

Sygn. akt VI P 278/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 maja 2017 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk- Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Franciszek Konarski, Janina Dąbrowska

Protokolant : st. sekr. sądowy Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 24 kwietnia 2017 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa B. S.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie chorobowe, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powódki B. S. na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. kwotę 1.530 złotych (tysiąc pięćset trzydzieści złotych i 00/00) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. VI P 278/16

UZASADNIENIE

Powódka B. S. pozwem z dnia 9 maja 2016r. wniosła przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. o ustalenie, iż w okresie od dnia 1 czerwca 2015r. do dnia 30 września 2015r. oraz od dnia 11 stycznia 2016r. do dnia 31 maja 2016r. istniał pomiędzy nią, a pozwanym stosunek pracy oraz o obciążenie pozwanego kosztami postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka B. S. wskazała, iż w dniu 24 maja 2015r. miała miejsce rozmowa kwalifikacyjna pomiędzy stronami, w trakcie której powódka oświadczyła, iż byłaby zainteresowana zawarciem umowy o pracę. Efektem przeprowadzonej rozmowy było zawarcie przez strony w dniu 1 czerwca 2015r. umowy, którą nazwano „umową zlecenia”. Stosownie do jej treści powódka miała wykonywać wskazane przez pozwanego prace biurowe w miejscu i czasie wyznaczonym przez pozwanego, w zamian za co miała otrzymywać wynagrodzenie miesięczne w wysokości 1.600 zł netto. Umowa została następnie zmieniona w dniu 1 lipca 2015r. i sporządzono do niej aneks dotyczący odpłatności za godzinę pracy w kwocie 11 zł netto. Po wygaśnięciu umowy powódka została ponownie zatrudniona, również na „umowę zlecenia” tj. począwszy od dnia 11 stycznia 2016r. Stosownie do treści powyższej umowy powódka miała wykonywać wskazaną przez pozwanego sprzedaż usług hotelowych w miejscu i czasie wyznaczonym przez pozwanego, w zamian za co miała otrzymywać wynagrodzenie godzinowe w kwocie 12 zł netto. Stawka godzinowa wynagrodzenia została zapisana w umowie na wniosek powódki i wynikała z wcześniejszych doświadczeń ze współpracy z pozwanym. Powódka przystąpiła do wykonywania pracy już w dniu 1 czerwca 2015r. Zgodnie z życzeniem pozwanego powódka stawiała się do pracy według grafiku ustanowionego oraz zaakceptowanego przez pozwanego. Powódka podlegała nadzorowi kierownika recepcji oraz samego pozwanego. Pozwany na bieżąco nadzorował pracę powódki przekazując jej uwagi i polecenia. Powódka była zobowiązana do codziennego podpisywania listy obecności oraz usprawiedliwiania swojej nieobecności. Powódka podkreśliła, iż była zatrudniona na podstawie „umowy zlecenia”, podczas gdy inni pracownicy pracujący na identycznych stanowiskach

oraz wykonujący identyczne czynności, które wykonywała powódka, zatrudnieni byli przez pozwanego na umowę o pracę. W ocenie powódki wszystkie cechy stosunku pracy zostały spełnione. Powódka codziennie oraz osobiście wykonywała pracę wskazaną w zawartych umowach. Ponadto otrzymywała regularnie wynagrodzenie. Była ona w tym zakresie traktowana w sposób równorzędny z innymi pracownikami. Nie bez znaczenia w zakresie okoliczności sprawy pozostaje również fakt, iż intencją powódki od początku było nawiązanie stosunku pracy. Pozwany zaś wprawdzie takiej woli wprost nie wyraził, jednakże jego postępowanie co do osoby powódki wskazuje, że również jego zamiarem było nawiązanie takiego stosunku prawnego.

Bez znaczenia zdaniem powódki pozostaje fakt, że strony zawarły umowę, którą nazwały umową zlecenia. Zgodnie bowiem z treścią art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. (pozew – k. 2-4)

W piśmie procesowym z dnia 23 maja 2016r. powódka sprecyzowała, iż poza żądaniem ustalenia istnienia stosunku pracy w niniejszym postępowaniu domaga się również zasądzenia na jej rzecz od pozwanego wynagrodzenia za czas choroby w miesiącu kwietniu 2015r. w kwocie 1.000 zł oraz w miesiącu maju 2016r. w kwocie 3.400 zł, jak również ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2015-2016 tj. w wysokości 1.341,60 zł za rok 2015r. oraz 1.713,52 zł za rok 2016. (k. 16-17)

