

# UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 27 sierpnia 2014 r. przeciwko M. P. powódka P. H. wniosła o ustalenie istnienia stosunku pracy od dnia 1 lipca 2013 roku do dnia 30 czerwca 2014 roku, zasądzenie na jej rzecz kwoty wynagrodzenia 3.200 zł za miesiące maj oraz czerwiec 2014 roku oraz wypłatę świadczeń za urlop wypoczynkowy w wysokości 1600 zł. Powódka wskazała, że pracowała u pozwanej od początku działalności przedszkola, tj. od 4 lutego 2013 roku, początkowo bez umowy, następnie od października 2013 roku na podstawie umowy zlecenia. Powódka, jak wskazała, wielokrotnie domagała się „normalnej” umowy, z wykazaniem faktycznych zarobków. Powódka stwierdziła, że pracowała w przedszkolu prowadzonym przez pozwaną codziennie, w stałych godzinach, od 7:00 do 15:00. Wykonywała określone obowiązki w umowie, ale miała również wydawane polecenia zmieniające zakres prac. Za wykonaną pracę otrzymywała początkowo 12 zł. za godzinę, w późniejszym okresie 11 zł. a następnie 10 zł. Powódka wskazała, że została „wyrzucona z pracy” 1 maja 2014 roku, gdyż domagała się umowy o pracę (pozew – k. 5-6v., k. 13). Ostatecznie powódka domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy za okres od 1 lipca 2013 roku do 30 czerwca 2014 roku, wynagrodzenia w kwocie po 1.600 zł. brutto za maj i czerwiec 2014 roku, wynagrodzenia za urlop za 14 dni urlopu w lutym 2014 roku (ferie) w kwocie 800 zł. oraz za okres od 5 do 18 sierpnia 2014 roku w kwocie 800 zł. (k. 49).

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Pozwana wskazała, że współpraca z powódką nie nosiła znamion umowy o pracę, gdyż nie kierowała bezpośrednio jej pracą i powódka mogła dowolnie określać sposób wykonywania swojej pracy. Pozwana oczekiwała jedynie efektów pracy. Ponadto powódka sama wybierała sobie godziny pracy biorąc pod uwagę czas pracy przedszkola oraz efektywny dojazd z miejsca zamieszkania do miejsca wykonywania pracy zleconej. Pozwana podniosła, że na podstawie umów zlecenia istniała możliwość powierzenia pracy wykonywanej przez powódkę innej osobie, pozwana ponadto zaprzeczyła twierdzeniom powódki o chęci nawiązania stosunku pracy, podniosła, że strony rozwiązały umowę zlecenia za porozumieniem stron, kiedy powódka nie przystała na nowe warunki zatrudnienia. Pozwana podniosła, że powódka nie była zainteresowana podpisaniem jakiegokolwiek umowy, a w ostateczności podpisanie umowy na najniższą możliwą kwotę wynagrodzenia (odpowiedź na pozew – k.25-26).

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

W dniu 16 września 2013 roku pozwana M. P. oraz powódka P. H. zawarły umowę zlecenia, na mocy której pozwana zleciła powódce wykonywanie czynności polegających na pomocy nauczycielom grup przedszkolnych w prowadzeniu zajęć, pomocy dzieciom przy spożywaniu posiłków oraz dbaniu o czystość w przedszkolu i ogrodzie przedszkola. Za wykonywanie tych czynności powódka na podstawie umowy miała otrzymywać wynagrodzenie miesięczne w wysokości 300 zł brutto. Umowa zawarta była na okres od dnia 16 września 2013 roku do dnia 16 lutego 2014 roku.

dowód: kopia umowy zlecenie nr (...) – k. 28

Następnie w dniu 03 lutego 2014 roku strony zawarły kolejną umowę zlecenie na okres od dnia 17 lutego 2014 roku do dnia 30 czerwca 2014 roku. Zakres czynności, jak i wynagrodzenie były takie same, jak w umowie z dnia 16 września 2013 roku.

dowód: kopia umowy zlecenie nr (...) k. 29

Zgodnie z ewidencją przychodów zleceniobiorcy powódka miała otrzymywać wynagrodzenie miesięczne w wysokości 300 zł brutto. Taka sama kwota została wpisana na zaświadczeniu o miesięcznym wynagrodzeniu powódki. Zaświadczenie było podstawą do wniosku o zasiłek dla powódki z MOPS.

dowód: ewidencja przychodów zleceniobiorcy z tytułu umów cywilno-prawnych – k. 30,31., zaświadczenie k. 33.

dowód: zeznania pozwanej – k. 128 – 130.

Powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 290 zł na konto oraz wynagrodzenie w pozostałej części w gotówce. Powódka wolała taką formę płatności. Powódka nie wystawiała rachunku do zlecenia. Powódka sama wpisywała ilość przepracowanych godzin.

dowód: zeznania świadka V. W. – k. 50 – 52.

dowód: zeznania pozwanej – k. 128 – 130.

Powódka faktycznie otrzymywała ok. 1300 zł netto miesięcznie tytułem wynagrodzenia. Jej wynagrodzenie zależało od ilości przepracowanych godzin. Stawka za godzinę pracy wynosiła od 12 zł. do 10 zł.

dowód: zeznania pozwanej – k. 128 – 130.

dowód: zeznania powódki – k.126

Powódka ze względu na konieczność opieki nad dziećmi preferowała ranne rozpoczynanie pracy. Zazwyczaj pracowała od sześciu do ośmiu godzin od poniedziałku do piątku. Rozpoczynała pracę ok. godziny 7:00 i kończyła ok. 15:00 . Czasami wychodziła wcześniej lub później. Godziny pracy zostały ustalone przez strony przed rozpoczęciem współpracy. Powódka czasami informowała, że będzie pracowała w danym dniu krócej. Powódka wpisywała liczbę godzin przepracowanych do ewidencji, która znajdowała się w kuchni przedszkola.

dowód: ewidencja realizacji umowy – k. 61 – 63

dowód: zeznania świadka V. W. – k. 50 – 52.

dowód: zeznania świadka M. T. - k. 79 – 80

dowód: zeznania świadka A. K. – k. 89.

dowód: zeznania świadka J. B. – k. 77 79.

dowód: zeznania pozwanej – k. 128 – 130

dowód: zeznania powódki – k. 126 – 128.

Powódka pomagała przy posiłkach w kuchni, sprzątała przedszkole, porządkowała teren wokół przedszkola. Polecenia wydawali powódce zarówno nauczyciele, jak i dyrektor oraz właścicielka przedszkola.

dowód: zeznania świadka M. T. – k. 79-80

dowód: zeznania świadka A. K. – k. 89

dowód: zeznania pozwanej – k. 128 – 130.

dowód: zeznania świadka J. B. – k. 78 – 80.

Praca powódki nie była na bieżąco kontrolowana. Powódka wykonywała swoje obowiązki starannie. Dyrektor przedszkola, ani właścicielka nie miały zastrzeżeń do jej pracy.

Powódka korzystała ze środków czystości oraz narzędzi należących do pozwanej.

dowód: zeznania świadka M. T. – k. 79 – 80.

dowód: zeznania świadka V. W. – k. 50-52.

dowód: zeznania świadka A. K. – k. 89.

Powódka nie musiała wykonywać czynności osobiście. Mogła ją zastąpić inna osoba za zgodą dyrektora przedszkola bądź właścicielki.

dowód: kopie umów zlecenia – k. 28,29.

dowód: zeznania świadka V. W. – k. 50-52.

Pod koniec stycznia 2014 roku pozwana zwróciła się do firmy prowadzącej księgowość o przygotowanie umowy o pracę dla powódki. Umowa nie została podpisana.

dowód: zeznania świadka M. G. – k. 119 – 120.

dowód: zeznania pozwanej – k. 128 – 130.

Pod koniec kwietnia 2015 roku dyrektor przedszkola zaproponowała powódce zmianę umowy zlecenia poprzez zmianę kwoty wynagrodzenia w umowie i przelewanie całej kwoty wynagrodzenia na konto powódki. Powódka nie wyraziła zgody na nowe warunki.

dowód: zeznania świadka V. W. – k. 50-52

dowód: zeznania pozwanej – k. 128 – 130.

Od maja 2015 roku powódka nie wykonywała żadnych czynności na rzecz przedszkola.

dowód: zeznania A. świadka K. - k. 89

dowód: zeznania pozwanej – k. 128 – 130.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej kopie dokumentów oraz zeznania świadków V. W., M. T., M. G., częściowo zeznania świadka A. K., a także o zeznania pozwanej.

W ocenie Sądu umowy zlecenia mogły posłużyć jako wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść oraz podpisy pod nimi złożone nie budziły wątpliwości Sądu, a strony nie kwestionowały ich wiarygodności.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka V. W., która w sposób logiczny i korespondujący z dowodem z dokumentu umowy zlecenia przedstawiła charakter współpracy powódki z pozwaną, zakres wykonywanych czynności oraz brak chęci ze strony powódki do zawarcia umowy o pracę, a także przyczyn zakończenia współpracy z powódką. Jej zeznania korespondowały również z zeznaniami pozostałych świadków w zakresie liczby przepracowanych godzin oraz rzeczywistego wynagrodzenia powódki. Sąd uznał również za wiarygodne zeznania świadka M. T.. Jej zeznania były spójne z twierdzeniami strony pozwanej. Przede wszystkim przedstawiła ona zakres czynności powódki, jakimi narzędziami posługiwała się powódka w pracy oraz kto wydawał jej polecenia. Sąd w części, w której świadkowie bazowali na wiedzy własnej, a nie relacji powódki dał wiarę również zeznaniom A. K. oraz J. B.. Ich wypowiedzi korespondowały z zeznaniami pozostałych świadków.

Sąd dał wiarę zeznaniom pozwanej. Jej zeznania były logiczne i spójne. Przedstawiony przez pozwaną stan faktyczny korespondował z zawartymi umowami zlecenia. Pozwana przedstawiła jak wyglądała praca powódki, jej wynagrodzenie na umowie oraz rzeczywiste wynagrodzenie. Całość jej zeznań była spójna z zeznaniami wezwanych w trakcie postępowania dowodowego świadków. Sąd tylko częściowo dał wiarę zeznaniom strony powodowej. Sąd uznał, że zeznania powódki w zakresie wykonywanych czynności, czasu ich wykonywania oraz narzędzi jakimi się posługiwała, otrzymywanych kwot z tytułu wynagrodzenia są spójne z zebrany materiał dowodowy. W pozostałym zakresie, zeznania powódki nie znajdują potwierdzenia w pozostałych dowodach.

### **Sąd zważył, co następuje:**

W ocenie Sądu Rejonowego, powództwo w zakresie roszczenia o ustalenie stosunku pracy oraz wynagrodzenie urlopowe podlegało oddaleniu.

Zasadniczym problemem prawnym występującym w rozpoznawanej sprawie jest charakter prawny stosunku, jaki łączył strony w oparciu o zawarte umowy.

Zgodnie z treścią art. 22 p 1 k.p., stosunek pracy jest stosunkiem prawnym na mocy którego pracownik zobowiązuje się wykonywaniu pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Praca jaką świadczy pracownik ma charakter dobrowolny, wykonuje ją osobiście, odpłatnie i w warunkach podporządkowania organizacyjno – ekonomicznego. Pracownik odpowiada za nienależyte wykonanie obowiązków lub ich niewykonanie tylko na zasadzie winy. Z kolei ryzyko produkcyjne, osobowe, socjalne czy ekonomiczne obciąża pracodawcę.

O wyborze podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p.)i kierując się głównie przesłanką sposobu realizacji zobowiązania. Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok SN z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 310). Istotne znaczenie w tym zakresie ma wola stron i zamiar ukształtowania treści łączącego je stosunku prawnego.

Oceny, czy dany stosunek posiada cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter, należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy, przede wszystkim takich jak (por. wyrok SN z 7.03.2007r, I PK 146/05, M.P.Pr. 2006/9/474):

- 1) wola stron, w tym także wyrażona w nazwie, jaką strony nadały umowie (por. wyrok SN z 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97, OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 34;);
- 2) obowiązek osobistego wykonywania pracy (por. wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 595)
- 3) bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności (por. wyrok SN z 5 grudnia 2000 r., I PKN 133/00, OSNAPiUS 2002 nr 14, poz. 326);
- 4) obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu (por. wyrok SN z 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157);
- 5) obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności (por. wyrok SN z 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, Służba Pracownicza 1976 nr 2, s. 28).
- 6) wykonywanie pracy przy użyciu narzędzi należących do pracodawcy
- 7) wykonywanie pracy skooperowanej, zespołowej (por. wyrok SN z 5 listopada 1998 r., I PKN 415/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 780)
- 8) ciągłość świadczenia pracy (por. wyrok SN z 14 grudnia 1999 r., I PKN 451/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 337);
- 9) specyficzne zasady funkcjonowania podmiotu zatrudniającego, umowa cywilnoprawna z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawianiu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności zleczanych na bieżąco (por. wyrok SN z 15 października 1999 r., I PKN 307/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 214);

