

Sygn. akt XP 124/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 marca 2013r.

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

Przewodniczący: **SSR Maria Mandecka**

Ławnicy: **Beata Jaruga – Listwan Teresa Guźniczak – Tworzydło**

Protokolant: **Beata Kamińska**

po rozpoznaniu w dniu 27 marca 2013r. we Wrocławiu

przy udziale-----

sprawy z powództwa: K. P.

przeciwko: J. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w O.

o ustalenie

I. **oddala powództwo**

II. **nie obciąża powódki kosztami zastępstwa prawnego pozwanej**

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 27 stycznia 2012 r. skierowanym przeciwko pozwanej J. S., prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) z siedzibą w O., powódka K. P., wniosła o ustalenie istnienia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy zlecenia poczynszy od 1 czerwca 2011 r. do dnia 30 listopada 2011 r. oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu swojego powództwa powódka podniosła, iż pracę u pozwanej świadczyła od 1 czerwca 2011 r. Formalnie podstawą wykonywania pracy była umowa zlecenia.

Zgodnie z ustaleniami stron, powódka stawiała się do pracy, którą świadczyła w pełnym wymiarze czasu pracy, w systemie jednonmianowym od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 16.00 oraz w soboty w godzinach od 8.00 do 14.00. Praca była świadczona na terenie zakładu pracy pozwanej w hali produkcyjnej w O., (...), przy użyciu dostępnych tam maszyn i urządzeń. Powódka składała filtry (...) i wykonywała też inne czynności zlecone na początku każdego dnia roboczego przez pracodawcę, bądź upoważnione przez niego osoby. Praca była pod kontrolą pracodawcy, sprawowaną poprzez osobistą kontrolę jakości złożonych filtrów bądź przez pracowników którym zleciła te czynności. Za pracę miała płacone na podstawie wystawionego rachunku do rąk własnych.

Zdaniem powódki powyższe okoliczności bezsprzecznie dowodzą, że świadczyła ona na rzecz pozwanego pracodawcy pracę w ramach stosunku pracy, mimo iż nazwa zawartej między stronami umowy wskazywała na coś innego. W ocenie powódki, w jej pracy występowały wszystkie konieczne elementy dla uznania, że strony w rzeczywistości łączył stosunek pracy.

W odpowiedzi na pozew, pozwana J. S., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana wskazała, iż prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) z siedzibą w O.. Przyznała jednocześnie, iż w dniu 01 czerwca 2011 r. zawarła z powódką umowę zlecenia, której przedmiotem było wykonywanie określonych materiałów w ustalonej obustronnie ilości sztuk oraz w ustalonym obustronnie terminie. Powódka nie miała ustalonego przez pozwaną czasu pracy, miała wykonać określoną ilość materiałów bez określenia w jakich dniach czy godzinach dane czynności będzie wykonywać. Pozwana była jedynie zainteresowana odebraniem od powódki w dniu wskazanym w umowie prawidłowego pod względem ilościowym i jakościowym rezultatu jej starań. Nadto z umowy zawartej między stronami nie wynika w jakim miejscu powódka będzie realizowała swoje czynności. Z treści umowy zawartej między powódką, a pozwaną wynika, że obowiązek zapewnienia maszyn i urządzeń niezbędnych do wykonania tych czynności leżał po stronie powódki, a nie pozwanej. Powódka mogła wykonywać swoje czynności w dowolnej porze doby i w dowolnych dniach, ważne było jedynie aby do umówionej daty wykonała w pełni to do czego się zobowiązała.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana J. S. prowadzi działalność gospodarczą od 2002 r. polegająca na produkcji podzespołów do samochodowych instalacji gazowych. Praca była wykonywana w budynku gospodarczym w miejscowości O., który był własnością męża pozwanej.

W dniu 1 czerwca 2011 r. strony zawarły umowę zlecenia na okres do 30 listopada 2011 r.. W myśl jej postanowień, powódka zobowiązała się do wykonywania w sposób samodzielny prac polegających na składaniu, klejeniu filtrów do instalacji gazowych w samochodach, w ilościach 28.000 sztuk do określonych w umowie miesięcznych terminów.