W odpowiedzi na pozew z dnia 11 lipca 2016r. pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. wniósł o oddalenie powództwa w całości, jako całkowicie bezpodstawnego oraz o zasądzenie na jego rzecz od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podkreślił, iż o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353¹ k.c. z art. 300 k.p.). Mimo iż, nazwa zawartej przez strony umowy nie ma decydującego znaczenia, 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. W ocenie pozwanego wbrew twierdzeniom powódki pomiędzy stronami nie doszło do nawiązania stosunku pracy. Jak wynika bowiem bezspornie z przedłożonych przez powódkę wraz z pozwem dokumentów w dniu 1 czerwca 2015r. oraz w dniu 11 stycznia 2016r. pozwany zawarł z powódką umowy cywilnoprawne – umowy zlecenia. Charakter wykonywanych na rzecz pozwanego czynności, ukształtowanie wzajemnych praw i obowiązków stron w żadnym wypadku nie dają podstaw do uznania jakoby de facto strony łączyła umowa o pracę. Pozwany podał, iż przed nawiązaniem stosunku umownego z powódką, zamieścił ogłoszenie, w którym jasno i wyraźnie wskazał, że poszukuje osoby do pracy sezonowej. Praca ta polegać miała na doraźnej pomocy pracownikom recepcji, w szczególności na udzieleniu informacji gościom, odbieraniu telefonu. W czasie rozmowy kwalifikacyjnej pozwany wyraźnie poinformował powódkę, że poszukuje osoby do pracy sezonowej na podstawie umowy zlecenia w charakterze pomocy recepcyjnej. W trakcie rozmowy kwalifikacyjnej pozwany nie dopytywał – wbrew temu co twierdzi powódka – czy powódka ma dzieci, bądź męża. W dniu 1 czerwca 2015r. strony zawarły umowę zlecenia. Umowa zlecenia została zawarta na okres 4 miesięcy. Za wykonanie powierzonych powódce prac miała ona otrzymać po ich wykonaniu wynagrodzenie w kwocie 1.600,00 zł miesięcznie. W dniu podpisania umowy powódka samodzielnie stworzyła grafik, w którym również samodzielnie ustaliła w jakich godzinach będzie stawiała się w pracy, dostosowując czas pracy do godzin opieki nad dzieckiem. Pozwany dał w tym zakresie powódce pełną dowolność – to na którą powódka się stawi w recepcji oraz na ile godzin zależało tylko i wyłącznie od powódki.

W czasie trwania w/w umowy powódka wykonywała powierzone jej przez pozwanego zadania całkowicie samodzielnie, bez nadzoru i kierownictwa z jego strony. Pozwany nie wydawał powódce żadnych poleceń, ani uwag. Powódka nie musiała usprawiedliwiać swojej nieobecności, dla pozwanego nie było istotne z jakiego powodu powódka nie stawiała się w danym dniu w pracy. Czas pracy, jak również godziny jej wykonywania był całkowicie dowolnie kształtowany przez powódkę. Umowa zlecenia zawarta pomiędzy stronami w dniu 1 czerwca 2015r., zgodnie z jej postanowieniami, wygasła z końcem września 2015r. Powódka nigdy nie wysuwała w tym zakresie w stosunku do pozwanego jakichkolwiek roszczeń, ani nie wskazywała jakichkolwiek zastrzeżeń. Na początku 2016r. strony ponownie ustaliły między sobą chęć ponownej współpracy. Z uwagi na cel zlecenia – sprzedaż usług

hotelowych potencjalnym klientom – zadania powierzone powódce miały być przez nią świadczone od poniedziałku do piątku. Godziny pracy powódki miały być natomiast dowolnie przez nią kształtowane według jej uznania, z uwzględnieniem godzin pracy firm, z którymi miała się kontaktować w celu sprzedaży usług pozwanego. Strony zgodnie ustaliły, że umowa zostanie zawarta „na próbę” na krótki okres czasu celem sprawdzenia, czy powódka, która nie ma odpowiedniego doświadczenia, ani wykształcenia w sprzedaży poradzi sobie z powierzonymi zadaniami. Powódka w pełni akceptowała wszelkie ustalenia poczynione z pozwanym w tym zakresie. W dniu 11 stycznia 2016r. powódka stawiała się celem podpisania umowy zlecenia na warunkach wcześniej szczegółowo ustalonych. Przed podpisaniem umowy poinformowała pozwanego, że jest w ciąży. Umowa została zawarta na okres do 31 maja 2016r. Również wówczas zarówno dla powódki i pozwanego było jasne i oczywiste, że strony zawierają wyłącznie umowę cywilnoprawną, a nie umowę o pracę. Podobnie jak poprzednio powódka miała pełną dowolność w zakresie wykonywanych przez siebie zadań. Z uwagi na fakt, że działania podejmowane przez powódkę nie przynosiły żadnych rezultatów – powódce nie udało się sprzedać ani jednej usługi oraz z uwagi na stan zaawansowanej ciąży powódki, który uniemożliwiał dalszą współpracę pozwanego w dniu 14 kwietnia 2016r. wręczył powódce wypowiedzenie umowy zlecenia. Niezwłocznie po podpisaniu wypowiedzenia powódka pojechała do ZUS-u i po dwóch godzinach wróciła z prośbą, aby pozwany zmienił jej datę rozwiązania umowy na dzień 21 kwietnia 2016r., bowiem w przeciwnym razie nie otrzyma zasiłku chorobowego i zasiłku macierzyńskiego po urodzeniu dziecka. Pozwany zgodził się i przedłużył umowę zlecenia do końca lipca 2016r. Zdaniem pozwanego, twierdzenia powódki mają na celu nic innego, jak tylko uzyskanie przez powódkę de facto nienależnych jej świadczeń z ZUS-u. Reasumując pozwany wskazał, że analiza całokształtu okoliczności faktycznych niniejszej sprawy, treść umów zawartych pomiędzy stronami, ich nazwa oraz wola stron, a także sposób wykonywania przez powódkę powierzonych jej czynności jednoznacznie świadczy o tym, że strony łączyły jedynie umowy zlecenia, a nie umowa o pracę. Wysokość jej miesięcznego wynagrodzenia uzależniona była od czasu faktycznie przepracowanego – co nie jest typowe dla umów o pracę.

W konsekwencji na uwzględnienie nie zasługuje także żądanie powódki w zakresie zasądzenia na jej rzecz od pozwanego ekwiwalentu z tytułu niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego oraz wynagrodzenia za czas choroby w miesiącu kwietniu 2015r. oraz w maju 2016r. (odpowiedź na pozew– k. 29-36)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. prowadzi obiekt hotelowy na terenie S..

Z uwagi na wzmożony ruch turystyczny w sezonie letnim tj. w okresie od maja do września, konieczna jest dodatkowa pomoc w recepcji.

Podobna sytuacja miała miejsce w sezonie letnim 2015r.

W związku z powyższym na portalu (...) pozwany umieścił ogłoszenie, w którym wskazał, iż poszukuje osoby do pracy sezonowej, przez okres wakacyjny, w oparciu o umowę zlecenia w charakterze pomocy recepcyjnej.

W dniu 24 maja 2015r. doszło do rozmowy stron, w trakcie której zostały omówione warunki współpracy.

Pozwany jednoznacznie wskazał, iż strony łączyć będzie umowa zlecenia, nie wykluczył jednak w przyszłości ewentualnego zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę.

W dniu 1 czerwca 2015r. powódka B. S. oraz pozwany zawarli umowę zlecenia na okres 4 miesięcy. W oparciu o powyższą powódka została zatrudniona na stanowisku pomocniczym przy obsłudze recepcji. Strony określiły wynagrodzenie powódki w wysokości 1.600 zł netto miesięcznie.

Na podstawie aneksu Nr (...) z dnia 1 lipca 2015r. strony określiły, iż powódka za wykonanie prac objętych umową zlecenia będzie otrzymać wynagrodzenie w wysokości 11,00 zł netto za godzinę pracy.

Do obowiązków powódki na stanowisku pomocy w recepcji należała m.in.: doraźna pomoc recepcjonistkom, w szczególności w zakresie udzielania informacji gościom, odbieranie telefonów, wprowadzanie rezerwacji do systemu,

odpisywanie na maile, pokazywanie pokoi gościom, bieżąca pomoc w pracach biurowych i recepcyjnych. Dodatkowo powódka sprawdzała na terenie restauracji karty gości hotelowych.

Powódka nie zajmowała się rozliczeniami finansowymi gości, nie miała samodzielnych uprawnień w zakresie wystawiania dokumentów księgowych, jak również sporządzenia raportów oraz zestawień do ZUS. Kwestie te były przypisane wyłącznie do stanowiska recepcjonisty.

Z dniem 11 stycznia 2016r. strony zawarły kolejną umowę zlecenia na czas określony do dnia 31 maja 2016r., za wynagrodzeniem 12 zł netto za godzinę pracy. W oparciu o powyższą powódka miała zajmować się sprzedażą usług hotelowych.

Pozwany zawierając niniejszą umowę chciał sprawdzić celowość tego typu działań marketingowych, celem ustalenia zasadności stworzenia w przyszłości Działu Sprzedaży.

Do obowiązków powódki na stanowisku związanym ze sprzedażą usług hotelowych należała m.in.: organizacja marketingu, pozyskiwanie nowych klientów biznesowych- związanych ze szkoleniami, konferencjami, wyjazdami integracyjnymi.

Działalność powódki w tym okresie nie przyniosła wymiernego efektu dla spółki.

Powódka nie kwestionowała zawartych z pozwanym umów zlecenia.

W oparciu o obie umowy powódka świadczyła pracę w różnej ilości godzin dziennie. Jej czas pracy w ciągu dnia wahał się od 3 godzin do 8,5 godziny. Bywały dni, że powódka w ogóle nie świadczyła pracy.

W zakresie pierwszej umowy godziny pracy powódki wynikały z grafiku recepcji.

Powódka otrzymywała wynagrodzenie jedynie za przepracowane na rzecz pozwanego godziny.

Powódka z racji otrzymywanego wynagrodzenia podpisywała, jak również przedkładała pozwanemu rachunki.

Powódka przed podjęciem pracy u pozwanego nie przechodziła wstępnych badań lekarskich, jak również szkolenia BHP.

(dowód: umowy zlecenia – k. 5-6, 8, 48-49, 55, aneks do umowy zlecenia – k. 7, 50, listy obecności- k. 9-12, 93-96, rachunki- k. 51-54, 57-60, e-maile- k. 101-117, zeznania świadka J. M.- k. 81v-82 (nagranie czas 00:38:39-01:04:05), zeznania świadka K. T.- k. 123v- 124 (nagranie czas 00:06:22-00:22:02), zeznania świadka I. P.- k. 124-124v (nagranie czas 00:22:07-00:37:23), zeznania świadka M. S. – k. 124v-125 (nagranie czas 00:37:31-00:59:43), zeznania świadka D. K. – k. 125-125 v (nagranie czas 01:00:47-01:16:58), zeznania świadka M. G.- k. 125v-126v (nagranie czas 01:18:13-01:43:33), zeznania powódki B. S.- k. 80-81 (nagranie czas 00:03:35-00:30:19) w zw. z k. 126v-127 (nagranie czas 01:46:09- 01:47:52), zeznania za pozwanego Z. K. – k. 127-128 protokół z rozprawy z dnia 24 kwietnia 2017r. (nagranie czas 01:48:07-02:18:45)

W dniu 14 kwietnia 2016r. pozwany wypowiedział powódce umowę zlecenia zawartą w dniu 11 stycznia 2016r., podając jako przyczynę brak możliwości kontynuowania z powódką współpracy w ramach umowy zlecenia, z powodu zaawansowanej ciąży powódki. Na prośbę powódki wypowiedzenie zostało datowane na dzień 21 kwietnia 2016r.

(dowód: wypowiedzenie umowy zlecenia – k. 56)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo B. S. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów przeprowadzonych i ujawnionych w toku postępowania. W swoich ustaleniach Sąd oparł się na zeznaniach stron – powódki B. S. i za pozwanego – Z. K. oraz świadków w osobach J. M., K. T., I. P., M. S., D. K. oraz M. G.. Zeznaniami tym Sąd dał wiarę w takim zakresie, w jakim każde z nich posłużyło do dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również zawarte przez strony umowy zlecenia, jak również rachunki dotyczące wypłacanego na rzecz powódki wynagrodzenia. Powyższym dokumentom Sąd dał wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 k.p.c. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów, przy czym ich prawdziwość, jak również autentyczność nie była kwestionowana przez strony postępowania.

Zeznania świadków Sąd uznał za konsekwentne, spójne i wzajemnie się uzupełniające, jak również tworzące logiczną całość z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, w szczególności powoływaną wyżej dokumentacją.

Wskazać należy, iż świadkowie przesłuchani w sprawie w sposób zbieżny i konsekwentny zeznawali na okoliczności związane z zawarciem przez strony umów zlecenia, jak również charakterem pracy i obowiązków wykonywanych przez powódkę w ramach powyższych. Sąd uznał je za wiarygodne w takim zakresie w jakim znajdowały one potwierdzenie w pozostałych dowodach zgromadzonych w sprawie. Zeznania powołanych świadków w pełni korespondują także z dokumentacją znajdującą się w aktach sprawy, w szczególności w postaci umów zlecenia, jak również list obecności powódki w okresie objętym sporem, z których wynikają bezsprzecznie zasady pracy powódki u pozwanego.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również co do zasady zeznania powódki B. S.. Powyższe Sąd uznał za wiarygodne w takim zakresie w jakim znajdowały one potwierdzenie w pozostałych dowodach zgromadzonych w sprawie. Sąd nie podzielił jednak twierdzeń powódki, iż charakter zawartych przez strony umów zlecenia dowodzi, iż powyższe w istocie miały charakter umów o pracę. Ponadto, Sąd nie podzielił twierdzeń powódki, jakoby w zakresie pierwszej umowy wykonywała tożsame obowiązki z pracownikami recepcji zatrudnionymi na umowę o pracę. W ocenie Sądu strona pozwana w niniejszej sprawie skutecznie podważyła twierdzenia powódki w przedmiocie rodzaju i charakteru łączącej ich umowy, przedkładając w tym przedmiocie obszerny materiał dowodowy na potwierdzenie podnoszonych przez siebie okoliczności. Powódka w trakcie zeznań sama przyznała, iż strony miała łączyć wyłącznie umowa o zlecenie. Powyższe wynikało z ustaleń stron dokonanych już w toku rozmowy wstępnej. Podała również, iż jej wynagrodzenie odpowiadało ilości przepracowanych przez nią godzin, jak również nie obowiązywały ją stałe godziny pracy u pozwanego. Powyższe wynikały bowiem bądź z grafiku- jeśli chodzi o pierwszą umowę, w zakresie zaś kolejnej, miała ona możliwość dowolnego ich kształtowania.

Sąd przesłuchał w charakterze strony pozwanej Z. K., której zeznania w całości uznał za wiarygodne i polegające na prawdzie. W/w stanowczo zaprzeczyła, aby między stronami czynione były jakiegokolwiek ustalenia odnośnie zawarcia z powódką umowy o pracę. Powyższe koresponduje również z zeznaniami samej powódki, która jednoznacznie podała, iż strony miała łączyć umowa zlecenia. Ewentualne zaś zawarcie z nią umowy o pracę dotyczyło bliżej nieokreślonej przyszłości. Zamiar pozwanego w tym przedmiocie wyrażony został również ofercie zamieszczonej na portalu internetowym, w której podano iż zatrudnienie pomocy w recepcji nastąpi w oparciu o umowę zlecenia. Znajomość powyższego ogłoszenia potwierdziła również w trakcie zeznań sama powódka.

W ocenie Sądu zeznania świadka J. M. zasługiwały na wiarę w całości. Świadek złożył zeznania na okoliczność charakteru współpracy stron, obowiązków powódki w ramach wykonywanej przez nią pracy, różnicy między jej obowiązkami, a osób zatrudnionych na stanowisku recepcjonistki, różnej ilości godzin pracy w ciągu dnia. Zeznania świadka były spójne, rzetelne i konsekwentne, a ponadto pozostawały w zgodzie z pozostałymi dowodami zgromadzonymi w sprawie.

Sąd przesłuchał w toku postępowania również świadka K. T.. Również w/w świadek potwierdziła fakt odmiennego zakresu obowiązków powódki w stosunku do recepcjonistek- osób zatrudnionych w oparciu o umowy o pracę. W/w wskazała również na fakt zatrudnienia przez pozwanego dodatkowej osoby do pracy w recepcji w sezonie letnim z uwagi na wzmożony ruch turystyczny.

Sąd dał również wiarę zeznaniom świadka I. P.. W/w potwierdziła okoliczności związane z charakterem zadań realizowanych przez powódkę w ramach obu umów.

W zakresie ustaleń faktycznych w sprawie Sąd oparł się także na zeznaniach świadka M. S.. W/w potwierdziła fakt związania stron umową zlecenia, zatrudnieniem powódki w sezonie letnim w charakterze pomocy recepcyjnej, ograniczonego zakresu jej obowiązków w stosunku do recepcjonistek- dotyczącego kwestii finansowych, jak również braku stałych godzin pracy powódki.

Fakt pracy powódki u pozwanego potwierdziła również w trakcie zeznań świadek D. K.. W/w wskazała na zakres zadań realizowanych przez powódkę w ramach obu umów.

Walor wiarygodności Sąd przyznał również zeznaniom złożonym przez świadka M. G.. Złożone przez w/w świadka zeznania Sąd uwzględnił w zakresie, w jakim w/w potwierdziła charakter umów łączących powódkę z pozwanym, zakres obowiązków powódki oraz różnicę między jej zakresem obowiązków jako osoby zatrudnionej wyłącznie sezonowo i doraźnie, a pracowników zatrudnionych w oparciu o umowy o pracę - recepcjonistek. Świadek wskazała również na fakt możliwego kształtowania przez powódkę godzin jej pracy, jak również brak ich stałości. W/w podała, iż były dni kiedy powódka w ogóle pracy nie świadczyła, co było związane z koniecznością opieki nad dzieckiem.

Postanowieniem z dnia 24 kwietnia 2017r. (k. 126v) Sąd na mocy art. 217 § 1 i 2 kpc w zw. z art. 227 kpc oddalił pozostałe wnioski dowodowe strony powodowej (k. 17, 65-66- pkt 2 i 3 wniosków) dotyczące dopuszczenia dowodu z zeznań świadka P. S., jak również dowodu z opinii biegłego z zakresu księgowości, nadto zobowiązania pozwanego do przedłożenia ewidencji czasu pracy pracowników zatrudnionych na stanowisku recepcjonistki oraz zakresu ich obowiązków, jak również wydruków wiadomości e-mail kierowanych przez powódkę do kontrahentów, albowiem niniejsze wnioski zmierzały do ustalenia okoliczności całkowicie nieistotnych z punktu widzenia przedmiotu prowadzonego postępowania, bądź też potwierdzonych dotychczas zgromadzonym materiałem dowodowym sprawy.

Odnosząc się do żądań powódki dotyczących ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie przez nią sprecyzowanym, uznać należy, iż na gruncie niniejszej sprawy pomiędzy pozwanym, a powódką nie została zawarta umowa pracę, a łączący strony stosunek prawny nosił cechy typowej umowy o charakterze cywilnoprawnym - umowy zlecenia.

Zgodnie z treścią art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny zachodzi wówczas, gdy sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów.

Na podstawie art. 189 k.p.c. pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą zaktualizować się dopiero w przyszłości (orzeczenie SN z 05.12.2002 r., I PKN 629/01). Konsekwencją charakteru niemajątkowego zgłoszonego roszczenia o ustalenie jest to, iż nie podlega ono przedawnieniu na zasadach określonych dla roszczeń majątkowych.

Zdaniem Sądu w niniejszej sprawie wątpliwości nie budzi fakt, iż po stronie powódki zachodzi interes prawny w przyjęciu ustalenia wskazanego w treści żądania pozwu. Przyjęcie bowiem, iż stosunek łączący strony miał charakter umowy pracę ma zasadnicze znaczenie z punktu widzenia uprawnień osoby świadczącej pracę. Uprawnienia pracownicze, takie jak szczególna ochrona wynagrodzenia, płatny urlop wypoczynkowy, świadczenia ubezpieczeniowe w przypadku niezdolności do pracy i inne przysługują bowiem z mocy przepisów prawa pracy tylko osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę i nie znajdują zastosowania do osób świadczących pracę na podstawie

innych umów. Wobec powyższego rozstrzygnięcie kwestii istnienia wskazanego stosunku prawnego jest niezbędne dla ewentualnego dochodzenia przez powoda innych roszczeń w przyszłości.

Na gruncie niniejszej sprawy rozważenia wymagał art. 22 § 1 kp, zgodnie z którego treścią przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i po jego kierownictwie oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. W myśl § 1¹ cyt. przepisu zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na treść zawartej przez strony umowy.

W oparciu o powyższą regulację w prawnym stosunku pracy następuje włączenie pracownika do działalności pracodawcy i podporządkowanie go regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy.

W umowie o pracę decydują powyższe czynniki, a nie rodzaj wykonywanej pracy.

Wskazany przepis ustanawia podstawowe obowiązki stron stosunku pracy definiujące ten stosunek. Stosunek prawny, którego podstawę stanowi umowa o pracę charakteryzuje się szczególnymi cechami, pozwalającymi na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych, a mianowicie umowy o świadczenie usług oraz umowy o dzieło. Wyróżnia się on bowiem koniecznością osobistego świadczenia pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, ciągłym charakterem wzajemnych zobowiązań podmiotów, a ponadto odpłatnością pracy.

Zasada osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik winien wykonywać pracę na rzecz pracodawcy osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Związane jest to z osobistymi przymiotami pracownika, jak np. kwalifikacjami, sumiennością, starannością, wiekiem, płcią, itp. Można w związku z tym stwierdzić, że stosunek ten opiera się na zasadzie szczególnego zaufania między stronami, co z kolei prowadzi do wniosku, że do jego powstania konieczne jest osobiste zawarcie umowy.

Zasada podporządkowania pracownika pracodawcy polega zwłaszcza na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego oraz postanowień regulaminu, które pozostają w związku z wykonywaną pracą, tj. jej organizacją i przebiegiem. Podporządkowanie pracownika może przykładowo polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy lub wyznaczeniu zadań.

Zasada ryzyka pracodawcy występuje w prawie pracy w kilku znaczeniach i wiąże się ze swoistym rozkładem odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązań. Po pierwsze, pracodawca ponosi konsekwencje niemożności świadczenia przez pracownika pracy z przyczyn technicznych – niezawinionych przez pracownika (tzw. ryzyko techniczne). Pracodawca obciążony jest także skutkami niewłaściwej obsady stanowisk i zmuszony jest ponosić straty powstałe wskutek braku należytego przygotowania pracowników do pracy (tzw. ryzyko osobowe).

Po trzecie, pracodawca obarczony jest skutkami ujemnych rezultatów prowadzonej działalności gospodarczej, które nie są przez pracowników zawinione i nie mogą w związku z tym powodować obniżenia ich wynagrodzenia za pracę (tzw. ryzyko gospodarcze).

Na pracodawcy spoczywa również tzw. ryzyko socjalne, które polega na ponoszeniu przez pracodawcę pewnych ciężarów socjalnych związanych z zabezpieczeniem interesów bytowych pracowników i ich rodzin.

Właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły – powtarzający się – polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu.

Zasada ciągłości świadczenia pracy w ramach stosunku pracy polega na tym, że zobowiązanie pracownika nie polega na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności lub na wykonaniu ich zespołu składającego się na określony rezultat,

lecz wiąże się z wykonaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą (orzeczenia SN z 14.12.1999 roku, I PKN 451/99 i z 22.12.1998 roku, I PKN 517/98)

Podporządkowanie organizacyjne pracownika pracodawcy stanowi konstytutywną cechę stosunku pracy, a contrario brak tej cechy decyduje w niniejszej sprawie o ustaleniu istnienia stosunku cywilnoprawnego z umowy o dzieło, jako obowiązującego pomiędzy stronami niniejszego procesu.

Dodatkowymi cechami stosunku pracy jest dobrowolność podjęcia pracy przez pracownika i odpłatność świadczonej przez niego pracy.

Ponadto istotnym- w ramach umowy o pracę -jest konieczność kumulatywnego wystąpienia powyższych przesłanek, charakteryzujących umowę o pracę. Zasadnym jest więc stwierdzenie, że brak choćby jednej z powyższych przesłanek decyduje o odmowie uznania łączącego strony stosunku prawnego jako umowy o pracę. (wyrok s.apel. w Poznaniu z dn. 12.02.2013r., III AUa 1068/12, LEX nr 1321996).

Ze stosunkiem pracy mamy do czynienia wtedy, gdy cechy właściwe temu stosunkowi prawnemu przeważają. Stosunek pracy nie zostaje nawiązany w sytuacji występowania cech sprzecznych z istotą tego stosunku.

Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający, należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy (wyrok s.apel. w Krakowie z dn. 12.03.2013r., III AUa 710/12, LEX nr 1282676; wyrok SN z 02.10.2012r., II UK 58/12, M.P.Pr. 2013/3/156-158).

Okoliczności związane z zawarciem umowy pomiędzy stronami, ze wskazaniem na zakres prac powódki, sposób świadczenia przez nią pracy, nie pozwalają w żadnej mierze na uznanie, że w okresie objętym sporem nastąpiło jej zatrudnienie w oparciu o przepisy prawa pracy.

W ocenie Sądu zgromadzone w sprawie dowody wystarczającej podstawy do takowego ustalenia nie dają.

Żaden z dowodów zgromadzonych w sprawie nie potwierdził jakiegokolwiek przejawu kierownictwa w zakresie wykonywanych przez powódkę zadań. W ocenie Sądu materiał dowodowy nie daje podstaw do przyjęcia, iż pozwany narzucał powódce określony sposób oraz czas wykonywania przez nią obowiązków. Z materiału dowodowego sprawy wynika, iż powódka miała jasno określony zakres obowiązków w oparciu o obie umowy. Nadto zeznania stron, świadków, jak również listy obecności potwierdzają, iż powódka świadczyła pracę w różnych godzinach, od 3 do 8,5 godzin dziennie, były również dni kiedy takowej pracy nie świadczyła w ogóle. W zakresie pierwszej umowy obowiązywał w recepcji grafik, jakkolwiek powódka z racji charakteru umowy miała prawo wskazywania dogodnych dla niej dni i godzin pracy. Odnośnie zaś umowy łączącej strony począwszy od dnia 11 stycznia 2016r. powódka miała całkowitą dowolność zarówno co do sposobu wykonywania przez nią pracy, jak również godzin jej wykonywania.

Podkreślić należy, iż pozwany bezsprzecznie miał uzasadniony interes w tym, aby czynności powódki były wykonane w określonym czasie, ze względu na ich specyfikę również w określonym miejscu, przynajmniej w okresie pracy powódki w recepcji.

