

Sygn. akt VI P 14/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 października 2015 roku.

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

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Teresa Okoniewska, Elżbieta Jeznach

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 19 października 2015 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa E. C. (PESEL (...))

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

o ustalenie istnienia stosunku pracy, sprostowanie świadectwa pracy, odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie za pracę

I. umarza postępowanie w zakresie cofniętego pozwu,

II. w pozostałym zakresie oddala powództwo,

III. zasądza od powódki E. C. na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) z siedzibą w G. kwotę 510 złotych (pięset dziesięć złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

IV. w pozostałym zakresie odstępuje od obciążania powódki E. C. kosztami zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 14/15

UZASADNIENIE

Powódka E. C. pozwem z dnia 7 stycznia 2015 roku wystąpiła przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) z siedzibą w G. o sprostowanie wypowiedzenia umowy o pracę, ustalenie istnienia stosunku pracy, zmianę okresu wypowiedzenia z jednego miesiąca na trzy miesiące, nadto odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2012-2015.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, iż w okresie od dnia 17 stycznia 2012 roku do dnia 31 stycznia 2012 roku strony łączyła umowa zlecenia. W ocenie powódki powyższa nosiła znamiona umowy o pracę, albowiem praca w ramach niniejszej była świadczona od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 16.00. Ponadto powyższa była wykonywana w określonym miejscu, jak również pod kierownictwem pozwanego. Obowiązki przez nią wykonywane nie różniły się również od wykonywanych przez nią w późniejszym okresie w ramach umowy o pracę. Powódka podała, iż od początku trwania powyższej umowy pozostawała w stałym kontakcie z A. D.- pracownikiem pozwanego, która na bieżąco przekazywała jej porady dotyczące obsługi systemu komputerowego i wypełnienia listów przewozowych. Powódka wskazała, iż następnie strony zawarły począwszy od dnia 1 lutego 2012 roku umowę o pracę, w oparciu o którą wykonywała obowiązki pracownika administracyjno- biurowego. W dniu 29 grudnia 2014 roku zostało jej doręczone wypowiedzenie umowy o pracę. W ocenie powódki mając na uwadze powołane wyżej okoliczności pracodawca zastosował względem jej osoby nieprawidłowy okres wypowiedzenia, tj. jednego miesiąca, zamiast trzech miesięcy. (k. 2-3v)

W piśmie procesowym z dnia 19 stycznia 2015 roku powódka sprecyzowała, iż w niniejszym postępowaniu domaga się zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia chorobowego za miesiąc styczeń 2015 roku w wysokości 2.203,65 złotych brutto, nadto ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2012 -2015 w wysokości 8.040,96 złotych brutto oraz odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia w wysokości 4.625 złotych wraz z ustawowymi odsetkami. (k. 27-29)

W kolejnym piśmie procesowym z dnia 16 lutego 2015 roku powódka wskazała, iż w przedmiotowym postępowaniu domaga się ustalenia istnienia stosunku pracy za okres od dnia 17 stycznia 2012 roku do dnia 31 stycznia 2012 roku, sprostowania świadectwa pracy poprzez uwzględnienie w ramach umowy o pracę łączącej strony również okresu wskazanego wyżej, jako noszącego cechy umowy o pracę, nadto zmianę okresu wypowiedzenia z jednego miesiąca na trzy miesiące, zasądzenie na jej rzecz od pozwanego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za okres od dnia 1 lutego 2015 roku do dnia 31 marca 2015 roku tj. za 5 dni. (k. 34-37)

Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) z siedzibą w G. w odpowiedzi na pozew z dnia 27 marca 2015 roku wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż zaprzecza jakoby w okresie od dnia 17 stycznia 2012 roku do dnia 31 stycznia 2012 roku strony łączył stosunek pracy. Charakter umowy, jak również faktyczne czynności wykonywane w tym czasie przez powódkę nie mogą zostać uznane za wykonywane w ramach umowy o pracę. Pozwany podkreślił, iż to powódka zaproponowała taką, a nie inną formę współpracy, wskazując na umowę zlecenia.