Za wykonywanie czynności wymienionych w § 1 tj. złożeniu 28.000 sztuk filtrów, w czasie wskazanym w powyższym paragrafie, powódka otrzymywała po ich wykonaniu wynagrodzenie w wysokości 1.500,00 zł. Zgodnie z § 4 umowy, zleceniobiorca mógł powierzyć wykonywanie zlecenia osobie trzeciej tylko za pisemną zgodą zleceniodawcy. Z tytułu wykonywanej umowy zlecenia, strony rozliczały się na podstawie wystawianych miesięcznych rachunków.

Dowody:

- przesłuchanie powódki K. P. k. 138-verte 139,
- przesłuchanie pozwanej J. S. k. 139, 139-verte,
- umowa o świadczenie usług z dnia 01.06.2011 r. k.94,
- zeznania świadka J. D. k. 130 verte.

Powódka, podejmując pracę u pozwanej, zawarła z mężem pozwanej umowę najmu na 1/20 części lokalu jakim był budynek gospodarczy położony w (...) O.. Miała prawo do korzystania z niego podczas wykonywania czynności składania filtrów na rzecz pozwanej.

Oprócz powódki, w tym samym czasie, w budynku w O. pracowały jeszcze inne osoby, które również miały podpisane z pozwaną umowy zlecenia, a z jej mężem umowy najmu pomieszczenia gospodarczego w którym pracowały. Przed podjęciem pracy z osobami tymi rozmawiała pozwana, która wyjaśniała jaką umowę podpisują i na czym będzie ona polegała. Nie należała aby w trakcie tej rozmowy podpisać umowę, zostawiała czas do namysłu. Po przystąpieniu do pracy przynoszono tym osobom druk umowy do podpisania. Jeden z zatrudnionych mężczyzn zamierzał starać się o kredyt i zwrócił się do pozwanej o zatrudnienie na umowę o pracę, ale ta odmówiła.

Do pracy w miejscowości O. z O. przywoził osoby tam pracujące, bus za jazdę którym nic nie płaciły. Pracę wykonywały w godzinach wskazanych przez pozwaną za wyjątkiem jednej soboty w miesiącu i niedziel. Obiekt był ogrodzony i

monitorowany. Po wykonaniu określonej w umowie normy dana osoba była wolna i nie musiała świadczyć pracy do kolejnego okresu rozliczeniowego.

Powódka wykonywała jedynie czynności wskazane w umowie o świadczenie usług.

Każdego dnia pod koniec pracy każda z osób pracujących u pozwanej wpisywała na karteczce swoje dane, datę i ilość sztuk wykonanych. Nikt nie kontrolował tego co zostało danego dnia wykonane, jak też nikt nie pokazał jak należy wykonywać czynności. Osoby pracujące zostały pozostawione same sobie, nie było określonej normy do wykonania w ciągu dnia. Gdy zabrakło elementów do składania osoba zgłaszała się do R. M., pracującego u pozwanej na umowie zlecenia i on dostarczał kolejne elementy. Raz w miesiącu lub dwa R. M. sprawdzał jakość wykonanych filtrów.

Jedna z osób zatrudnionych, zwróciła się do pozwanej z propozycją zabrania elementów do składania do domu, lecz pozwana nie wyraziła na to zgody, stwierdzając, że pracownica ta musiałaby wpłacić kaucję za pobrany towar.

Pomieszczenia w których pracowano sprzątały osoby tam wykonujące prace, dwa razy w tygodniu według ustalonej przez nie same kolejności.

Na podstawie sporządzanych rachunków powódka otrzymywała wynagrodzenie po odprowadzeniu przez pozwaną składek i podatku, które kwitowała na tym rachunku.

Jeżeli nie wykonała normy przewidzianej umową o świadczenie usług to kwota do wypłaty podlegała zmniejszeniu.

