podstawy zatrudnienia decyduje przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron. Jak wskazał SN w wyroku z 26.3.2008 r., I UK 282/07 (LEX nr 411051), o rodzaju zawartej umowy decyduje nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron. Nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (np. umowę o pracę) niż tę, którą zawarły (np. umowę zlecenia) - (wyrok SN z dnia 5.9.1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998, nr 11, poz. 329). Przepisy nie kreują domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę w każdym przypadku świadczenia pracy, a fakt zawarcia umowy o pracę a nie np. umowy zlecenia, trzeba dopiero wykazać.

Wymaga również podkreślenia, że najistotniejszą cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy - może ono bowiem występować również w umowach cywilnoprawnych - lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, czyli wykonywanie pracy podporządkowanej. Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy i jest decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów. 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 obowiązek 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 SN z dnia 25 listopada 2005 roku, I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26).

W odróżnieniu od umów o charakterze cywilnoprawnym, charakterystyczną cechą umowy o pracę jest również to, że ryzyko przedsięwzięcia ciąży na podmiocie zatrudniającym, w konsekwencji czego niemożność wykonywania pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nie pozbawia pracownika roszczenia o zapłatę wynagrodzenia.

Sąd Najwyższy w wyroku z 15.10.1999 r., I PKN 307/99 (OSNP 2001/7/214) stwierdził, że przy ocenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony (umowa o pracę, umowa zlecenia) należy uwzględnić specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego. Umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu przez zleceniobiorcę w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do potrzeb zlecającego czynności zlecanych na bieżąco.

Zatrudnienie na podstawie treści art. 22 § 1 k.p., mające cechy opisane wyżej, jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Sąd Najwyższy wielokrotnie w swoich orzeczeniach podkreślał, że nie nazwa umowy, ale jej treść i sposób wykonywania decydują o zakwalifikowaniu danej umowy jako umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 11.09.1997 r., OSNAPiUS z 1998 r., nr 13, poz. 407; wyrok SN z dnia 11.04.1997 r., OSNAPiUS z 1998 r., nr 2, poz. 35).

W sytuacji, gdy te same zadania mogły być wykonywane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej, kwalifikacji prawnej umowy łączącej strony należy dokonać za pomocą metody typologicznej, tj. przez rozpoznanie i wskazanie jej cech dominujących. Ustalenie, że przeważały elementy umowy o pracę prowadzi do oceny – nawet wbrew nazwie umowy zawartej przez strony i wbrew treści jej poszczególnych postanowień, że strony łączył 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 SN z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 14, poz. 449).

Dopiero w przypadku, gdy w stosunku prawnym nie można ustalić przeważających cech stosunku pracy, o jego charakterze powinna decydować formalna nazwa lub sposób realizowania zobowiązania cywilnoprawnego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 18, poz. 582).

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy nie pozwala uznać roszczenia powódki o ustalenie istnienia między stronami stosunku pracy w spornym okresie za uzasadnione. Zarówno przebieg współpracy między stronami, jak i okoliczności rozpoczęcia przez nie współpracy, wskazują bowiem niewątpliwie na cywilnoprawny charakter łączącego strony stosunku zobowiązaniowego.

W ocenie Sądu ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że żadna ze stron niniejszego postępowania nie miała woli zawarcia umowy o pracę. Zawarcie takiej umowy nie było przedmiotem negocjacji ani rozmów stron. Należy zauważyć, że na spotkaniu w dniu 8 stycznia 2019 r., w którym brali udział powódka oraz inni pracownicy zatrudnieni przez firmę (...), wcześniej wykonującą usługi sprzątania w budynku (...) we W., powódka podniosła, że nie chce zawierać umowy o pracę, gdyż łączy już ją stosunek pracy z innym pracodawcą, ale bardzo zależało jej na tym, żeby stosunek pracy pozwany zawarł z jej siostrą – M. O. – również byłym pracownikiem poprzedniej firmy sprzątajacej budynek (...). Ostatecznie pozwany zawarł umowę o pracę z siostrą powódki. Podkreślenia wymaga, że powódka przez cały okres zatrudnienia jej siostry, tj. od stycznia 2019 r. do czerwca 2019 r. nie wносиła, aby pozwany zawarł z nią umowę o pracę bądź aby wypłacił jej jakiegokolwiek wynagrodzenie za pracę.