Nie bez znaczenia jest również fakt, iż powódka posiada wykształcenie z zakresu prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, co podkreśla świadomość zawarcia takiej, a nie innej umowy. Ponadto zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego nie można zakładać, iż strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści niż tą którą zawarły, czyli w tym przypadku umowę o pracę. Powódka do momentu otrzymywania wypowiedzenia umowy o pracę nie kwestionowała nigdy charakteru zawartej pomiędzy stronami umowy zlecenia i nie twierdziła, iż nosi ona znamiona umowy o pracę. Dopiero z chwilą otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę i gdy okazało się, że brakuje jej 1-ego dnia, by łącznie przepracować u pozwanego 3 lata i w konsekwencji, aby mogła otrzymać odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia, powódka zaczęła doszukiwać się w zawartej umowie i wykonywanym zleceniu cech typowych dla stosunku pracy. Pozwany podał, iż kwestionuje również roszczenie powódki o zmianę okresu wypowiedzenia z jednego miesiąca na trzy miesiące. Pozwany dokonał bowiem wypowiedzenia umowy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Nawet uwzględniając twierdzenia powódki, iż umowa zlecenia z dnia 17 stycznia 2012 roku nosiła znamiona umowy o pracę, a okres wykonywania umowy zlecenia był stosunkiem pracy to i tak pozwany miał prawo wypowiedzieć umowę o pracę z 1-miesięcznym okresem wypowiedzenia tj. zgodnie z art. 36¹ § 1 kp, w związku ze złożeniem do KRS wniosku o likwidację spółki. (k. 69-72)

Ostatecznie na rozprawie w dniu 10 czerwca 2015 roku powódka E. C. sprecyzowała, iż w przedmiotowym postępowaniu domaga się ustalenia istnienia stosunku pracy za okres od dnia 17 stycznia 2012 roku do dnia 31 stycznia 2012 roku, nadto wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia w wysokości 4.690,56 złotych brutto, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 558,40 złotych tj. mając na uwadze okres jej zatrudnienia od 1 lutego 2015 roku do dnia 31 marca 2015 roku (przy przyjęciu 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, a nie 1-dniowego miesięcznego zastosowanego przez pracodawcę). Nadto wniosła o sprostowanie świadectwa pracy poprzez uwzględnienie w ramach jej zatrudnienia na podstawie umowy o pracę również okresu od dnia 17 stycznia 2012 roku do dnia 31 stycznia 2012 roku tj. umowy zlecenia. W pozostałym zakresie tj. dotyczącym uprzednio sprecyzowanego żądania z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenia chorobowego za miesiąc styczeń 2015 roku, powódka cofnęła pozew wraz ze zrzeczeniem się roszczeń, albowiem powyższe należności zostały na jej rzecz przez pracodawcę wypłacone. (k. 98-99)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

W dniu 17 stycznia 2012 roku powódka E. C. oraz pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. zawarli umowę zlecenia na okres do dnia 31 stycznia 2012 roku.

W oparciu o powyższą powódka miała otrzymać wynagrodzenie w wysokości 961,49 złotych.

Do obowiązków powódki należało wykonywanie zadań o charakterze biurowo- administracyjnym. Nadto w zakresie powyższych był również obowiązek związane z pracą na magazynie, jak również kasowe, w szczególności dotyczące fakturowania.

W dniach 17 i 18 stycznia 2012 roku powódka wykonywała obowiązki razem z A. D.- zatrudnioną u pozwanego w charakterze fakturzystki. W/w wprowadzała powódkę w zakres obowiązków.

Powódka z racji wypowiedzenia umowy o pracę A. D. miała przejąć jej obowiązki.

W okresie od dnia 17 stycznia 2012 roku do dnia 31 stycznia 2012 roku powódka pracowała od 8.00 do 16.00.

Począwszy od dnia 19 stycznia 2012 roku do dnia 28 stycznia 2012 roku A. D. przebywała na zwolnieniu lekarskim. W tymże okresie kontakt w/w z powódką był jedynie telefoniczny. W związku z powyższą nieoczekiwaną sytuacją powódka przejęła jej obowiązki.

Zawarcie umowy zlecenia z powódką poprzedziła rozmowa kwalifikacyjna.