Dowody:

- umowa najmu k. 96,
- zeznania świadka A. K. k.78 verte,
- zeznania świadka M. P. k.79, 79 verte,
- zeznania świadka K. W. k.79 –verte, 80,
- zeznania świadka D. G. k. 80 verte, 81,
- zeznania świadka S. K. k. 81, 81 verte,
- zeznania świadka D. Ł. k. 81 verte, 82,
- zeznania świadka T. P. k. 82,
- oświadczenia K. W. k. 72, 73,
- zeznania świadka R. M. k. 130 verte, 131,
- zeznania świadka M. O. k. 131,
- przesłuchanie powódki K. P. k. 138-verte 139,
- rachunek do umowy zlecenia nr; 49/07/11, 49/08/11, k. 98, 99,
- oświadczenie powódki o nie wykonaniu normy k. 100,
- oświadczenie powódki o nie wydawaniu innych poleceń
k. 101,102,

- przesłuchanie pozwanej J. S. k. 139, 139-verte,

W oparciu o powyższe ustalenia, Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie w całości.

W niniejszej sprawie, powódka K. P., domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę począwszy od dnia 1 czerwca 2011 r.

Zgodnie z art. 22 § 1¹ k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie umowy ze stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Tak więc jeżeli świadczona praca spełnia warunki przypisane stosunkowi pracy możliwe jest ustalenie, że wiążąca strony umowa nie jest umową cywilnoprawną, a umową o pracę. Decydujące znaczenie mają więc cechy stosunku pracy określone w art. 22 § 1¹ k.p. oraz sformułowane przez doktrynę prawa pracy. Należy także zauważyć, że przepis art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSN 1999, nr 19, poz. 627). Nie ulega też wątpliwości, że nie bez znaczenia dla rozstrzygnięcia o charakterze zawartej umowy mogą okazać się również okoliczności wykonywania pracy, nazwa umowy oraz wola stron. Stwierdzić należy, że dla rozstrzygnięcia charakteru umowy o świadczenie pracy konieczne jest ustalenie, które z cech danej umowy mają charakter przeważający (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1998 r., PKN 334/98, OSN 1999, nr 20, poz. 646).

Tak w doktrynie, jak i orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że stosunek pracy charakteryzuje się takimi podstawowymi cechami jak:

- 1) osobiste świadczenie pracy,
- 2) odpłatność,
- 3) podporządkowanie,
- 4) ryzyko pracodawcy.

Na podstawie przepisu art. 22 § 1¹ k.p. oraz poglądów doktryny można sformułować następującą definicję stosunku pracy. Stosunek pracy jest dobrowolnym stosunkiem prawnym o charakterze zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem. Należy w tym miejscu podkreślić, że jednoznaczne rozstrzygnięcia problemu charakteru zawartej umowy komplikuje to, że treścią stosunku cywilnoprawnego mogą być elementy stosunku pracy. Z drugiej zaś strony brak któregoś z elementów stosunku pracy uniemożliwia z reguły przyjęcie, że łącząca strony umowa była umową o pracę.

W ocenie Sądu podkreślenia wymaga, że niektóre cechy umowy są na tyle istotne, że mają decydujące znaczenie dla określenia jej rodzaju. Tak jest w razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy np. brak podporządkowania, możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią, nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza zakwalifikowanie stosunku prawnego jako umowy o pracę (np. wyrok SN z dnia 26 listopada 1998 r., I PKN 458/98, OSNAPiUS z 2000 r. Nr 3, poz. 94). Możliwa w umowach o charakterze cywilnoprawnym, w szczególności w umowach zlecenia klauzula wykonywania usług przez osobę trzecią-zastępcę jest niedopuszczalna w umowie o pracę. W umowie zawartej między stronami niniejszej sprawy,

zawarta była w § 4 klauzula, umożliwiająca powierzenie czynności wymienionych w umowie o świadczenie usług, innym osobom z zastrzeżeniem zgody pisemnej pozwanej.