Ustalając przebieg rozmowy stron dotyczącej zatrudnienia, Sąd dał wiarę pozwanemu, który podnosił, że powódka nie chciała zawrzeć z nim stosunku pracy. Podkreślenia wymaga, że twierdzeń powódki nie potwierdzili w tym kluczowym zakresie ani jej siostra – świadek M. O., ani partner – świadek M. P.. Co więcej – sama powódka przyznała w toku przesłuchania, że z uwagi na jej inne stosunki zatrudnienia – umowę o pracę na pełen etat i umowę zlecenia, nie było możliwe, aby wykonywała pracę dla pozwanego przez 5 dni w tygodniu, po 5 godzin dziennie. Przyznała również, że nie rozmawiała z pozwanym na temat jej wynagrodzenia, ani miesięcznego, ani stawki godzinowej. Również ta okoliczność wskazuje na brak ustalenia przez strony essentialia negotii umowy o pracę, a tym samym na okoliczność, iż umowa o pracę nie została przez strony zawarta. Świadek K. J. potwierdziła, iż słyszała, że powódka i jej siostra pracują za jedno wynagrodzenie. Powódka nie była w stanie wyjaśnić, dlaczego przez znaczny okres nie domagała się od pozwanego zapłaty ani umowy o pracę, i przez kilka miesięcy za darmo świadczyła pracę na jego rzecz. Z okoliczności sprawy wynika, że powódka i pozwany uzgodnili, że pozwany zatrudni siostrę powódki, za wskazane w podpisanej z nią umowie o pracę wynagrodzenie, a powódka będzie w ramach tego samego wynagrodzenia wykonywała pracę z siostrą i partnerem.

Jednocześnie sąd nie dał w pełni wiary pozwanemu, który twierdził, że w ogóle nie zatrudniał powódki, i że umówił się z powódką jedynie na to, że będzie ona przywoziła i odwoziła siostrę do pracy, czasami pomagała jej w obowiązkach i będzie „w jej imieniu” składać zamówienia na środki czystości do pozwanego. Pozwany wskazał powódkę na liście osób uprawnionych do wejścia na teren budynku przeznaczony dla osób zatrudnionych, kontaktował się z nią również na bieżąco w sprawach dotyczących wykonywania pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie ponad wszelką wątpliwość wykazało, iż wolą pozwanego ani powódki nie było zawarcie w spornym okresie umowy o pracę. Ze zgromadzonego materiału dowodowego, w tym zeznań świadków, wynika, że powódka miała wykonywać obowiązki wraz z siostrą, została w tym celu zgłoszona przez pozwanego na listę osób, które mogły wejść na teren budynku, zaś osoby zatrudnione przez pozwanego same podzieliły się pracą i ją sobie organizowały. Siostra i partner powódki mieli obowiązek pracować dla pozwanego przez 5 godzin za umówioną stawkę, wykonywanie tej samej pracy przez dodatkową osobę – powódkę – w ramach tego samego wynagrodzenia – rekompensowała częściowo pozwanemu okoliczność, że praca nie była wykonywana przez 5 godzin dziennie, a znacznie krócej.

Jak wyżej wskazano, konstrukcyjny charakter dla istnienia stosunku pracy ma cecha wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy, która jest decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego wskazuje się na: określony czas pracy, miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek 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.

Jak wynika ze spójnych zeznań świadków oraz pozwanego, a także częściowo – z wyjaśnień samej powódki - powódka w okresie od 8 stycznia 2019r. do 10 czerwca 2019r. prawie codziennie pojawiała się na obiekcie (...) we W., co potwierdzają zresztą codzienne raporty służby firmy ochroniarskiej zatrudnionej w tym budynku. Powódka przebywała w budynku w tych samych godzinach co jej siostra, zazwyczaj około 2 godzin dziennie. W tym czasie powódka wraz z siostrą i partnerem sprzątała obiekt. Podkreślenia jednak wymaga, że pewne rodzaje pracy – w tym między innymi sprzątanie – mogą być z uwagi na ich charakter wykonywane zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i umów cywilnoprawnych. Decydujące znaczenie przy ustaleniu charakteru zatrudnienia ma wola stron i istnienie konstrukcyjnej cechy stosunku pracy – wykonywanie pracy podporządkowanej. Tymczasem choć powódka wykonywała pracę – sprzątanie - w (...), niemal codziennie, w wyznaczonym miejscu, przy użyciu narzędzi i środków pozwanego, to jej praca nigdy nie była nadzorowana ani organizowana przez pozwanego ani żadnego jego przedstawiciela. Pozwany nie kontrolował, czy i kiedy powódka wykonuje czynności, nie ustalał również zakresu jej pracy – świadkowie i powódka jednoznacznie zeznali, że to same osoby zatrudnione podzieliły między siebie pracę, mając na względzie historię zatrudnienia w ABC, własne preferencje i umiejętności. Pozwany w ten podział nie ingerował. Powódka nie podpisywała list obecności, w żaden sposób nie ewidencjonowała czasu swojej pracy, nie chodziła na urlopy wypoczynkowe. Dołączone przez powódkę do pozwu wydruki sms potwierdzają, że powódka zgłaszała pozwanemu zapotrzebowanie na środki czystości, okoliczność ta nie świadczy jednak o podporządkowaniu pracowniczym powódki.