W trakcie powyższej pozwany powiedział, iż przewiduje docelowo zawarcie z powódką umowy o pracę, jakkolwiek strony nie określiły od kiedy powyższe nastąpi, jak również jaki rodzaj umowy o pracę nawiązą.

Powódka nie kwestionowała łączącej strony umowy zlecenia.

(Dowód : umowa zlecenia- k. 4, 38, rachunek- k. 5, 82, lista płac- k. 6, 39, 84, zeznania powódki E. C.- k. 98-99 (00:02:02-00:12:27) w zw. z k. 166-167 (00:16:04-00:28:04), zeznania za pozwanego likwidatora M. K. – k. 167-168 (00:28:04-00:47:53)

W dniu 1 lutego 2012 roku strony zawarły umowę o pracę na okres próbny do dnia 30 kwietnia 2012 roku.

W oparciu o powyższą powódka zajmowała stanowisko pracownika administracyjno- biurowego.

Począwszy od dnia 1 maja 2012 roku strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony.

Oświadczeniem z dnia 29 grudnia 2014 roku pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem 1- miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy o pracę na dzień 31 stycznia 2015 roku.

(Dowód: umowy o pracę- k. 7- 9, 40-42, wypowiedzenie umowy o pracę- k. 19, 52)

Sąd zważył co następuje:

Powództwo E. C. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadka A. D. oraz stron, jak również mając na uwadze zgromadzoną w sprawie dokumentację, w szczególności dotycząc zawarcia pomiędzy stronami umowy zlecenia i rozliczenia powyższej, które to dowody uznał za w pełni wiarygodne i zasługujące na uwzględnienie w całości.

Zeznania w/w świadka Sąd uznał za konsekwentne, spójne i wzajemnie się uzupełniające, jak również tworzące logiczną całość z pozostałym materiałem dowodowym sprawy.

Wskazać należy, iż zeznań świadka A. D. bezspornie wynika zakres zadań realizowanych przez powódkę w okresie łączącej strony umowy zlecenia.

Na uwagę zasługuje okoliczność, iż świadek nie posiadała szczegółowej wiedzy w zakresie ustaleń stron co do sposobu wykonywania przez powódkę obowiązków w tymże okresie. W/w nie była również przy rozmowach stron dotyczących podstawy zatrudnienia powódki u pozwanego.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również zeznania powódki oraz za pozwanego likwidatora- M. K.. Powyższe Sąd uznał za wiarygodne w takim zakresie w jakim stanowiły one podstawę ustaleń faktycznych w sprawie i znajdowały potwierdzenie w pozostałych dowodach zgromadzonych w sprawie.

Postanowieniem z dnia 19 października 2015 roku (k. 166) na podstawie art. art.217§2 k.p.c. w zw. z art.227 kpc Sąd oddalił wniosek dowodowy powódki sprecyzowany na rozprawie w dniu 10 czerwca 2015 roku dotyczący przedstawienia listów przewozowych z firmy (...) za okres łączącej strony umowy o zlecenia na okoliczności sprecyzowane przez powódkę (k. 100), albowiem powyższy zmierzał do ustalenia okoliczności bezspornych pomiędzy stronami, jak również nieistotnych z punktu widzenia okoliczności wymagających ustalenia przez Sąd. Fakt bowiem składania podpisów na listach przewozowych przez powódkę w zakresie wysyłanych przez nią paczek nie miał znaczenia na gruncie oceny charakteru wykonywanych przez nią obowiązków w aspekcie regulacji zawartej w art. 22 kp.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do żądania powódki dotyczącego ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie od dnia 17 stycznia 2012 roku do dnia 31 stycznia 2012 roku, uznać należy, iż na gruncie niniejszej sprawy pomiędzy pozwanym, a powódkę nie została zawarta umowa pracę, a łączący strony stosunek prawny nosił cechy typowej umowy o charakterze cywilnoprawnym.

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 kierownictwem 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 od dnia 17 stycznia 2012 roku do dnia 31 stycznia 2012 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 określony sposób oraz czas wykonywania przez nią zadań. W powyższym okresie powódka przyuczała się w przedmiocie zadań, które zostały jej następnie powierzone w ramach późniejszej umowy o pracę. W tym okresie pracodawca miał możliwość sprawdzenia umiejętności powódki, zwłaszcza iż początkowo pozwany zamierzał zatrudnić powódkę w ramach innego podmiotu tj. spółki jawnej, a nie spółki z.o.o. Powyższy okres miał również na celu przyuczenie powódki do obowiązków, które miała następnie realizować w ramach umowy o pracę. Powyższe miały bowiem zostać jej przekazane przez A. D., która miała być zatrudniona u pozwanego jedynie do końca stycznia 2012 roku, z uwagi na wypowiedzenie jej umowy o pracę. Potwierdzeniem powyższego faktu jest okoliczność, iż po tejże dacie tj. począwszy od dnia 1 lutego 2012 roku pozwany zdecydował o zatrudnieniu powódki w ramach umowy o pracę. Co istotne również w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej pozwany nie precyzował dokładnie daty zawarcia z powódką umowy o pracę, jak również charakteru powyższej. Powyższe okoliczności wynikają z zeznań stron, jakie złożyły w niniejszym postępowaniu.

W niniejszej sprawie pozwany bezsprzecznie miał uzasadniony interes w tym, aby czynności powódki były wykonane w określonym czasie, a ze względu na ich specyfikę również w określonym miejscu. 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 biura oraz magazynu.

Fakt przyznania na rzecz powódki wynagrodzenia za określone zadanie podważa również istnienie ryzyka gospodarczego i socjalnego po stronie pozwanego, a które to elementy, jak to zostało wskazane wyżej, są istotne, a zarazem konieczne dla przyjęcia istnienia stosunku pracy.

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).

W tym miejscu zauważyć należy, iż w treści podpisanej przez strony umowy o zlecenia z dnia 17 stycznia 2012 roku strony nie przewidziały nawet zasady osobistego świadczenia pracy przez powódkę. Powyższe zatem również podważa istnienie pomiędzy stronami umowy o pracę. Jak to zostało wskazane wyżej wymóg osobistego świadczenia pracy stanowi bowiem istotny i konieczny element świadczenia pracy w ramach pracowniczego podporządkowania.

Materiał dowodowy potwierdził zatem, iż powódka pracowała samodzielnie, bez jakiegokolwiek ścisłego nadzoru ze strony pozwanego. Fakt zaś, iż powódka została skierowana przez pozwanego na wstępne badania lekarskie nie potwierdza również sam w sobie pracowniczego zatrudnienia powódki w okresie od dnia 17 stycznia 2012 roku do dnia 31 stycznia 2012 roku, albowiem okolicznością bezsporną w sprawie jest fakt, iż pozwany przewidywał docelowe zatrudnienie powódki w oparciu o umowę o pracę, co ostatecznie nastąpiło w dniu 1 lutego 2012 roku. Powyższe dowodzi zatem, iż powyższe badania były konieczne celem jej dalszego zatrudnienia.

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.). Zadecydować o podstawie zatrudnienia mogą strony umowy.

W świetle powyższego argumentem przemawiającym za pracowniczym zatrudnieniem powódki w okresie łączącej strony umowy zlecenia nie może być fakt wykonywania przez nią tożsamyh zadań również w ramach umowy o pracę łączącej strony tj. od dnia 1 lutego 2012 roku.

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 podpisanej przez nie umowie, jak również charakter współpracy między powódką, a pozwaną spółką w okresie od dnia 17 stycznia 2012 roku do dnia 31 stycznia 2012 roku wskazuje, 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, jaką umowę podpisuje, bezsprzecznie rozróżniała również umowę o pracę od podpisanej umowy zlecenia, albowiem nie było to jego pierwsze zatrudnienie. Nadto z racji posiadanego wykształcenia z pewnością miała wiedzę w przedmiocie różnic występujących pomiędzy powyższymi podstawami zatrudnienia. Nadto w całym okresie zatrudnienia u pozwanego umowy zlecenia nie kwestionowała.