Zapis ten, zdaniem Sądu, uniemożliwia ustalenie, że powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Wymóg pisemnej zgody pozwanej na zastępstwo wynikał z konieczności zabezpieczenia się przed ewentualnymi stratami wynikającymi z faktu wykonywania sklejanie filtrów przez osoby, które tego nie robiły w przeszłości.

Sąd uważa, że istotnym kryterium różnicowania umów zlecenia i umowy o pracę jest ustalenie przedmiotu zlecenia (świadczenia usług). Szczegółowe jego określenie, w sposób wyłączający konieczność konkretyzowania go w praktyce w toku wykonywania umowy, decyzjami zleceniodawcy, które nosiłyby znamiona poleceń, czy też dyspozycji wydawanych pracownikowi przez pracodawcę. O istnieniu stosunku pracy przesądzą nie takie elementy, jak rodzaj wykonywanej pracy, lecz stopień samodzielności zleceniobiorcy przy realizacji przedmiotu zlecenia, obowiązek pracownika osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, czy też obowiązek przestrzegania czasu i dyscypliny pracy.

Odnosząc powyższe uwagi do realiów niniejszej sprawy, w ocenie Sądu nie można przyjąć, aby strony łączył stosunek pracy. Powódka dobrowolnie i świadomie zdecydowała się na zawarcie umowy cywilnoprawnej, co nie jest argumentem rozstrzygającym, jakkolwiek nie jest pozbawione znaczenia w sprawie.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego w postaci zeznań świadków, osób zatrudnionych przez pozwaną, w tym świadka R. M., którego niektórzy nazywali brygadzystą pozwanej, wynika, że przed każdym przyjęciem do pracy nowej osoby pozwana rozmawiała z tą osobą, wyjaśniała jej jaka będzie strony łączyła umowa, że nie będzie to umowa o pracę i dopiero po tym, jak osoba ta zdecydowała się na rozpoczęcie pracy, otrzymywała umowę do podpisania. To, że nie była nią umowa o pracę w opisanych warunkach dla nikogo nie mogło być zaskoczeniem.

W razie ustalenia, iż zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygająca o jej typie powinna być in concreto wola stron, gdy strony mają świadomość co do rodzaju zawieranej umowy, potwierdzoną jej postanowieniami (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 23 września 1998r., II UKN 229/98).

Powódka miała świadomość tego, jakiego rodzaju umowę podpisuje i na podstawie jakiej umowy czynności wykonuje. Poza tym, podkreślenia wymaga okoliczność, iż strony w łączącej ich umowie nie wskazały stanowiska pracy, jakie miałyby zajmować powódka, lecz wskazały rodzaj zleczanych czynności – klejenie filtrów. Obowiązki takie, w ocenie Sądu, są bliższe zleceniobiorcy niż pracownikowi podporządkowanemu kierownictwu pracodawcy. Taki sposób określenia czynności jest tożsamy dla umowy zlecenia, która z reguły określa nie stanowisko, na jakim następuje zatrudnienie, lecz rodzaj zleczanych czynności. Zarówno osobiste wykonywanie określonej pracy, jak i nawet pewna dyspozycyjność są także cechami charakterystycznymi dla umowy cywilnoprawnej. Pozostawanie w stałej dyspozycji zlecającego nie oznacza, że wykonuje się pracę podporządkowaną, którą to dyspozycyjność należy rozpatrywać w kontekście specyficznych cechy świadczonej pracy.

W ocenie Sądu, czynności wykonywane przez powódkę, klejenie i składanie filtrów ze swej istoty nie wymagają ścisłego podporządkowania pracodawcy i pozostawiają wykonującej je osobie stosunkowo dużą dozę swobody. Co najistotniejsze, powódka swobodnie decydowała o czasie wykonywania przez siebie zleczonych jej zadań, gdyż umowa o świadczenie usług określała jedynie ilość filtrów do wykonania w ciągu miesiąca, bez rozbicia na normyienne..