Bezsporne między stronami było, że powódka nigdy nie otrzymała żadnego wynagrodzenia od pozwanego. Bezspornie również powódka o wysokości swojego wynagrodzenia nigdy nie rozmawiała z pozwanym, nie prowadziła w tym, zakresie żadnych negocjacji. Ponadto zgodnie z ustaleniami Sądu powódka nigdy nie zwracała się do pozwanego, aby ten wypłacił jej jakiegokolwiek wynagrodzenie, przy czym ewentualne opóźnienie pozwanego wynosiłoby już kilka miesięcy. Stanowisko powódki, jakoby to wynagrodzenie nie było jej w danym momencie potrzebne, należy uznać za niewiarygodne, a nawet kuriozalne, w szczególności w świetle innych twierdzeń powódki i świadków – dotyczących środków potrzebnych na wakacje i na cele mieszkaniowe. Wbrew stanowisku powódki, zasady doświadczenia życiowego wskazują, że pracownik nieotrzymujący umówionego wynagrodzenia, podejmuje kroki celem jego uzyskania. W ocenie Sądu powódka uzgodniła z pozwanym łączne wynagrodzenie dla siebie i dla siostry, i z tej przyczyny nie domagała się odrębnej wypłaty. Żadna z sióstr nie pracowała po 5 godzin dziennie – pracę świadczyły znacznie krócej, przy czym powódka sama przyznała, że świadczenie przez nią pracy przez 5 godzin dziennie 5 dni w tygodniu byłoby niemożliwe. Uzgodnienie łącznego wynagrodzenia za pracę dla dwóch osób nie jest zgodne z prawem i pozwany nie powinien był na takie warunki zatrudnienia zaproponowane przez powódkę wyrazić zgody. Jednakże w sytuacji bezspornego braku woli obu stron co do zawarcia umowy o pracę, a także udowodnionego braku podporządkowania pracowniczego powódki, sam fakt wykonywania przez nią pracy na rzecz pozwanego nie jest wystarczający do uznania, że strony łączył stosunek pracy – zatrudnienie powódki miało niepracowniczy, a zatem cywilnoprawny charakter.

Reasumując stwierdzić należy, że w łączącym strony stosunku prawnym nie występowały podstawowe cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, czyli zgodna wola stron pozostawiania w takim stosunku oraz wykonywanie przez powódkę pracy podporządkowanej, pod kierownictwem pracodawcy.

Wobec ustalenia, że stron nie łączył w spornym okresie stosunek pracy, Sąd Rejonowy oddalił powództwo w tym zakresie o czym orzekł w punkcie I sentencji wyroku.

Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem, wyrażanym przez Sąd Okręgowy we Wrocławiu, Sąd pracy nie jest właściwy do rozstrzygnięcia w zakresie roszczeń o zapłatę z tytułu stosunku pracy w sytuacji, gdy oddala roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy i stwierdza, że strony łączyła umowa o charakterze cywilnoprawnym. W razie uprawomocnienia się wyroku oddalającego powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, sprawa o zapłatę podlega bowiem rozpoznaniu przez właściwy dla rozstrzygnięcia w przedmiocie roszczeń z umów cywilnoprawnych sąd cywilny. W związku z powyższym Sąd w punkcie II sentencji wyroku roszczenie o wynagrodzenia za pracę przekazał Sądowi Rejonowemu w Trzebnicy Wydziałowi Cywilnemu jako właściwemu miejscowo i funkcjonalnie.

Orzekając w punkcie III sentencji wyroku o kosztach procesu Sąd oparł się na przepisie art. 98 k.p.c., ustanawiającym zasadę odpowiedzialności strony przegrywającej za koszty procesu, w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w zakresie roszczenia o ustalenie.

W pkt III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie ma podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie pozwanego - zaś powódka, która sprawę przegrała, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy.