

Sygn. akt VI P 634/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 grudnia 2017r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Teresa Radomska, Bogumiła Kalinowska

Protokolant: stażysta Patryk Barski,

po rozpoznaniu w dniu 6 grudnia 2017r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa D. J.

przeciwko D. L.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, o ustalenie wypadku przy pracy

I. oddała powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy

II. zasądza od powódki D. J. na rzecz pozwanego D. L. kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

III. uznaje się niewłaściwym w zakresie żądania ustalenia wypadku przy pracy i w tym zakresie sprawę przekazuje sądowi właściwemu – Sądowi Rejonowemu w M. Wydziałowi I Cywilnemu

Sygn. akt VI P 634/16

UZASADNIENIE

Powódka D. J. złożyła pozew skierowany przeciwko D. L., w którym domagała się ustalenia istnienia pomiędzy nią, a pozwanym stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, poczynając od dnia 16 czerwca 2016 r., a także o uznanie zdarzenia z dnia 30 września 2016 r. (w późniejszych oświadczeniach skorygowano datę na 30 czerwca 2016r.) za wypadek w czasie pracy oraz zasądzenia od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu wskazała, że łączące strony umowy zlecenia miały charakter stosunku pracy.

(pозew, k. 2-3)

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwany podniósł, że stron nie łączył stosunek pracy.

(odpowiedź na pozew, k. 38-39)

Sąd ustalił, co następuje:

Pozwany D. L. prowadził działalność gospodarczą pod nazwą D. L. (...), w oparciu o którą świadczył usługi sprzątnia obiektów.

Powódka D. J. знаła pozwanego – kilkanaście lat temu pracowała dla niego. Gdy w 2016r. spotkała go przypadkowo, zapytała, czy nie ma on jakiejś pracy dla niej. Pozwany oświadczył, iż szykuje się coś być może na stadionie ale nie jest to jeszcze pewne.

W czerwcu pozwany dostał wstępnie zlecenie od kontrahenta na sprzątnie powierzchni na stadionie (...)w G.. Pozwany wykonywał usługi jako podwykonawca firmy (...). Miał otrzymać zlecenie na sprzątnie na stadionie jak się sprawdzi.

Pozwany zadzwonił do powódki z informacją, iż jest praca – sprzątnie na stadionie. Powódka wyrejestrowała się wtedy z Urzędu pracy, wskazując, iż podejmuje prace w firmie (...)

Strony nie umówiły się na umowę o pracę. pozwany nie obiecywał powódce umowy o pracę powódce nie zależało na konkretnym rodzaju zatrudnienia, tylko na tym, by mieć ubezpieczenie, bowiem miała problemy zdrowotne i zależało jej by podlegać opiece NFZ i mieć ubezpieczenie społeczne.

Powódka rozpoczęła współpracę z D. L. poczynając od 16 czerwca 2016 r..

W ramach współpracy D. L. zlecał powódce wykonywanie czynności polegających na utrzymaniu w czystości pomieszczeń w obiektach przez niego wskazanych. Początkowo strony uzgodniły, że powódka będzie pracowała na terenie stadionu (...) (obecnie (...)).

Praca na Stadionie (...), odbywała się na dwie zmiany – sprzątać trzeba było i rano, i po wydarzeniach, różnego rodzaju, które obok meczy odbywały się na obiekcie. Praca obejmowała hale, łóże, toalety.

D. J. pracowała na zmianę na popołudnie, która rozpoczynała się od godziny 14:00 i trwała 22:00. Jednakże, powódka uzgodniła z D. L., iż z uwagi na dojazd do domu, będzie pracowała jedynie do godziny 21:00, bo godzina 22 jej nie pasowała.

Na początku zatrudnienia zostały ustalone zadania – powódce wskazano co i gdzie ma zrobić i potem w następnych dniach już sama wiedziała jaki ma zakres zadań. Pozwany wskazywał, by podjąć się sprzątnia w innym miejscu, gdy wynikało to z poleceń kontrahenta – zarządzającego obiektem, którzy kazał na szybko przygotować jakieś pomieszczenie do wydarzenia, na które zostało wynajęte.

Jak zarządzający obiektem miał zastrzeżenia do jakości sprzątnia, zgłaszał je pozwanemu, a ten polecał poprawki.

Usługi były wykonywane od poniedziałku do piątku, bez sobót i niedziel. Na stadionie pracowały 4 osoby – po południu powódka z I. M., rano E. M. z P. J., parterem I. M..

List obecności nie było, zapisywali się tylko sprzątający w zeszycie pobrań kluczy do pomieszczeń.

Powódka umówiła się na 700 zł netto za dwa tygodnie sprzątnia na Stadionie. Zleceniobiorcy nie zgłaszali nikomu, że danego dnia nie przyjdą. Jednakże, z uwagi na wydzielony rejon dla każdego, praca musiała wówczas zostać zrealizowana przez inną osobę, lub zostawało do to zrobienia następnym z kolejnej zmiany. Można było wysłać za siebie zastępstwo – tak np. I. M. wysłała raz za siebie P. J., zaś powódka załatwiała zastępstwo, w osobie swojej koleżanki, za inną zleceniobiorczynię pozwanego.

Powódka sama ustalała sobie sposób wykonywania zadań. Np. ustaliły z I. M., że nie będą sprzątać każda w swojej części wszystko po kolei, tylko będą pracować razem i wspólnie przenosić się po wysprzątniu jednego miejsca na drugie. Gdy pracująca na pierwszej zmianie E. M. próbowała pozmienić godziny sprzątnia, I. M. zadzwoniła do pozwanego i powiedziała, iż będzie pracowała tak jak dotychczas to było ustalone. Tak też zostało.

Powódka oświadczyła, iż praca na stadionie jej nie odpowiada, bo ma niedogodny dojazd i zwróciła się do pozwanego, by jej dał inne zlecenie, bliżej miejsca zamieszkania.

Od lipca 2016 r., pozwany na prośbę powódki zlecił jej sprzątanie w przychodni na C. (na ul. (...)). Pracownicy mieli wydzielone rejony, w którym ilość prac była stała. Wynagrodzenie było stałe 650 netto miesięcznie, było ustalone tylko, iż sprzątanie ma się odbywać po zakończeniu pracy przychodni. D. J. przychodziła do pracy na godzinę 18:00 (jeszcze przed zakończeniem pracy przychodni) i kończyła czasami pracę około 21:00, czasami wcześniej – w zależności od tego, jak szybko jej praca poszła. Uzgodnione miała z pozwanym, że jeżeli się skończyła wcześniej sprzątanie to mogła iść do domu. Średnio sprzątanie wyznaczonego jej rewiru zajmowało ok. 2-2,5 godzin. Pozwany nie nadzorował, ani nie wydawał poleceń sprzątającym, jedynie uwagi co do jakości sprzątania były zapisywane w zeszycie przychodni przez jej pracowników – i przekazywane przez tych pracowników bezpośrednio do sprzątających, żeby poprawiły.

W toku zatrudnienia powódka podpisała przedłożone jej przez pozwanego umowy zlecenia.

Powódka pracowała do 5 sierpnia 2016r. potem leczyła się z powodu zakrzepicy płucnej i otrzymała zwolnienie lekarskie, jednak zasiłek chorobowy nie została jej wypłacony z racji zbyt krótkiego okresu wyczekiwania.

(**dowód:** zeznania D. J. – pełnomocnik w osobie P. J. (k. 51, k. 54-55, nagranie czas: 00:11:25-00:39:41, k. 156-157, nagranie czas: 02:06:52; zeznania D. L., k. 55-56, nagranie czas: 00:40:58-00:53:04, k. 157-158, nagranie czas: 02:24:05-02:42:40; zeznania świadka I. M., k. 147-150, nagranie czas: 00:02:39-00:42:31; zeznania świadka B. P., k. 150-151, nagranie czas: 00:44:29-00:57:36; zeznania świadka J. F., k. 152-153, nagranie czas: 00:59:19-01:18:50; zeznania świadka E. M., k. 153-155, nagranie czas: 01:20:34-01:52:05, decyzja PUP, k. 4; pismo G. Urzędu Pracy, k. 100, decyzje ZUS w sprawie zasiłku k. 135-137)

Z tytułu świadczonej pracy, powódka otrzymała wynagrodzenie:

- 31 lipca 2016 r. – 200 zł netto,

- 7 sierpnia 2016 r. – 450 zł netto,

- 12 sierpnia 2016 r. – 251,68 zł netto.

D. J. została zgłoszona od 26 lipca 2016 r. jako osoba wykonująca umowę zlecenia do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego oraz obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego.

(**dowód:** decyzja ZUS, k. 10; informacja dotycząca wynagrodzenia, k. 39; pismo ZUS, k. 41)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo D. J. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd ustalił stan faktyczny w oparciu o dowody z dokumentów przedłożonych w toku postępowania przez strony postępowania, które nie były kwestionowane przez żadną ze stron oraz których treść ocenił na mocy art. 245 k.p.c. Sąd nie znalazł podstaw do zdyskwalifikowania ich wiarygodności.

Sąd oparł się także na zeznaniach świadków I. M., B. P., J. F., E. M. oraz samej powódki D. J. oraz pozwanego D. L., którzy zostali przesłuchani w charakterze strony uznając je za logiczne, spójne i przekonujące w wielu aspektach te zeznania potwierdzają się nawzajem, tworząc spójną i koherentną całość.

Sąd postanowił oddalić wniosek o przesłuchanie A. W., uznając ten wniosek za spóźniony i zbędny do ustalenia okoliczności w sprawie (k. 156). Po pierwsze, powódka nazwisko to wspominała już w pozwie, zatem mogła powołać go wcześniej na świadka. Powołanie go na ostatniej rozprawie tuż przed przystąpieniem do słuchania stron, jest dalece spóźnione, nadto wiązałyby się ze zwłoką w sprawie, bowiem wymagałoby odroczenia rozprawy. Nadto okoliczność

– na jaką chciała powódka tego świadka powołać tj. w związku z wypadkiem przy pracy i dlaczego on się tym zainteresował (k. 156) - jest w ocenie sądu okolicznością zbędną, nieistotną dla istoty sprawy, bowiem tu w pierwszej kolejności należało rozstrzygnąć kwestię istnienia stosunku pracy, a na tę okoliczność świadek nie był zawnioskowany, wobec nieistnienia stosunku pracy bezzasadne było słuchanie świadka na okoliczność wypadku.

Sąd pominął też dokumentację lekarską powódki, bowiem dotyczyła ona kwestii ewentualnego wypadku, zaś w niniejszej prawie przedmiotem sporu była w pierwszej kolejności kwestia wstępną istnienia stosunku pracy, której negatywne przesądzenie powodowało bezzasadność badania kwestii wypadku przez sąd pracy.

Zeznania I. M. były wiarygodne, Sąd oparł się na nich przy ustalaniu stanu faktycznego w zakresie w jakim odniosła się do charakteru zatrudnienia powódki i zasad wykonywania pracy. Były to zeznania logiczne, spójne i zgodne ze zgromadzonym materiałem dowodowym. W szczególności świadek potwierdziła, że powódka wykonywała pracę na zmianie na popołudnie od godziny 14.00 do 21.00, bowiem miała taki dojazd do domu i miała tak ustalone z pozwanym. Przyznała, że pracowały u pozwanego, ale nie podpisywały żadnej umowy. D. L. obiecywał wszystkim zatrudnienie, ale jak wskazała chodziło o umowę zlecenia. Wyraźnie świadek wskazała (k. 149): pan D. umowy o prace nie obiecywał, miały być umowy zlecenia”.

Przyznała też, iż nie było listy obecności, oraz że jak E. M. chciała zmienić godziny pracy, to ona się nie zgodziła i pozostało tak jak było (k. 150).. przyznała też, iż za siebie na zastępstwo do sprzątania wysyłała P. J..

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka B. P. za wiarygodne w zakresie zasad wykonywania u pozwanego pracy, w szczególności w jakim wskazała, że pracowała w tych samych godzinach jak powódka (w przychodni). Jednocześnie przyznała, że jak wcześniej skończyła sprzątanie to wychodziła, że nie było grafiku,. B. P. podała, że pozwany nie obiecywał jej umowy o pracę. Ponadto wskazała, że podczas pracy w przychodni nie było listy obecności, grafiku – jedynie przedstawiono na początku co ma zrobić i zawsze ten sam rewir obsługiwała. Potwierdziła, że nie było osoby nadzorującej ich pracę, jedynie zeszyt uwag i potem sprawdzano rano czy wszystko zostało wykonane, jak nie to było to zaznaczane. To świadek pracowała na zastępstwo za inną zleceniobiorczynię, - J. F., a prace te załatwiła jej powódka, która pomagała koleżance szukać zastępstwa na jej nieobecność.

Zeznania świadka J. F. Sąd uznał za wiarygodne, w szczególności potwierdziła, że świadczyła pracę polegającą na sprzątaniu w przychodni z powódką. P., że D. J. przychodziła na różne godziny i pracowała średnio od 2,5 – 3 godzin. Potwierdziła, że nie było wyznaczonego brygadzysty, czy kierownika przez pozwanego. Wskazała, iż swoje umowy zlecenia zawarte z pozwanym odbierała od księgowej pozwanego w firmie (...) i że jej odpowiadało zatrudnienie na umowę zlecenie. Wskazała też, iż były możliwości wręcz konieczność załatwiania zastępstwa.

Świadek E. M. potwierdziła, że pracowała z powódką na Stadionie (...) na umowę zlecenia i nie było rozmów z pozwanym odnośnie zawarcia umowy o pracę. Przyznała, że między zleceniobiorcami był stały podział, kto co robi. Wskazała, że w okresie od czerwca do sierpnia 2016 r. zlecała pracownikom na stadionie to co jest do zrobienia na popołudnie (to jest co zostało z jej zmiany). Każdy miał swój rejon, jeżeli było coś dodatkowo do zrobienia z pierwszej zmiany, to wówczas zlecała to osobom na popołudniową zmianę. Wskazała, iż polecenia wydawał im kierownik obiektu (stadionu) czyli przedstawiciel kontrahenta pozwanego.

Powódka cofnęła wniosek o przesłuchanie P. J. (k. 155)

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki w zakresie, w jakim znajdują one potwierdzenie w zgromadzonym materiale, w szczególności w zeznaniach świadków. Sąd oparł się przede wszystkim na oświadczeniach powódki, że miała ona świadomość zawierania z pozwanym umów cywilnoprawnych, a nie umów o pracę. D. J. przyznała, że prosiła pozwanego o zatrudnienie, o jakąkolwiek umowę, niekoniecznie musiała być to umowa o pracę, nie chciała przerwania ubezpieczenia. Powódka potwierdziła, że pozwany przy zawieraniu z nią umowy na sprzątanie na (...)chciał żeby pracowała do godziny 22:00, ale się nie zgodziła, bo miała kiepski dojazd. Wskazała też, iż na jej prośbę, pozwany zmienił miejsce pracy powódki i zlecił jej pracę w przychodni. W zależności od tego kiedy skończyła sprzątanie mogła iść do domu – wskazała, że przychodziła na 18:00 i kończyła czasami około 21:00, czasami wcześniej. Powódka

przyznała, że nie była kontrolowana przez pozwanego, że raz jej powiedziano, co ma robić i później już sama wszystko wiedziała, dodała też iż z I. M. same między sobą ustaliły podział zadań i same między sobą się zamieniały. Dodatkowo wskazała, że nie wie, dlaczego domaga się całego etatu w czerwcu oraz nie wie dlaczego domaga się pół etatu w kolejnym miesiącu, skoro pracowała ok. 2 godzin dziennie. Znamienne, iż powódka przyznała, iż podpisała umowy zlecenia przedłożone jej przez pozwanego, choć widziała, iż są one nielogicznie wypełnione. Sąd nie dał wiary powódce, że pozwany obiecał jej umowę o pracę, bowiem jest to sprzeczne z zeznaniami innych świadków – dlaczego pozwany miałby to obiecać powódce, a innym nie, jeśli wykonywali ta sama pracę.

Przy ustalaniu stanu faktycznego, Sąd oparł się także na zeznaniach pozwanego w szczególności w zakresie w jakim potwierdził, że powódka wykonywała umowę zlecenia od dnia 16 czerwca 2016 r. Przyznał, że powódka z tego, że znali się dosyć długo miała wolną rękę i mogła sobie wybrać godziny w jakich może pracować. Wskazał, że nie umawiał się z nią, czy będzie pracowała na drugą zmianę. Wskazał, że pracownicy dogadywali się sami co do zakresu prac i godzin. Wskazał, iż na początku nie podpisał umów, bo sprawa stadionu, jego usług na nim, nie była jeszcze pewna, nie wiedział, czy będzie to miał na stałe.

W ocenie Sądu, przedłożonych umów zlecenia nie można było uznać jako dowodu wiarygodnego, bowiem umowy te nie były podpisane przez powódkę (choć przyznała, że je podpisała – por. k. 55), tym samym nie może być uznany za dokument prywatny, bowiem zgodnie z art. 245 kpc dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba która go podpisała, złożyła oświadczenia zawarte w dokumencie. Także daty figurujące w tych umowach nakładały się wzajemnie, tj. były zawarte na okresy od dnia 1 sierpnia do dnia 12 sierpnia 2016 r., od dnia 1 sierpnia do dnia 7 sierpnia 2016 r., a także od dnia 13 sierpnia 2016 r. do dnia 31 sierpnia 2016 r. Sam pozwany nie potrafił wytłumaczyć dlaczego umowy zlecenia były z pokrywającymi się okresami, w wielu miejscach zapisy były nieprzystające do siebie – np. w punkcie o zakresie zlecenia jest informacja o zwolnieniu chorobowym powódki, albo umowa na lipiec jest zawarta na okres sierpniowy. Wszystko to świadczy, iż te umowy, jak o dokumenty nie są wiarygodne. Nie oznacza jednak, by między stronami umowy zlecenia nie było, bowiem to wynika z zeznań stron i świadków.

Pozwany przyznał, że powódka pracowała tyle co potrzeba, nikt nie kontrolował jej pracy i to od powódki miał informację ile czasu pracowała.

Roszczenie powódki D. J. zmierzało do ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy nim a pozwanym D. L..

Oceniając zasadność głównego roszczenia powódki należało odnieść się do przepisu art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Oznacza to, iż cechami charakteryzującymi stosunek pracy jest odpłatność, osobiste świadczenie pracy przez osobę fizyczną, wykonywanie pracy określonego rodzaju w sposób ciągły i powtarzający się, na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko oraz pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Wszystkie te elementy muszą zajść łącznie, a brak jednego z nich zasadniczo wyklucza przyjęcie, że nawiązany został stosunek pracy. Pracownik obowiązany jest więc świadczyć pracę będąc podporządkowanym pracodawcy w granicach wynikających z charakteru pracy i potrzeb pracodawcy. Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie dzieła, zlecenia czy agencji.

W niniejszej sprawie poza sporem pozostawało, iż powódka nawiązała z pozwanym współpracę, na podstawie umowy cywilnoprawnej. Podjęła tę decyzję świadomie, co więcej warunki umowy były jej znane. Powódka niejednokrotnie, a wielokrotnie zawierała z pozwanym ustne umowy zlecenia. Wyraziła więc w ocenie Sądu dostatecznie swoją wolę zawarcia takiej, a nie innej umowy i to niejednokrotnie. Nie była wprowadzana w błąd, nie obiecywano jej umowy o pracę. Co więcej, sama przyznaje, iż ostatecznie, w toku współpracy umowy zlecenia podpisała.

Jak trafnie podniósł Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 11 września 2013 r., II PK 372/12 stosunek pracy jest częścią szerszego pojęcia zatrudnienia (pracy za wynagrodzeniem) i z art. 22 § 1 i 1¹ k.p. nie wynika domniemanie

stosunku pracy w każdej sytuacji, gdy zatrudniony wykonuje osobiście pracę zorganizowaną przez zatrudniającego, a nawet przy jego kontroli i kierownictwie.

Jak wynika z ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego, zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca tego samego rodzaju może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 310). O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują same zainteresowane strony w oparciu o zasadę swobody kontraktowania (art. 353¹ k.c.), kierując się przy tym nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 637). Jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w jej nazwie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449). W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, iż 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.

Należy również podkreślić, że cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, gdyż element ten występuje także w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). W celu stwierdzenia, czy element podporządkowania występuje w treści konkretnego stosunku prawnego ocenie podlegają takie czynniki jak z góry 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r., sygn. I UK 68/05).

W wyroku SN z 28 marca 2017 r., II PK 15/16 sąd ten wskazał, iż art. 22 k.p. nie koliduje z art. 353¹ k.c. bo prócz określonej pracy podstawowym elementem stosunku prawnego jest też wola zawarcia określonego zatrudnienia. Stosunek pracy nie może zostać nawiązany bez zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Jest to podstawowa zasada prawa pracy (art. 11 k.p.). W realiach tamtej sprawy sąd uznał za dopuszczalne zawarcie umowy cywilnoprawnej na te same czynności, co w poprzednio zakończonym stosunku pracy. Wyraźnie wskazuje to, iż SN opowiedział się tu za słuszną koncepcją, iż są takie rodzaje czynności czy zatrudnienia, które równie dobrze mogą być wykonywane na różnych podstawach prawnych i wtedy wola stron decyduje, o charakterze zatrudnienia. Dalej wskazał SN iż regulacja z art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. nie oznacza prawnego domniemania stosunku pracy. Podporządkowanie zatrudnionemu nie stanowi przesłanki właściwej tylko stosunkowi pracy. W samych zaś stosunkach pracy istnieje szereg sytuacji, w których nie występuje taki element zależności pracownika. Zatrudnienie rozumiane jest więc szeroko, ze względu na różne formy świadczenia pracy i zarobkowania.

Regulacje przepisów art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. można było odczytywać jako stanowisko ustawodawcy w odniesieniu do wypierania stosunku pracy przez zatrudnienie cywilnoprawne. Z przyjęcia tych regulacji nie wynikało jednak ograniczenie czy zakaz zawierania umów cywilnoprawnych, czego dowodzi faktyczny ich wzrost oraz akceptacja ustawodawcy dla nowych podstaw (form) zatrudnienia i wykonywania pracy, w tym tzw. samozatrudnienia. Nie można uznać tych podstaw zatrudnienia za sprzeczne z art. 24 Konstytucji, a także z prawem unijnym, w którym nie ma wiążącej definicji stosunku pracy, a znaczenie ma samo zatrudnienie i wykonywanie pracy, z regulacją tego zatrudnienia na określonym (wspólnym) poziomie minimalnym. Dominuje więc ujęcie wskazujące na uelastycznienie zatrudnienia, co ujawnia się w polskim prawodawstwie. Mamy różne formy zatrudnienia

pracowniczego i niepracowniczego (choćby w ramach zatrudnienia na podstawie umowy o pracę tymczasową). Równocześnie umowa zlecenia ma swoje miejsce w systemie prawa, w tym jako podstawa prawna pracy na rzecz zleceniodawcy (art. 750 k.c.). Stanowi samodzielny tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym (art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Zleceniobiorca podlega też ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 3 ust. 3 pkt 6 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych). Innymi słowy w systemie prawa akceptuje się ich dopuszczalność i równorzędność. 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.

Także ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia, dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności, nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczemu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r. II PK 153/14 M.P.Pr. 2015/9/482-486). Innymi słowy, sam fakt, że zleceniodawca kontroluje sposób wykonania umowy nie oznacza automatycznie umowy o pracę, bo w ramach zlecenia ma on też uprawnienia w tym zakresie, dość wskazać, iż zgodnie z art. 474 k.c., taki zleceniobiorca względem swojego kontrahenta odpowiedzialny jest jak za własne działanie lub zaniechanie za działania i zaniechania osób, z których pomocą zobowiązanie wykonywa, jak również osób, którym wykonanie zobowiązania powierza – zatem oczywistym jest iż ma wpływ na sposób wykonywania zobowiązania i może w tym zakresie wydawać wskazówki, polecenia itp. i nie zmienia to charakteru stosunku z cywilnego na pracowniczego.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu tego orzeczenia podkreślił, że obie umowy nazwane (umowa zlecenia i umowa o pracę) mają wiele cech zbieżnych. Należy więc przyjąć, że dopuszczalne jest także wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego, o ile nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy pojawia się również w umowie zlecenia, jeżeli praca jest organizowana w siedzibie zamawiającego.

Generalnie stosunek zlecenia nie kreuje stosunku kierownictwa w rozumieniu art. 430 k.c., choć w konkretnych przypadkach nie sposób wykluczyć istnienia stosunku podległości. Ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia, dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczemu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2011 r. II PK 9/11).

Samo realizowanie zamówień zleczanych przez zamawiającego według jego potrzeb w miejscach przezeń wskazanych, czy wypłata wynagrodzenia w okresach miesięcznych za wykonaną pracę, nie odróżnia umowy o pracę od umów prawa cywilnego w tym stopniu, by decydowało o charakterze stosunku prawnego. Związanie stron kilkuletnią współpracą opartą na umowach o dzieło i wynikająca z nich ciągłość świadczenia pracy występuje również w umowach prawa cywilnego, a uzależnienie wynagrodzenia od ilości wykonywanej pracy nie jest typowe tylko dla umowy o pracę. Istotne są natomiast, różnice w zasadach przyznawania wynagrodzenia, w tym brak prawa do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, nieobecności związanej z urlopem oraz niewykonywaniem pracy z innych przyczyn leżących po stronie wykonawcy. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 29 lipca 2014 r. III APa 10/13)

W celu ustalenia, iż strony łączy stosunek pracy należy wykazać, iż wbrew nazwie umowy zawartej przez strony oraz jej treści, w stosunku łączącym strony przeważają elementy umowy o pracę. Należy zwrócić uwagę na treść art. 22 § 1¹ k.p., zgodnie z którym zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Powyższy przepis nawiązuje do zasady wyrażonej w art. 65 § 2 k.c., z którego wynika, iż w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

W niniejszej sprawie ciężar dowodu co do okoliczności przemawiających za przyjęciem pracowniczego charakteru zatrudnienia obciążał powoda, jako osobę, która z tego faktu wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Odnosząc poczynione wyżej rozważania do stanu faktycznego niniejszej sprawy należy uznać, iż zebrany w sprawie materiał dowody nie pozwolił na ustalenie, że powódka świadczyła pracę sposób podporządkowany na rzecz D. L., a tym samym, że łączył ją ze stroną pozwaną stosunek pracy.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika także, aby w stosunku prawnym łączącym strony występował element wykonywania pracy pod kierownictwem pozwanego i podporządkowania powódki.

W trakcie wykonywania umowy zlecenia powódka miała wolną rękę i mogła sobie wybrać godziny w jakich może pracować. Pozwany nie umawiał się z D. J., czy będzie pracowała na drugą zmianę, pracownicy dogadywali się sami. Pozwany nie kierował, ani nie nadzorował zleconej do wykonania pracy. Czasami D. L. przyjeżdżał i sprawdzał, czy jest posprzątane i w tym charakterze była sprawdzana jakość jej pracy.

Z żadnego z zeznań nie wynika by zakres nadzoru, czy kontroli sprawowany nad pracą powódki wykraczał poza zakres kontroli będącej immanentną cechą wykonywania umowy zlecenia (czy innej umowy o świadczenie usług).

Powódka nie pozostawała też w takiej dyspozycji względem pozwanego, jak wymaga tego prawo pracy. Z zeznań świadków wynika, że pracownicy pełną swobodę co do godzin pracy i sposobu jej wykonywania.

Powódka nie chciała pracować do 22 bo jej dojazd nie pasował i nie pracowała – uzgodniła 21 jako koniec pracy. Jest to nietypowe dla stosunku pracy – tu pracodawca wyznacza godziny pracy, a pracownik ma obowiązek się do nich stosować.

Powódka nie chciała pracować na stadionie, zgłosiła to, i dostała zlecenie w innym miejscu – to też nietypowe dla stosunku pracy, gdzie pracodawca bez udziału pracownika wyznacza mu w sposób wiążący miejsce pracy.

Całkowicie nietypowe dla stosunku pracy jest załatwianie zastępstwa na czas nieobecności – przyznała to i I. M., która za siebie podesłała partnera, iż J. F., która stwierdziła, iż była to konieczność, i przyznała też powódka, iż ona pomagała koleżance znaleźć osobę na zastępstwo na miesiąc.

Nietypowe dla stosunku pracy jest, by pracownik nie pozostawał w dyspozycji pracodawcy – a powódka, w przychodni, przychodziła na którą chciała (mniej więcej pod koniec pracy przychodni, i wychodziła jak kończyła, nie musiała pozostawać w dyspozycji do końca dniówki. To również świadczy o cywilnoprawnym charakterze zatrudnienia.

Nietypowe jest też dla stosunku pracy, by pracownice same sobie wyznaczały sposób wykonania zadania, i same dzieliły je między siebie, by zmieniały sposób organizacji pracy, jak uczyniła to powódka i I. M. – zamiast sprzątać każda swój rewir, pracowały wspólnie, razem, przy danych czynnościach. Ten zakres swobody wskazuje na umowę zlecenia, jest niecharakterystyczny dla umowy o pracę.

Zakres kontroli też był – jeśli chodzi o pozwanego – tak mały, iż nie sposób mówić o podporządkowaniu pracowniczym – uwagi wskazywał kontrahent (zeszyt uwag w przychodni, uwagi kierownika obiektu na stadionie) i to też wiąże się z jakością wykonania zlecenia jako usługi cywilnoprawnej, a nie przesadza pracowniczego charakteru zatrudnienia.