Na podkreślenie zdaniem Sądu zasługuje fakt, że powódka mogła wyznaczyć zastępcę, w sytuacji, gdy nie mogła sama wykonywać umowy, przy czym nie ma tu znaczenia okoliczność, że osoba zastępująca musiała być upoważniona przez pozwaną.

Miejsce wykonywania pracy przez powódkę było zdeterminowane zakresem zleczonych jej czynności, z tego też względu nie można przyjąć, by okoliczność ta mogła być poczytana za przesłankę świadcząca o faktycznym zawarciu przez strony umowy o pracę. Elementy, które łączyła powódka w ramach usługi, były magazynowane w miejscowości O., w

obiekcie gdzie pracowała powódka, nadto gdzie był teren ogrodzony i monitorowany przed kradzieżą. Z tych względów pozwana nie wyrażała zgody na zabieranie tych elementów do domu aby nie uległy zniszczeniu, czy kradzieży.

W ocenie Sądu z zebranych w sprawie dowodów nie wynika, na czym miałyby polegać podporządkowanie powódki pozwanej.

Pozwana rzadko przyjeżdżała do O., nie przebywała w pomieszczeniach w których odbywało się montowanie filtrów. Na miejscu był R. M., który miał zawartą z pozwana umowę zlecenia m.in. na kontrolę jakości filtrów montowanych u pozwanej. To on czuwał nad zaopatrzeniem każdego w niezbędną ilość elementów, okresowo kontrolował jakość wytworzonych filtrów. Lecz nie wydawał on poleceń osobom pracującym w O., co mają robić i kiedy, świadczących o pozostawaniu przez nie w stosunku podporządkowania.

Należy też podnieść, że wynagrodzenie powódki było wypłacane w zależności od ilości wykonanych filtrów, a taka forma wynagradzania nie jest typową dla stosunku pracy.

Na uwagę w sprawie zasługuje również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r. (I PKN 394/97), w którym Sąd Najwyższy wskazał, że przepis art. 22 § 1¹ KP nie ma zastosowania, gdy w łączącym strony stosunku prawnym brak podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, takich jak osobiste wykonywanie czynności oraz podporządkowanie organizacyjne i służbowe. W uzasadnieniu tego wyroku sąd wskazał, że okoliczność, iż strona pozwana dostarczała lokal i wyznaczała godziny otwarcia nie przemawiają jeszcze za tym, że strony łączył stosunek pracy. W niektórych, bowiem umowach cywilnoprawnych strona dająca zlecenie jest zainteresowana tym, by przyjmujący zlecenie wykonywał czynności w określonym miejscu i czasie. Dalej Sąd Najwyższy wskazał, że zlecający może również w trosce o swój majątek zobowiązać w umowie do systematycznego rozliczania się z prowadzonej działalności. Wskutek tego nie zmienia się jednak charakter prawny umowy. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy stwierdził także, że nawet ustanowienie odpowiedzialności materialnej powódki za powierzone mienie, ani przyznanie jej prawa do urlopu wypoczynkowego, które nastąpiło w drodze zarządzenia dyrektora nie mogą być argumentem przemawiającym za istnieniem umowy o pracę.

Sąd Rejonowy w pełni zaakceptował wyrażone w cytowanym wyroku poglądy.

Reasumując Sąd zważył, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (vide wyrok SN z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001/9/310). Nie narusza to art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony, zgodnie z zasadą autonomii woli stron kreującą swobodę umów (art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Oznacza to większy respekt dla woli podmiotów stosunków prawnych, lecz jednocześnie większą odpowiedzialność tych podmiotów za następstwa podejmowanych przez nie indywidualnych decyzji. Prowadzi to w obrocie prawnym do uszanowania intencji i woli stron, która znajduje wyraz bezpośrednio w składanych przez nie oświadczeniach woli, a zwłaszcza w zawartych przez nie umowach. Dotyczy to w jednakowym stopniu wszystkich umów, w tym także umów dotyczących świadczenia pracy.