W tym miejscu należy również zważyć na fakt, iż nie każdy przejaw kontroli może być potraktowany, jako świadectwo wymaganego w stosunkach pracy podporządkowania.

Element kontroli – chociażby z uwagi na ponoszenie ryzyka przez zleceniodawcę – występuje także w umowach cywilnoprawnych, ale to nie oznacza, iż skutkiem tego przestają one być umowami zlecenia, czy o dzieło i stają się umowami o pracę (orzeczenie SN z 17.02.1999r., I PKN 568/98). Cechą odróżniającą stosunek cywilnoprawny od stosunku pracy nie jest jakikolwiek brak związania świadczącego pracę poleceniami, czy też życzeniami tego, który pracę powierza (zleca). Pracownik jest jednakże w większym stopniu związany poleceniami co do pracy (orzeczenie SN z 12.01.1999r., I PKN 535/98).

W tym zakresie na uwagę zasługuje okoliczność, iż z racji rodzaju powierzonych powódce obowiązków powyższe winny były być wykonywane w określonych godzinach, związanych z pracą recepcji w którym swoje zadania wykonywała, czy też działalności podmiotów zewnętrznych, jeśli chodzi o drugą umowę.

Materiał dowodowy potwierdził zatem, iż w stosunku do zadań wykonywanych przez powódkę brak podstaw do przyjęcia ścisłego jej podporządkowania określonym osobom.

Nadto powódka miała otrzymywać wynagrodzenie godzinowe jedynie za wykonaną w tym czasie pracę, powyższe podważa również istnienie po stronie pozwanego ryzyka gospodarczego i socjalnego, a które to elementy, jak to zostało wskazane wyżej, są istotne, a zarazem konieczne dla przyjęcia istnienia stosunku pracy.

W sytuacji bowiem gdyby powódka nie pracowała wynagrodzenie nie byłoby na jej rzecz należne.

Nadto fakt przedkładania przez powódkę co miesiąc rachunków dotyczących należnego na jej rzecz wynagrodzenia stanowi element całkowicie obcy umowie o pracę.

Wskazać należy, iż nawet określenie w umowie czynności z zastrzeżeniem ich osobistego wykonywania w określonych dniach i godzinach nie przesądza o nawiązaniu stosunku pracy, ponieważ takie elementy występują też w stosunkach cywilnoprawnych. Osobiste wykonywanie powierzonych czynności jest charakterystyczne nie tylko dla stosunku pracy, ale również dla umów cywilnoprawnych np. zasadą jest przy wykonywaniu zlecenia, a możliwość powierzenia innej osobie wykonania zlecenia musi wynikać z treści umowy, ze zwyczaju lub być spowodowana okolicznościami. (wyrok SN z dnia 06 października 1998 r. I PKN 389/98).

Na gruncie prowadzonych rozważań podkreślić należy, iż dopuszczalne jest wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego o ile nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zdecydować o podstawie zatrudnienia mogą strony umowy.

W toku prowadzonego postępowania powódka podnosiła również, iż uzasadnienie dla kwalifikacji łączących ją z pozwanym umów, jako umów o pracę, stanowi również fakt, iż wykonywała ona tożsame obowiązki co osoby zatrudnione przez pozwanego na umowę o pracę- recepcjonistki.

Okoliczności tej nie potwierdził jednak zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Z zeznań bowiem świadków przywołanych wyżej, jak również strony pozwanej jednoznacznie i zbieżnie wynika, iż powódka nie miała takiego samego zakresu obowiązków jak recepcjonistki. W tym zakresie różnica dotyczyła braku możliwości wystawiania przez powódkę dokumentów finansowych. Nadto powódka za racji zatrudnienia wyłącznie jako pomoc recepcjonistki nie mogła sama pracować na zmianie, albowiem jej stanowisko i powierzone zadania miała charakter wyłącznie pomocniczy i subsydiarny względem recepcjonistek.

W zakresie prowadzonych rozważań nie bez znaczenia pozostaje również zamiar stron odnośnie zawarcia umów zlecenia będących przedmiotem sporu.

W przedmiotowej sprawie dla oceny powyższego istotne znaczenie mają zwłaszcza okoliczności poprzedzające zawarcie przez strony umów zlecenia.

Z materiału dowodowego sprawy wynika bowiem, iż zawarcie przez strony umowy poprzedziło ogłoszenie umieszczone na portalu (...) W jego treści pozwany wyraźnie wskazał, iż poszukuje osoby do pracy sezonowej, przez okres wakacyjny, w oparciu o umowę zlecenia w charakterze pomocy recepcyjnej. Następnie w dniu 24 maja 2015r. doszło do rozmowy stron, w trakcie której zostały omówione warunki współpracy. Pozwany ponownie wskazał wówczas, iż strony łączyć będzie wyłącznie umowa zlecenia, nie wykluczył jednak w przyszłości ewentualnego zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę. Okoliczność ta została przyznana w toku prowadzonego postępowania również przez powódkę.

Z powyższego wynika zatem, iż powódka od samego początku wiedziała jaki charakter umowy łączyć będzie ją z pozwanym.

Na powyższą podstawę jej zatrudnienia (umowa zlecenia) również się godziła i nigdy takowej nie kwestionowała.