Przeciwko przyjęciu pracowniczego charakteru zatrudnienia D. J. przemawia również zgodny zamiar stron i cel umowy. Wskazuje się, iż nawet jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej rodzaju decydują zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98).

Z wiarygodnych zeznań powódki wynika, że pozwany miał zamiar zawrzeć z nią umowy cywilnoprawne. Sama powódka w toku przesłuchania podała, iż miała ona świadomość zawierania z pozwanym umów cywilnoprawnych, a nie umów o pracę. Świadczenie, w tym zawnioskowani przez powódkę, jak I. M., przyznali, iż pozwany nie obiecywał umowy o pracę.

W konsekwencji powyższego Sąd uznał, iż zgodną wolą stron było zawarcie umów cywilnoprawnych - umów zlecenia. Wobec powyższego, jedynie w przypadku braku cech stosunku cywilnoprawnego z przewagą dla stosunku pracy możliwe byłoby uznanie, iż strony łączył stosunek pracy, co nie zostało jednak w niniejszej sprawie wykazane. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, zgodnie z którym „nawet jeśli powód wykonywał czynności określonego rodzaju na rzecz pozwanego pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, to jednak wbrew woli stron nie można ustalać, że strony łączyła umowa o pracę. Bowiem zwłaszcza w obecnej rzeczywistości gospodarczej należy zwłaszcza uwzględniać wolę stron – o wyborze podstawy zatrudnienia decyduje zgodna, autonomiczna wola stron” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2010 r., sygn. II PK 354/09).

Reasumując, w ocenie Sądu materiał dowodowy nie pozwolił na ustalenie istnienia stosunku pracy między powódką, a pozwaną. W pierwszej kolejności Sąd musiał ustalić, czy stosunek który łączył strony był stosunkiem pracy, czy też stosunkiem cywilnym na podstawie, którego również wykonuje się zatrudnienie. Podkreślenia wymaga, że w niniejszej sprawie powódce było obojętne jaką umowę będzie miała, czyli nie istniał element, który świadczył o tym, że powódce zależało konkretnie na umowie o pracę, umówiono się jedynie o wykonywanie określonych czynności i wynagrodzenie za to. Sąd wziął pod uwagę zeznania świadków i stron z których wynika, że nie występował w przedmiotowej sprawie element podporządkowania oraz dyspozycyjności pracownika. W niniejszej sprawie występuje szereg okoliczności, które są nietypowe dla istnienia stosunku pracy. Pomiędzy stronami nie ustalono wyraźnie, że ma być umowa o pracę, jak wskazała powódka nieważne było dla niej jaka umowa jest zawarta, byleby dawała ubezpieczenie. Należy również zwrócić uwagę także na duży stopień swobody w zakresie w jaki sposób miała wykonywać pracę, w jakich godzinach miała pracować i to wskazuje w ocenie Sądu, że była to umowa cywilnoprawna. Dodatkowo, miejsce pracy nie zostało wyznaczone w trybie stosunku pracy, tj. że pracodawca to miejsce jednostronnie narzucał. Miejsce pracy zostało uzgodnione pomiędzy stronami i wyznaczone rodzajem zadań. Początkowo strony uzgodniły, że powódka będzie pracowała na (...), ale powiedziała, że jej to nie pasuje i wolałaby gdzieindziej. Wobec powyższego strony uzgodniły, że od nowego miesiąca powódka będzie pracowała w przychodni, bliżej miejsca swojego zamieszkania i w warunkach dogodniejszych dla niej. Ewidentnie to wskazuje na wolę i swobodę stron ustalenia stosunku cywilnoprawnego.

D. J. nie wykazała też, aby umówiła się z pracodawcą, że wykonuje pracę w takim wymiarze jak domagała się ustalenia.

Na czerwiec 2016 r. powódka domagała się ustalenia pełnego etatu, wówczas gdy z zeznań świadków i powódki wynika, że nie pracowała 8 godzin, lecz krócej, bowiem tak jej pasowało w związku z dojazdem do pracy. Następnie podnieść należy, że sama powódka przyznała, co zostało również potwierdzone zeznaniami świadka I. M., że one same decydowały co robić, same dzieliły między sobą zadania. Co także wskazuje na brak podporządkowania pracodawcy, który określa ściśle jak wykonywać zadania. Potem w przychodni pracowała tylko 2-3 godziny dziennie, a domagała się ustalenia 1/2 etatu.

Podkreślenia wymaga także, że w sytuacji wyrażonej woli przez strony, można uznać dany stosunek, za stosunek pracy tylko wtedy, gdy cechy stosunku pracy przeważają. W niniejszej sprawie należy stwierdzić, że nie można mówić o żadnym kierownictwie czy nadzorze w rozumieniu prawa pracy między powódką a pozwanym, bowiem nie był on taki duży, aby mówić o stosunku pracy - co bezsprzecznie zostało przyznane przez wszystkich świadków.

Wobec powyższego, w ocenie Sądu nie zaistniały przesłanki do oceny podstawy zatrudnienia powódki jako stosunku pracy.

Z uwagi na powyższe Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku, oddalając powództwo w zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy jako nieudowodnione.

