

Sygn. akt XP 626/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 listopada 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: E. Ż., I. W.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 20 listopada 2019 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **R. D.**

przeciwko: **K (...) O sp. z o.o. we W.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy, zapłatę wynagrodzenia za pracę, w tym zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop oraz zapłatę odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy

I. oddala powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, ekwiwalent za niewykorzystany urlop i odszkodowanie za rozwiązanie stosunku pracy;

II. wyłącza do odrębnego rozpoznania roszczenie o zapłatę wynagrodzenia z tytułu umowy cywilnoprawnej w łącznej kwocie 2119,66 zł i sprawę w tym zakresie przekazuje Sądowi Rejonowemu dla Wrocławia – Fabrycznej Wydziałowi Cywilnemu jako właściwemu funkcjonalnie i miejscowo;

III. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 427,50 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w zakresie oddalonego roszczenia;

IV. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powódka **R. D.** pozwem z dnia 30 października 2018 r. (data prezentaty k. 4), uzupełnionym pismem z 9 grudnia 2018 r., skierowanym przeciwko stronie pozwanej **(...) sp. z o.o. z siedzibą we W.** wniosła o:

(1) ustalenie istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy w okresie od 29 marca 2017 r. do 24 kwietnia 2017 r., na podstawie którego powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku negocjatora umów;

(2) zasądzenie kwoty 272,72 zł brutto wraz z odsetkami liczonymi od dnia 31 marca 2017 r. tytułem wynagrodzenia za miesiąc marzec 2017 r.;

(3) zasądzenie kwoty 1.578,94 zł brutto wraz z odsetkami liczonymi od dnia 24 kwietnia 2017 r. tytułem części wynagrodzenia za kwiecień 2017 r.;

(4) zasądzenie kwoty 268,00 zł brutto wraz z odsetkami liczonymi od dnia 24 kwietnia 2017 r. tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe;

(5) zasądzenie kwoty 487,80 zł brutto wraz z odsetkami liczonymi od dnia 24 kwietnia 2017 r. tytułem ekwiwalentu za 5 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego;

(6) zasądzenie kwoty 6.000,00 zł brutto wraz z odsetkami liczonymi od dnia 24 kwietnia 2017 r. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Uzasadniając swoje żądania, powódka podniosła, że w Internecie przeczytała ogłoszenie o zatrudnieniu pracownika na umowę o pracę, na cały etat, na stanowisko negocjatora umów. Po rozmowie z prezesem zarządu poproszono ją o sprawdzenie, czy będzie możliwość skierowania jej do pracy z Urzędu Pracy. Jak się okazało takiej możliwości jednak nie było. Pomimo tego otrzymała informację, iż została zatrudniona. Wskazała, że pracowała w biurze przy ul. (...) we W., gdzie miała swoje miejsce pracy, komputer, telefon służbowy. Razem z nią pracowała jeszcze inna osoba, która wykonywała bardzo podobne prace. Powódka kilkakrotnie upominała się o umowę o pracę, lecz była zbywana. W dniu 21 kwietnia 2017 r. w celach służbowych powódka otrzymała od szefa samochód osobowy. W drodze do klienta miała niegroźną kolizję. W poniedziałek rano przekazano jej informację, że jest zwolniona. Nie otrzymała jednak żadnego dokumentu o wypowiedzeniu umowy, nie otrzymała także świadectwa pracy, ani zaległego wynagrodzenia (k. 4-9, 33-v. 33).

Odpowiadając na pozew strona pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. wniosła o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powódki zwrotu kosztów procesu postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana zarzuciła, że strony łączyła wyłącznie umowa o dzieło, w ramach której powódka otrzymała wynagrodzenie w kwocie 1.100,00 zł netto. Przyznała, że powódka zgłosiła się wprawdzie w związku z zamieszczonym ogłoszeniem o pracę. Jednakże na podstawie umowy o pracę osoba miała zostać zatrudniona dopiero w późniejszym czasie, po nawiązaniu współpracy z Urzędem Pracy. Powódka została poinformowana, że obecnie nie jest prowadzony nabór na stanowisko, które miało powstać dopiero w przyszłości. Może jej natomiast zostać powierzona praca w ramach umowy o dzieło na zawarcie określonej ilości umów w imieniu zleceniodawcy. W ramach tej umowy powódka nie wykonywała pracy na rzecz pracodawcy pod jego kierownictwem, ani w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. W celu sprawnego wykonania dzieła udostępniono powódce telefon, laptop i incydentalnie samochód. Bierność wykonywania dzieła doprowadziła do odstąpienia od umowy. W związku z rozwiązaniem umowy powódka otrzymała w całości należne jej wynagrodzenie (k. 48-52).

Postanowieniem z 20 grudnia 2018 r. Sąd skierował sprawę do mediacji (k. 35).

Strona pozwana nie wyraziła zgody na mediację (k. 42).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. specjalizuje się w wykonaniu instalacji teletechnicznych. W 2017 r. była podwykonawcą firmy (...), która była partnerem technicznym firmy (...). W ramach współpracy strona pozwana między innymi poszukiwała klientów dla firmy (...), z którymi można byłoby podpisać umowę na montaż przyłącza światłowodowego. Początkowo poszukiwaniem klientów zajmowała się A. P., która przede wszystkim pracowała jako asystentka i oprócz tego zajmowała się także obsługą biurową, wystawianiem faktur, nabywaniem materiałów biurowych itp. Kiedy okazało się, że w związku ze współpracą z O. A. P. ma za dużo pracy, strona pozwana postanowiła zatrudnić dodatkową osobę, która miałaby się zajmować wyłącznie pozyskiwaniem klientów na przyłącza światłowodowe. W marcu 2017 r. na stronie internetowej G. zamieściła ogłoszenie w sprawie poszukiwania pracownika na pełen etat, na podstawie umowy o pracę, na stanowisko negocjatora umów.

Powódka R. D. poszukując pracy znalazła na portalu internetowym ogłoszenie zamieszczone przez stronę pozwaną i skontaktowała się telefonicznie w tej sprawie. Następnie spotkała się z P. D. (1), który poinformował ją, że obecnie może zostać zatrudniona na podstawie umowy o dzieło, gdyż strona pozwana mogła zatrudnić jedynie pracownika na podstawie umowy o pracę z dofinansowaniem z Urzędu Pracy, a formalności w tym zakresie nie zostały załatwione. Ponadto chciano sprawdzić czy powódka będzie się nadawała do pracy, czy też nie. P. D. (1) ustalił z powódką, że będzie otrzymywała wynagrodzenie 1.500,00 zł bez względu na ilość zawartych umów, zaś za każdą dodatkową umowę ponad limit 15-20 umów powódka miała otrzymywać dodatkowe 50,00 zł. Następnego dnia, tj. 29 marca 2017 r. powódka pojechała razem z A. P. i R. M. do P., gdzie podpisywana była umowa z klientem. W trakcie wyjazdu wyjaśniono powódce, na czy miała polegać jej praca, została również poinstruowana, jak ma rozmawiać z właścicielami i zarządcami nieruchomości. Powódka wyjechała do P. około godz. 6:00, a powróciła około godz. 19:00. Następnego dnia powódka stawiała się w biurze strony pozwanej, które znajdowało się w mieszkaniu w bloku przy ul. (...) we W.. Biuro było otwarte od godz. 8:00 do 16:00. Pracowały w nim 4 osoby, sekretarka-asystentka A. P. oraz 3 projektantów. Biuro składało się z 3 pokoi, kuchni i łazienki. Powódka została wyposażona przez stronę pozwaną w komputer oraz telefon komórkowy, został utworzony dla niej adres mailowy. Początkowo wszystkie osoby pracowały w jednym pomieszczeniu, gdyż jeden pokój był zastawiony starymi meblami. Natomiast po wyremontowaniu jednego z 3 pokoi wstawiono tam 2 stoliki, z których jeden zajmowała powódka, a drugi A. P.. Powódkę przeniesiono do innego pokoju również na prośbę pozostałych pracowników, z uwagi na jej nieakceptowalne dla innych zachowanie.