W tym miejscu wskazać należy, iż o tym, czy strony łączy umowa o pracę, czy też cywilnoprawna, decyduje wola osób podpisujących takie kontrakty. Korzystanie ze służbowego sprzętu nie oznacza również, że doszło do zawarcia stosunku pracy. (wyrok SN z dn. 18.07.2012r., I UK 90/12, wyrok SN z dn. 24.11.2011r., I PK 62/11).

Okoliczność, iż dla określonej osoby korzystniejsze byłoby zawarcie umowy o pracę niż umowy cywilnoprawnej, zwłaszcza jeżeli jej wola została wyrażona w pełni świadomie, a przy wykonywaniu pracy nie jest ona podporządkowana, nie może stanowić podstawy uznania, że nawiązano umowę o pracę (orzeczenie SN z dnia 28.01.1998r., II UKN 479/97).

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. Art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę.

Nie wyłącza też ustalenia rodzaju zawartej umowy poprzez wykładnię oświadczeń woli wedle kryteriów podanych w art. 65 k.c. (wyrok SN z dn. 27.05.2010r., II PK 354/09, LEX nr 598002).

Reasumując powyższe rozważania, w ocenie Sądu orzekającego wola stron wyrażona w podpisanych przez nich umowach, jak również charakter współpracy między powódką, a pozwaną spółką w okresie spornym wskazują, iż strony łączyła wyłącznie umowa cywilnoprawna tj. umowa o zlecenia, do powyższej zastosowanie mają zatem przepisy o umowie o zlecenia zawarte w Kodeksie Cywilnym, nie zaś przepisy Kodeksu Pracy.

Podkreślić należy, iż powódka miała pełną świadomość, jakie umowy zawiera. Okoliczność ta bezsprzecznie wynika z zeznań świadków przesłuchanych w niniejszym postępowaniu, jak również stron postępowania.

Reasumując w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego bezsprzecznie wolą pozwanego nigdy nie było zawarcie z powódką umów o pracę w okresie spornym, a jedynie wykonanie określonego zadania związanego pomocą w recepcji, bądź też dotyczącego sprzedaży usług hotelowych.

Zdaniem Sądu okoliczności związane z intencją stron w powiązaniu z pozostałymi powyżej wskazanymi cechami zatrudnienia powódki potwierdzają prawidłowość kwalifikacji prawnej umowy zawartej między stronami we wskazanych wyżej okresach.

Jak już bowiem wskazano powyżej w przypadku wątpliwości, gdy umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron, także wtedy, gdy dosłowne jej brzmienie byłoby korzystniejsze dla pracownika.

Przy tej okazji należy także przywołać pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w treści orzeczenia z dnia 5 września 1997r. (I PKN 229/97), iż nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę), niż tę którą zawarły (umowę cywilnoprawną).

Zauważyć należy, iż na stronie powodowej spoczywał ciężar udowodnienia okoliczności związanych z charakterem łączącej umowy, w szczególności konieczność wykazania zgodnie z treścią art. 6 kc i 232 kpc i obowiązującym w tej mierze rozkładem ciężaru dowodu, powyższych okoliczności.

Podnieść należy, iż strona powodowa w niniejszym postępowaniu nie przedstawiła Sądowi żadnych dowodów pozwalających na odmienne ustalenia w sprawie i na odmienną ocenę istniejącego między stronami stosunku prawnego.

Zauważyć należy, iż art. 477¹ § 1¹ kpc obowiązujący w uprzednim brzmieniu nakazywał Sądowi prowadzenie w sprawach o ustalenie stosunku pracy również postępowania dowodowego z urzędu, aktualnie wobec zmiany treści cyt. przepisu, taki obowiązek na Sądzie orzekającym nie spoczywa, a inicjatywa dowodowa należy do stron.

W zakresie prowadzonych rozważań na uwagę zasługuje również orzeczenie Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 17 stycznia 2017 r. (III AUa 1437/16), iż zgodnie z art. 22 § 1¹ k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie 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 § 1 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. Nie bez znaczenia dla rozstrzygnięcia o charakterze zawartej umowy mogą okazać się również okoliczności wykonywania pracy, nazwa umowy oraz wola stron. Dla rozstrzygnięcia zatem charakteru umowy o świadczenie pracy konieczne jest ustalenie, które z cech danej umowy mają charakter przeważający. (...) Gdy umowa wskazuje wspólne cechy umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym nasileniem istotne znaczenie dla oceny charakteru umowy zawartej między stronami może mieć jej nazwa.

Mając na uwadze powołane wyżej rozważania żądanie powódki dotyczące ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie spornym, jako bezzasadne nie zasługiwało na uwzględnienie.

Konsekwencją braku ustalenia pracowniczego zatrudnienia powódki było również nieuwzględnienie jej żądań dotyczących zasądzenia na jej rzecz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, jak również wynagrodzenia chorobowego.

Takowe należności są bowiem ściśle związane ze stosunkiem pracy, istnienia którego w niniejszej sprawie materiał dowodowy nie potwierdził.

Mając zatem na względzie wszystkie powyżej przytoczone okoliczności Sąd na mocy art. 189 kpc w zw. z art. 22 kp oraz art. 92 § 1 kp, 171 § 1 kp - oddalił powództwo powódki w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy, zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, jak również wynagrodzenia chorobowego, o czym orzekł w punkcie I wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w pkt II wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

O powyższych orzeczono na podstawie § 2 pkt 4 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r. poz. 1804).