10) występowanie pewnych cech charakterystycznych dla stosunku pracy, np. wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, udzielenie urlopu wypoczynkowego, kar porządkowych, korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, albo cech obcych stosunkowi pracy, np. obowiązku "odpracowania" urlopu, lub wykonywania pracy "na wezwanie" pracodawcy w celu zastępstwa nieobecnych pracowników (por. wyrok SN z 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000 nr 5, poz. 175; wyrok SN z 28 czerwca 2001 r., I PKN 498/00, OSNP 2003 nr 9, poz. 222, wyrok SN z 4 grudnia 1998 r., I PKN 484/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 62).

11) świadczenie pracy pod kierownictwem pracodawcy.

Jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony (por. wyrok SN z 7.03.2007r, w sprawie I PK 146/05, M.P.Pr. 2006/9/474).

Analizując stan faktyczny sprawy w odniesieniu do wymienionych wyżej cech stosunku pracy wskazać należy, że strony zawarły umowę zlecenia, taką wolę wyraziły i taką nazwę nadały umowie. W umowie znajdował się zapis zgodnie, z którym za zgodą pozwanej powódka mogła zastąpić inna osoba. Powódka zobowiązała się do utrzymania czystości w przedszkolu oraz pomocy w pracy z dziećmi. Zatem nie było obowiązku osobistego świadczenia pracy. Nie ma wątpliwości, że powódka nie miała możliwości wykonywania zadań w dowolnie wybranym przez siebie miejscu, czasie i za pomocą własnych narzędzi. Powódka czynności musiała wykonywać w czasie pracy przedszkola. Ponadto jej praca miała charakter ciągły, pracowała codziennie od poniedziałku do piątku. Często dopasowana była ona do potrzeb pozwanej oraz nauczycieli, którzy wydawali jej polecenia. Praca ta miała charakter odpłatny, uzależniony od ilości przepracowanych godzin, niemniej nie była na bieżąco nadzorowana przez pozwaną.

Zważyć jednak należy, że brak jakichkolwiek dowodów, wskazujących żeby powódka obejmowała swoim zamiarem chęć nawiązania stosunku pracy z pozwaną. Analiza materiału dowodowego, wskazuje że powódka miała istotny wpływ na kształt umowy zlecenia, w zakresie w jakim dotyczył jej bezpośredniego interesu. Powódka spowodowała powstanie zapisu odnośnie wysokości wynagrodzenia, w kształcie nie odpowiadającym rzeczywistości, gdyż nie była zainteresowana ujawnieniem jej całości zarobków. Biorąc pod uwagę to żądanie powódki, konieczność ewidencjonowania czasu pracy, zakres obowiązków, niemożliwym byłoby faktyczne zatrudnienie powódki nawet w ułamkowej części etatu w oparciu o umowę o pracę.

Na tle zeznań powódki, nie ma wątpliwości, że powódka mając na uwadze swoje interesy, wprowadziła określone zapisy do łączącej strony umowy. Następnie, po rozwiązaniu umowy przez strony, stanowisko powódki uległo zmianie. Zdaniem Sądu w obecnej sytuacji, żądanie powódki stanowi nadużycie prawa podmiotowego. Zgodnie z art. 8 k. p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Zdaniem Sądu całokształt okoliczności faktycznych sprawy jednoznacznie wskazuje, że powódka nie chciała zawrzeć umowy o pracę. Swoją decyzję argumentowała brakiem możliwości uchylecia się od długów komorniczych oraz dalszego pobierania zasiłku. W opinii Sądu powódka wykorzystuje swoje prawa podmiotowe w zależności od zaistniałych okoliczności. Takie zachowanie powódki nie powinno być zdaniem Sądu uważane za wykonywanie prawa, a w konsekwencji nie może korzystać z ochrony.

W związku z powyższym Sąd oddalił powództwo w zakresie roszczeń o ustalenie stosunku pracy i wynagrodzenie urlopowe.

W pozostałym zakresie Sąd, ze względu na łączący strony stosunek cywilnoprawny, przekazał sprawę do właściwego Wydziału Cywilnego.

Z tych wszystkich względów, w oparciu o powołane przepisy, należało orzec jak w sentencji.