Powódka zajmowała się poszukiwaniem kontaktów oraz pozyskiwaniem umów z zarządcami lub właścicielami nieruchomości na założenie sieci przyłącza światłowodowego na zlecenie firmy (...). W tym celu zostały jej udostępnione wszelkie dokumenty szkoleniowe z firmy (...). Powódka otrzymała od firmy (...) bazę danych i na jej podstawie miała wyszukiwać kontakty do właścicieli lub zarządców nieruchomości, a następnie kontaktowała się z nimi nakłaniając do zawarcia umowy. Baza była uzupełniana przez O. na bieżąco. Jeżeli powódce nie udało się pozyskać kontakty telefonicznie, wówczas udawała się pod wskazany adres aby ustalić, z kim należy się skontaktować w celu zaproponowania dostarczania światłowodu. Powódka miała rozliczać się z listy przekazanych adresów do pozyskania. Strona pozwana oczekiwała od powódki efektów jej pracy, gdyż od podpisania umowy na udostępnienie nieruchomości była uzależniona praca projektantów i możliwość zaprojektowania i wykonania sieci światłowodowej przez stronę pozwaną. Nikt nie narzucał powódce trybu ani sposobu wykonywania pracy. Nie miała określonych godzin pracy ani osoby przełożonego, który bieżąco wydawałby jej polecenia dotyczące wykonywania pracy. Powódka miała działać na podstawie bazy danych i samodzielnie, na podstawie wiedzy uzyskanej przed rozpoczęciem wykonywania umowy, kontaktować się z podmiotami, negocjując zawarcie umowy.

Przed podjęciem współpracy ze stroną pozwaną, powódki nie skierowano na badania lekarskie.

A. P. miała obowiązek przebywania w biurze w określonych godzinach jako sekretarka/asystentka, posiadające liczne obowiązki wykraczające poza wyszukiwanie kontaktów w celu zawarcia umów. Powódka zajmowała się wyłącznie kontaktami z podmiotami z bazy danych w celu zawarcia umów.

Dowód:

- zeznania świadka A. P. – karta 126 (płyta CD),
- zeznania świadka R. M. – karta 126 (płyta CD),
- zeznania świadka P. S. – karta 126 (płyta CD),
- wyjaśnienia powódki R. D. – karta 126 (płyta CD),
- wyjaśnienia przysłuchanego w char. strony pozwanej P. D. (2) – karta 126, 142 (płyta CD),
- karta telefoniczna – karta 10 (koperta),

- rzut ekranu z ogłoszeniem o pracę – karta 12,
- wykaz koordynatorów – karta 16,
- pismp w sprawie dostępu do nieruchomości – karta 17,
- wykaz nieruchomości – karta 18-21,
- wykaz radców prawnych – karta 22,
- wydruk biletu – karta 28,
- wykaz połączeń – karta 71-79,

Wszystkie osoby, które były zatrudniane przez stronę pozwaną w ramach projektu miały obowiązek przedstawiania się jako reprezentant firmy (...). Kontrahent wymagał, aby wszyscy mieli wizytówki z nazwą firmy (...). Z tej przyczyny strona pozwana w drugim tygodniu współpracy z powódką zaczęła szukać firmy, która miałaby wydrukować wizytówki. Powódka poinformowała wówczas, że ma znajomą drukarnię, gdzie będzie można wydrukować wizytówki zrobić szybko i tanio. Sama zadeklarowała, że zajmie się wykonaniem wizytówek, strona pozwana wyraziła na to zgodę.

Dowód:

- zeznania świadka A. P. – karta 126 (płyta CD),
- zeznania świadka R. M. – karta 126 (płyta CD),
- wyjaśnienia powódki R. D. – karta 126 (płyta CD),
- wyjaśnienia przysłuchanego w char. strony pozwanej P. D. (2) – karta 126, 142 (płyta CD),
- wizytówka – karta 10,
- rzut ekranu z wiadomością e-mail – karta 26-27.

W dniu 21 kwietnia 2017 r. (piątek) około godz. 11:00 powódka udała się na B. w celu przeprowadzenia rozmów z potencjalnymi klientami. Na spotkanie jechała z biura samochodem osobowym strony pozwanej. Z uwagi na korki na drodze, chciała pojechać przez osiedle, żeby ominąć zator. Około godz. 13:00 na skutek nieuwagi na ulicy (...) uderzyła w inny pojazd. Na miejsce nie została wezwana Policja. Po spisaniu oświadczenia o kolizji powódka pojechała dalej. Kierowany przez nią pojazd nie doznał żadnych uszkodzeń. Wracając z rozmów z B. około godz. 17:00 zadzwoniła do P. D. (1) i poinformowała go o stłuczce. P. D. (1) skontaktował się z poszkodowanym aby załatwić sprawę bez pośrednictwa firmy ubezpieczeniowej, żeby nie tracić ubezpieczenia na pojazdy firmowe. Jednak kierowca odmówił i poinformował go, że koszty naprawy to około 10.000,00 zł.