Mając na uwadze treść art. 98 k.p.c., na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu, Sąd zasądził od powódki D. J., jako przegrywającej sprawę, na rzecz pozwanej kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, (pkt II wyroku).

Wysokość kosztów wynika z treści Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 - w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu), zgodnie z którym opłaty stanowiące podstawę zasądzenia przez sądy kosztów zastępstwa prawnego nie mogą być wyższe niż stawki minimalne, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 wynosiły 360 zł.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę, iż cytowane rozporządzenie nie wymienia osobno roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, zaś w związku z § 20 cytowanego rozporządzenia, wysokość stawek minimalnych w sprawach nieokreślonych w rozporządzeniu ustala się, przyjmując za podstawę stawkę w sprawach o najbardziej zbliżonym rodzaju. Tu w ocenie sądu są to sprawy określone w § 9 ust. 1 pkt 1 – sprawy o nawiązanie rozwiązanie stosunku pracy, bowiem immanentnie wiążą się one z istnieniem stosunku pracy, wyznaczając jego początek lub koniec.

W kolejnym punkcie wyroku niniejszy Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku uznał się za niewłaściwy w zakresie żądania ustalenia wypadku z dnia 30 czerwca 2016r. i w tym zakresie sprawę przekazał sądowi właściwemu – Sądowi Rejonowemu w M. Wydziałowi I Cywilnemu (pkt III wyroku).

Podkreślenia bowiem wymaga, iż zgodnie z treścią art. 476 k.p.c., przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się sprawy:

1) o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane,

1¹) o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy,

2) o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy,

3) o odszkodowania dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

§ 2. Przez sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych rozumie się sprawy, w których wniesiono odwołanie od decyzji organów rentowych, dotyczących:

1) ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia rodzinnego,

2) emerytur i rent,

3)

4) innych świadczeń w sprawach należących do właściwości Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,

5) odszkodowań przysługujących w razie wypadków i chorób pozostających w związku ze służbą wojskową albo służbą w Policji lub Służbie Więziennej.

§ 3. Przez sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych rozumie się także sprawy wszczęte na skutek niewydania przez organ rentowy decyzji we właściwym terminie, a także sprawy, w których wniesiono odwołanie od orzeczenia wojewódzkiego zespołu do spraw orzekania o stopniu niepełnosprawności, sprawy o roszczenia ze stosunków prawnych między członkami otwartych funduszy emerytalnych a tymi funduszami lub ich organami oraz sprawy ze stosunków między emerytami lub osobami uposażonymi w rozumieniu przepisów o emeryturach kapitałowych a Zakładem Ubezpieczeń Społecznych.

Zatem zgodnie z art. 476 § 1 sad pracy zajmuje się tylko roszczeniami związanymi ze stosunkiem pracy.

Zatem ustalenie wypadku przy pracy będzie przedmiotem rozważania sądu pracy, jeśli chodzi o wypadek zaistniały w ramach stosunku pracy.

Nie wszystkie wypadki w zatrudnieniu to wypadki przy pracy.

Zgodnie z art. 3 ustawy z dnia 30 października 2002 roku ustawy wypadkowej, tj. ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U.02.199.1673 ze zm), wypadek przy pracy to nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

- 1) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń położonych;
- 2) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;
- 3) w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Zgodnie z art. 3 ust. 3 pkt. 6 cytowanej ustawy, za wypadek przy pracy uważa się również nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w okresie ubezpieczenia wypadkowego z danego tytułu podczas wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia

Jednakże, do ustalenia tego wypadku przy pracy, w ramach stosunku zlecenia nie jest właściwy sąd pracy, bowiem nie jest to ujęte w treści art. 476 k.p.c., wyznaczającego właściwość sądu pracy, a sąd cywilny, zajmujący się roszczeniami i żądaniami wynikającymi ze stosunku cywilnego zlecenia.

Jako że sąd niniejszy przesądził, iż stosunek łączący strony nie jest stosunkiem pracy, zatem wypadek, którego ustalenia powódka się domaga, nie jest wypadkiem przy pracy w rozumieniu art. 3 ust. 1 ustawy wypadkowej i nie jest objęty właściwością sądu pracy z art. 476 k.p.c., jest zaś wypadkiem przy pracy w związku z wykonywaniem umowy zlecenia, w rozumieniu art. 3 ust. 3 pkt. 6 ustawy wypadkowej. W związku z powyższym sąd uznał się niewłaściwym rzeczowo w zakresie tego żądania, i na mocy art. 200 k.p.c. przekazał do rozpoznania sprawę w zakresie ustalenia wypadku przy wykonywaniu zlecenia, sądowi cywilnemu. Sąd pracy orzekając w sp\kładzie trzyosobowym, nie mógł rozstrzygnąć o żądaniu cywilnym.

Właściwość sądu w M. sąd ustalił zgodnie z właściwością miejscową wg siedziby pozwanego (O.) – zgodnie z § 3 pkt. 6g Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie ustalenia siedzib i obszarów właściwości sądów apelacyjnych, sądów okręgowych i sądów rejonowych, z dnia 7 października 2014 r. (Dz.U. z 2014 r. poz. 1407).