Co prawda, o charakterze prawnym danego stosunku zatrudnienia nie rozstrzyga jedynie nazwa umowy, jaką nadały jej strony (w rozpoznawanej sprawie strony nazwały zawartą umowę umową zlecenie), lecz także, a nawet przede wszystkim, jej treść, a ściślej treść stosunku prawnego, który w wyniku tej umowy powstaje; jednakże nazwy umowy nie można zignorować, bo nazwa ta przynajmniej pośrednio świadczy o zgodnym celu i zamiarze stron umowy, co do rodzaju kreowanego ową umową stosunku prawnego. Inaczej mówiąc, o istocie i charakterze stosunku prawnego wynikającego z umowy decyduje zamiar stron i cel umowy, jednak w razie wątpliwości co do tego, jaka była intencja stron (co do rodzaju umowy) za rozstrzygające należy uznać to, co znalazło wyraz w bezpośrednich oświadczeniach woli stron i w dokonanej przez nie kwalifikacji czynności prawnej, wyrażonej w nadanej jej nazwie. Wola stron obejmuje bowiem również samą nazwę czynności prawnej, na podstawie której można odtworzyć intencje (zgodny

cel i zamiar) stron przy składaniu oświadczeń woli. W rozpoznawanej sprawie strony zawarły umowę o świadczenie usług, która w swojej treści w sposób wyraźny odwoływała się do przepisów kodeksu cywilnego. Zawarta umowa nie została nazwana umową o pracę.

Sąd dokonał ustaleń w niniejszej sprawie w oparciu o zebrane w sprawie dowody z dokumentów oraz zeznań świadków: A. K., M. P., K. W., D. G., S. K., D. Ł., T. P., R. M., M. O., - przesłuchanie powódki K. P., oraz pozwanej J. S.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd dał wiarę przedstawionym w sprawie dowodom z dokumentów w postaci umowy o świadczenie usług, umowy najmu, jako że żadna ze stron w toku postępowania nie podważyła skutecznie jej autentyczności i wiarygodności.

Oceny zeznań świadków Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. W ocenie Sądu, zeznania świadków były jasne i logiczne, zbieżne ze sobą, wynikało z nich w sposób nie budzący wątpliwości, że pozwana przedstawiała warunki zatrudnienia każdej nowo zatrudnionej osobie, pozwalając na zastanowienie się, nie przymuszała do podjęcia pracy.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki, która zeznała, że od samego początku chciała umowę o pracę, ale nie pytała się pozwanej jaką będzie miała umowę. Jej zeznania były gołosłowne i miały jedynie na celu uwiarygodnienie wniesionego przez powódkę powództwa. W żaden sposób nie podważyły one skutecznie faktu zawarcia umowy o świadczenie usług w spornym okresie i nie wykazały, aby wolą stron było zawarcie umowy o pracę. Natomiast jak wynika z treści pozwu, powódka domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy, albowiem chciała skorzystać ze świadczeń przysługujących pracownikom w zakresie „stażu pracy i wszelkich innych świadczeń których nie miała”.

Na podstawie takich ustaleń Sąd był uprawniony do konstatacji, że strony nie łączył stosunek pracy, a umowa cywilnoprawna i orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku, oddalającym powództwo.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 11 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 (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) wynosiły 60,00 zł.

Sąd jednakże postanowił zastosować art. 102 k.p.c. stanowiący, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca przyznał sądowi w powołanym przepisie pewną swobodę w zasądzaniu kosztów procesu, gdy stosowaniu zasady odpowiedzialności za wynik sporu (art. 98 k.p.c.) sprzeciwiają się względy słuszności. Sąd postanowił odstąpić od obciążania powódki kosztami procesu należnymi pozwanej. W tym względzie, Sąd kierował się faktem, że powódka jest obecnie w ciężkiej sytuacji materialnej. Powyższe okoliczności, w ocenie Sądu, uzasadniają całkowite odstąpienie od obciążania powódki kosztami niniejszego procesu pomimo, iż wytoczone przez nią powództwo było oczywiście bezzasadne.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.