Kiedy w dniu 24 kwietnia 2017 r. (poniedziałek) powódka przysłała rano do biura, poinformowano ją, że została zwolniona. Powodem tej decyzji był brak efektów pracy (niepodpisanie żadnej umowy) oraz kwestia zachowania powódki po kolizji, w szczególności podjęcia przez nią decyzji o niewezwaniu Policji bez wiedzy strony pozwanej.

Dowód:

- zeznania świadka R. M. – karta 126 (płyta CD),
- wyjaśnienie powódki R. D. – karta 126 (płyta CD),
- wyjaśnienia przysłuchanego w char. strony pozwanej P. D. (2) – karta 126, 142 (płyta CD).

W dniu 14 maja 2017 r. powódka na (...) pokwitowała odebranie kwoty 500,00 zł tytułem pensji za umowę o dzieło. Pozostała część wynagrodzenia miała zostać wypłacona do 15 czerwca 2017 r.

W czerwcu 2017 r. P. D. (1) przyjechał do powódki, aby wypłacić jej pozostałą część wynagrodzenia. Powódka nie odebrała jednak pieniędzy, gdyż domagano się od niej podpisania przedstawionej jej umowy o dzieło.

W dniu 14 czerwca 2017 r. strona pozwana przekazem pocztowym wysłała na adres powódki kwotę 600,00 zł tytułem za umowę o dzieło.

Dowód:

- zeznania świadka P. S. – karta 126 (płyta CD),
- wyjaśnienie powódki R. D. – karta 126 (płyta CD),
- potwierdzenie odbioru gotówki – karta 87,
- przekaz pocztowy – karta 88.

Pismem z 18 maja 2017 r. powódka wezwała stronę pozwaną do uregulowania:

- wynagrodzenia za przepracowany okres od 29 marca 2017 r. do czasu prawomocnego rozwiązania umowy o pracę,
- ekwiwalentu za urlop,
- diet za delegacje w dniu 29 marca 2017 r. P. i 10 kwietnia 2017 r. Z. i Ł.,
- godzin nadliczbowych.

Pismem z 1 czerwca 2017 r. strona pozwana oświadczyła, że żądania powódki nie mają żadnego uzasadnienia, bowiem stron nie łączyła umowa o pracę, lecz umowa cywilnoprawna. Natomiast na poczet wynagrodzenia powódka otrzymała kwotę 500,00 zł i do wypłaty pozostało jeszcze 600,00 zł, która została przekazana przekazem pocztowym.

Dowód:

- pismo powódki – karta 15,
- pismo strony pozwanej – karta 25

W dniu 28 kwietnia 2017 r. strona pozwana złożyła w Urzędzie Pracy we W. wniosek o refundację części kosztów poniesionych na wynagrodzenia za skierowanych bezrobotnych do 30 roku życia. Przewidywano 2 osoby do zatrudnienia na stanowisko sekretarki oraz osoby do pozyskiwania umów. Wysokość proponowanego wynagrodzenia 2.500,00 zł brutto. Godziny pracy od 8:00 do 16:00.

W dniu 22 czerwca 2017 r. strona pozwana zawarła z Urzędem Pracy we W. umowę nr (...) na skierowanie przez urząd dwóch bezrobotnych do 30 roku życia na stanowiska: sekretarka oraz osoby do pozyskiwania umów, z dofinansowaniem za okres 12 miesięcy.

W lipcu 2017 r. strona pozwana zawarła z aneks nr (...) na podstawie którego w miejsce osoby na stanowisku osoby do pozyskiwania umów zatrudnić osobę na stanowisku montera sieci i urządzeń telekomunikacyjnych.

Dowód:

- umowa – karta 62-v. 63,

- wniosek – karta 64-68,
- pismo UP we W. – karta 69,
- aneks – karta 70,

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy nie zasługiwało na uwzględnienie.

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 grudnia 2002 r. (I PKN 629/01 – publ. portal orzeczeń SN), 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 daleko idące konsekwencje zatrudnienia pracowniczego dla przyszłych uprawnień pracownika, Sąd Rejonowy badał cechy łączącego strony w spornym okresie stosunku. Ponadto, zbadanie charakteru łączącej strony umowy miało charakter prejudycjalny dla ewentualnego uwzględnienia roszczenia powódki o zapłatę.

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 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) (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 uwzględniać specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego. Umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawianiu 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 okoliczności rozpoczęcia przez strony współpracy, a tym samym wola stron, jak i przebieg współpracy między stronami, w szczególności brak podporządkowania pracowniczego powódki wobec strony pozwanej, wskazują bowiem niewątpliwie na cywilnoprawny charakter łączącego strony stosunku zobowiązaniowego.

Bezspornym było, że w okresie od 29 marca 2017 r. do 24 kwietnia 2017 r. powódka wykonywała pracę u strony pozwanej. Spór między stronami sprowadzał się do kwestii, jaki charakter miało zatrudnienie powódki – pracowniczy, czy cywilnoprawny.

Sąd Rejonowy miał na uwadze, że w marcu 2017 r. strona pozwana zamieściła na portalu internetowym ogłoszenie o poszukiwaniu osoby do zatrudnienia na pełen etat na umowę o pracę na stanowisku negocjatora umów. Z ustaleń faktycznych wynika, że oferta miała dotyczyć zatrudnienia z dofinansowaniem z Urzędu Pracy. Odpowiadając na ogłoszenie, powódka skontaktowała się ze stroną pozwaną telefonicznie i została zaproszona na rozmowę. Powódka oczekiwała zawarcia umowy o pracę, tak jak wynikało to z ogłoszenia. Jednakże trakcie spotkania z P. D. (1) powódka została poinformowana, że aktualnie pozwana nie ma możliwości zawarcia umowy o pracę, gdyż stanowisko z

ogłoszenia miało zostać utworzone w oparciu o dofinansowanie z Urzędu Pracy, a formalności w tej sprawie nie zostały jeszcze zakończone. P. D. (1) chciał sprawdzić, czy powódka będzie się nadawała do wykonywania powierzonej jej pracy. Z tej przyczyny P. D. (1) zaproponował powódce zawarcie umowy o dzieło za wynagrodzeniem 1.500,00 zł bez względu na ilość zawartych umów, zaś za każdą dodatkową umowę ponad limit 15-20 umów powódka miała otrzymywać 50,00 zł. Powódka zgodziła się na zaproponowane jej warunki i następnego dnia wraz z A. P. oraz R. M. udała się do P., gdzie podczas zawierania jednego z kontraktów przedstawiono powódce, jak ma wykonywać umowę, została również poinstruowana, w jaki sposób ma rozmawiać z właścicielami i zarządcami nieruchomości.

W okolicznościach niniejszej sprawy nie sposób uznać, by wolą obu stron było zawarcie umowy o pracę. Biorąc pod uwagę, iż powódka przyjęła ostatecznie zaproponowane jej przez P. D. (1) warunki podjęcia współpracy należy stwierdzić, iż wyraziła wolę zawarcia umowy cywilnoprawnej. Należy podkreślić, że powódka jest osobą posiadającą doświadczenie życiowe, w tym na rynku pracy, zdawała sobie zatem sprawę, że nawiązanie stosunku pracy związane jest między innymi z przeprowadzeniem wstępnych badań lekarskich i szkolenia bhp. Podejmując pracę u strony pozwanej powódka takiego badania przed dopuszczeniem do pracy nie przechodziła, ani nie domagała się jego przeprowadzenia, nie była także przeszkolona z zakresu bhp, co potwierdza istnienie po jej stronie pełnej świadomości zawarcia z pozwaną umowy cywilnoprawnej.

Przede wszystkim stwierdzić zaś należy, że w niniejszej sprawie nie zachodzi przesłanka podporządkowania pracowniczego, nie tylko charakterystycznego dla stosunku pracy, ale stanowiącego jego konstrukcyjny element. Z ustaleń faktycznych wynika, że biuro strony pozwanej znajdowało się w mieszkaniu w bloku przy ul. (...) we W.. Biuro było otwarte w godzinach 8:00-16:00. Z zeznań świadka A. P. wynika, że powódka przebywała w biurze mniej więcej w godzinach pracy biura. Powódka nie była jednak zobligowana do przebywania w biurze w ściśle określonych godzinach. Nikt nie narzucił powódce sztywnych godzin pracy. Okoliczność, iż usługę wobec pozwanego powódka wykonywała w biurze, było zdeterminowane charakterem podjętej współpracy, nie zaś pracowniczym charakterem zatrudnienia ani kierowniczym podporządkowaniem powódki. Powódka zajmowała się poszukiwaniem kontaktów do zarządców lub właścicieli nieruchomości i pozyskiwaniem umów na udostępnianie nieruchomości w celu założenia sieci światłowodowej O.. W tym celu powódce zostały udostępnione dokumenty szkoleniowe z firmy (...) oraz komputerowa baza danych, na podstawie której powódka miała poszukiwać kontaktów do właścicieli lub zarządców nieruchomości. Baza była uzupełniana przez O. na bieżąco. Powódka wykonywała powierzone jej zadania zarówno w biurze, jak i w terenie.

Podkreślenia wymaga, że z dokonanych ustaleń faktycznych sprawy wynika, iż nikt nie narzucił powódce trybu pracy, nie kontrolował jej, a przede wszystkim nikt nie wydawał jej jakichkolwiek poleceń w przedmiocie czynności lub zadań, jakie ma w danym momencie wykonywać, z jakimi potencjalnymi klientami ma się kontaktować w celu zawarcia umowy. Strona pozwana oczekiwała od powódki nie stałej obecności i wykonywania bieżących poleceń, ale efektów jej pracy, gdyż od podpisania umowy na udostępnienie nieruchomości była uzależniona praca projektantów i możliwość zaprojektowania i wykonania sieci światłowodowej. W ocenie Sądu Rejonowego nie ma decydującego znaczenia, czy praca powódki miała polegać jedynie na telefonowaniu na wskazany w wykazie O. numer telefonu lub adres e-mail, czy też powódka musiała wykonać jakieś dodatkowe czynności w celu ustalenia kontaktu. Istotne jest, że powódka pracowała samodzielnie, nie zaś w warunkach kierownictwa i podporządkowania, zaś strona pozwana oczekiwała od niej staranności i określonego rezultatu, nie zaś bieżącego wykonywania poleceń.

Zaznaczyć należy, iż powierzenie powódce komputera i telefonu komórkowego, a nawet udostępnienie samochodu, nie przesądza pracowniczego charakteru zawartej przez strony umowy, albowiem jest to element charakterystyczny również w przypadku umów cywilnoprawnych.

O istnieniu między stronami nie świadczy również w najmniejszym stopniu okoliczność wykonania przez powódkę wizytówek dla osób zatrudnionych u strony pozwanej. Z ustaleń faktycznych wynika, że firma (...) oczekiwała, aby wszystkie osoby zaangażowane w projekt przedstawiały się jako reprezentant firmy (...). Prezes pozwanej sygnalizował, że wszyscy zatrudnieni powinni mieć takie wizytówki. Wówczas powódka poinformowała, że ma znajomą drukarnię, gdzie będzie można zrobić wizytówki szybciej oraz taniej, a ponadto sama zadeklarowała, że zajmie

się ich wykonaniem, na co prezes pozwanej się zgodził. Zajęcie się przez powódkę zleceniem wizytówek nie wynikało, co potwierdzili świadkowie, ze skierowanego do niej polecenia służbowego, ale było skutkiem własnej inicjatywy powódki.

Chybione jest również stanowisko powódki, jakoby wykonywała ona u strony pozwanej taką samą pracę, jak świadek A. P.. A. P. była sekretarką/asystentką i zajmowała się głównie obsługą sekretariatu pozwanej spółki, wystawianiem faktur, zakupem materiałów biurowych itp. Strona pozwana była podwykonawcą firmy (...), która była partnerem technicznym firmy (...). W ramach współpracy strona pozwana poszukiwała klientów dla firmy (...), z którymi można byłoby podpisać umowę na montaż przyłącza światłowodowego. Początkowo zadania te zlecono dodatkowo sekretarce A. P.. Były to jednak jej dodatkowe zadania, głównie nadal zajmowała się obsługą sekretariatu. Kiedy zatem okazało się, że w związku ze współpracą z O. A. P. ma za dużo pracy, strona pozwana postanowiła zaangażować do pozyskiwania klientów nową osobę, która miałaby przejąć od A. P. jej dodatkowe zadania i zajmować się wyłącznie pozyskiwaniem umów. Osoba tą była powódka.

Reasumując, analiza okoliczności zawarcia i charakteru zatrudnienia powódki u pozwanej nie daje podstaw do przyjęcia, by zatrudnienie to miało charakter pracowniczy. Powódka niewątpliwie zdawała sobie sprawę z różnic między zatrudnieniem pracowniczym a cywilnoprawnym, wiedziała, że nie była kierowana na badania wstępne ani szkolona z zakresu bhp, a także była poinformowana przez pozwanego, że umowę o pracę otrzyma być może w przyszłości, kiedy powódka sprawdzi się w zleconej jej pracy, a pozwana będzie mogła korzystać z dofinansowania z urzędu pracy. Podkreślenia wymaga, że o ile okoliczność ewentualnego dofinansowania i chęć sprawdzenia powódki same w sobie nie mogłyby być skuteczną podstawą zatrudnienia jej w warunkach umowy cywilnoprawnej, gdyby zatrudnienie to było wykonywane w warunkach podporządkowania pracowniczego. W ocenie Sądu charakter zadań zleconych powódce nie wykluczał jednak zatrudnienia jej na podstawie umowy cywilnoprawnej, skoro brak było elementu podporządkowania pracowniczego powódki wobec pozwanego. W tej sytuacji (gdy brak podporządkowania kierowniczego o dopuszczalne jest zarówno zatrudnienie pracownicze, jak i niepracownicze, np. przy wykonywaniu pracy ochroniarza, konwojenta, osoby sprzątającej) decydująca dla ustalenia charakteru umowy jest wola stron. W niniejszej sprawie, jak wyżej wskazano, brak zaś podstaw do przyjęcia, by którakolwiek ze stron przy rozpoczęciu współpracy posiadała lub wyraziła wolę zatrudnienia o charakterze pracowniczym.

Jedynie na marginesie wskazać należy, że zawarta przez strony umowa cywilnoprawna bliższa była w ocenie sądu umowie starannego działania – umowie o świadczenie usług w typie zlecenia – nie zaś umowie o dzieło. Brak było bowiem jednego dzieła – efektu – powódka miała zagwarantowaną kwotę wynagrodzenia jedynie za staranne działanie – bez względu na efekt, a jedynie dodatkową premię za wynik (każda umowa ponad 15-20). Kwestia ta pozostaje jednak w niniejszej sprawie poboczną.

Z powyższych względów, Sąd w pkt I sentencji wyroku oddalił powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy (1) jako bezzasadne.

Konsekwencją powyższego było również oddalenie powództwa o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy (6) oraz o zasądzenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (5), gdyż są to świadczenia wynikające ściśle ze stosunku pracy.

Dokonując ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie, Sąd odwołał się do dowodów z dokumentów niekwestionowanych przez strony i nie budzących wątpliwości, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Przy ustalaniu stanu faktycznego, Sąd w dużej mierze oparł się na zeznania świadków oraz wyjaśnieniach stron. Ich ocena została dokonana w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. W zakresie ustaleń faktycznych istotne znaczenie miały zeznania świadków A. P. oraz R. M.. Mieli oni bowiem możliwość w okresie spornym współpracować z powódką. Posiadali więc bezpośrednią wiedzę na temat jej pracy. Ich zeznania okazały się spójne i logiczne dlatego Sąd dał im wiarę. Zeznania świadków B. M. oraz P. S., również zostały uznane za wiarygodne, choć nie miały one istotnego znaczenia dla sprawy - świadkowie nie posiadali bezpośredniej wiedzy na temat pracy powódki. Świadek

B. M. współpracuje z pozwanym w zakresie prowadzenia księgowości i nie pracuje w biurze pozwanego we W., ale w innej miejscowości. Natomiast świadek P. S. nie był pracownikiem strony pozwanej i nie posiadał wiedzy na temat czynności, jakie dla pozwanej wykonywała powódka. Wszelkie relacje informacyjne, jakie świadek posiadał, pochodziły nie z jego bezpośrednich obserwacji, ale z relacji powódki. Oceniając zeznania świadków Sąd miał na uwadze, że część z nich była lub nadal jest pracownikami/współpracownikami strony pozwanej. Jednakże w kontekście całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego nie sposób odmówić zeznaniom tych świadków wiarygodności. Należy wskazać, że sprawy pracownicze mają to do siebie, iż świadkami są zazwyczaj aktualni bądź byli pracownicy jednej ze stron sporu.

Wyjaśnieniom powódki Sąd dał wiarę w zakresie w jakim korespondowały one z pozostałymi wiarygodnymi dowodami w sprawie. Relacja powódki w dużej mierze stanowiła jej emocjonalną i subiektywną ocenę określonych zdarzeń stanu faktycznego.

Sąd dał wiarę wyjaśnieniom przesłuchanego w charakterze strony pozwanej P. D. (1), które spójnie korespondowały z zeznaniami świadków oraz wiarygodnymi dowodami z dokumentów.

Sąd nie uwzględnił wniosku powódki o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu grafologii na okoliczność zapisów dokonanych na potwierdzeniu wypłaty gotówki, były one bowiem nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Sporządzona przez pozwanego adnotacja, czego dotyczy wypłata danej kwoty, nie miała znaczenia dla ustalenia istnienia lub nieistnienia stosunku pracy między stronami.

W pkt II sentencji wyroku, Sąd wyłączył do odrębnego rozpoznania sprawę w zakresie wynagrodzenia (2-4) z tytułu umowy cywilnoprawnej w łącznej kwocie 2.119,66 zł i przekazał sądowi właściwemu do jej rozpoznania. Zgodnie z treścią art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c., przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się między innymi sprawy o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane. Sprawami ze stosunku pracy są te, w których podłożem dochodzonego roszczenia jest stosunek pracy, niezależnie od tego, na jakiej podstawie (umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania czy spółdzielczej umowy o pracę). Natomiast sprawami związanymi ze stosunkiem pracy są sprawy, w których podstawa prawna wynika nie z bezpośredniej realizacji praw i obowiązków kreowanych stosunkiem pracy, lecz z innych powiązań prawnych między pracownikiem a pracodawcą, uwarunkowanych istnieniem stosunku pracy. Między stosunkiem pracy a innym stosunkiem prawnym, z którego wypływa roszczenie, musi zatem istnieć ścisły związek.

W niniejszej sprawie powódka domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy nią a stroną pozwaną, jak również zasądzenia między innymi zaległego wynagrodzenia za miesiące marzec i kwiecień 2017 r. oraz dodatkowego wynagrodzenia w kwocie 268,00 zł. Skoro w pkt I sentencji wyroku Sąd oddalił powództwo w zakresie, w jakim powódka domagała się ustalenia istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy, to jednocześnie uznał, że dochodzone przez nią w/w świadczenia nie stanowią wynagrodzenia za pracę, a tym samym sprawa w tym zakresie nie stanowi sprawy z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c. i nie należy do właściwości tut. Sądu. Dlatego też mając na uwadze, iż w/w roszczenia dotyczą stosunku opartego na umowie cywilnoprawnej, postępowanie w tym zakresie winno być kontynuowane przed sądem właściwym funkcjonalnie (tj. wydziałem cywilnym) i miejscowo (według siedziby strony pozwanej). Sądem właściwym do rozpoznania sprawy jest zatem Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Fabrycznej we Wrocławiu.

Orzeczenie o kosztach w punkcie III 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 myśl art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż

stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną, która wygrała proces, były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 2 w zw. z § 6 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 ze zm.)/radców pranych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.), wynosiły odpowiednio 180,00 zł (ustalenie istnienia stosunku pracy), 180,00 zł (odwołanie od rozwiązania umowy o pracę), 67,50 zł (ekwiwalentu za urlop), łącznie kwota 427,50 zł.

W punkcie IV sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu oraz wydatków związanych ze stawiennictwem świadka na rozprawie, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – natomiast powódka, która postępowanie przed sądem I instancji przegrała, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy.

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