Reasumując w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego bezsprzecznie wolą pozwanej spółki nigdy nie było zawarcie z powódką umowy o pracę w okresie od dnia 17 stycznia 2012 roku do dnia 31 stycznia 2012 roku, a jedynie wykonanie zadań związanych z przyuczeniem jej do obowiązków i przejęciem powyższych od osoby zatrudnionej na stanowisku, które docelowo powódka miał objąć.

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 wskazanym wyżej okresie.

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.

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

Mając zatem na względzie wszystkie powyżej przytoczone okoliczności Sąd na mocy art. 189 kpc w zw. z art. 22 kp - oddalił powództwo w tym zakresie, o czym orzekł w punkcie II wyroku.

Skoro zatem brak jest podstaw do przyjęcia zatrudnienia powódki w ramach umowy o pracę w okresie od dnia 17 stycznia 2012 roku do dnia 31 stycznia 2012 roku na uwzględnienie nie zasługiwały również żądania powódki dotyczące sprostowania świadectwa pracy (tj. uwzględnienia okresu umowy zlecenia jako wykonywanej w ramach pracowniczego zatrudnienia powódki u pozwanego), nadto zasądzenia odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia (w tym zakresie brak podstaw do przyjęcia faktu zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę przez okres co najmniej trzech lat), jak również zasądzenia na jej rzecz ekwiwalentu za urlop (tj. mając na uwadze 3 miesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę, zamiast przyjętego przez pozwanego 1-dno miesięcznego okresu wypowiedzenia).

O powyższym orzeczono zatem w punkcie II na podstawie art. 36 § 3 pkt 3 kp w zw. z art. 36¹ § 1 kp w zw. z art. 97 kp w zw. z art. 171 §1 kp.

W zakresie cofniętego przez powódkę pozwu, zgodnie z oświadczeniem sprecyzowanym na rozprawie 10 czerwca 2015 roku (k. 99) Sąd postępowanie umorzył, o czym orzekł w punkcie I na mocy art. 203 kpc § 1 i 4 w zw. z 469 kpc w zw. art. 355 § 1 kpc.

W tym zakresie Sąd uznał, iż cofnięcie pozwu przez powódkę nie jest sprzeczne z prawem, zasadami współzycia społecznego, nie zmierza również do obejścia prawa, jak również nie narusza słusznego interesu pracownika.

O kosztach zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej orzeczono na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 6 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności

radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. (Dz. U z 2002 roku, Nr 163, poz. 1349)

Powódka wprawdzie przegrała proces w zakresie roszczeń dotyczących ustalenia istnienia stosunku pracy (60 złotych koszt zastępstwa procesowego), sprostowania świadectwa pracy (60 złotych koszt zastępstwa procesowego), jak również odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (900 złotych koszt zastępstwa procesowego) jednakże względy słuszności przemawiały w ocenie Sądu za częściowym odstąpieniem od obciążania jej kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie przeciwnej.

Przepis art. 102 k.p.c. ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu; jest rozwiązaniem szczególnym, niepodlegającym wykładni rozszerzającej, wykluczającym stosowanie wszelkich uogólnień, wymagającym do swego zastosowania wystąpienia wyjątkowych okoliczności. Nie konkretyzuje on pojęcia wypadków szczególnie uzasadnionych, pozostawia ich kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy, sądowi postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 1973 r., II CZ 210/73).

Okoliczność, że powódka mogła być subiektywnie przekonana o zasadności swojego roszczenia uzasadniało zastosowanie art. 102 kpc. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 1979 r., III PR 78/79, OSP 1980, z. 11, poz. 196, z glosą W. Siedleckiego)[T.Demendecki, Komentarz do art. 102 Kodeksu postępowania cywilnego, st.prawny 1.07.2012].

Nadto mając na uwadze fakt, iż żądanie powódki w zakresie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia, jedynie nieznacznie przekroczyło próg minimalny wynikający z § 6 pkt 4 cyt. wyżej Rozporządzenia, uznać należało iż obciążenie powódki w zakresie pełnej wynikającej z powyższej regulacji stawki nie byłoby również uzasadnione.

Mając powyższe na uwadze Sąd obciążył powódkę powyższymi kosztami w 1/2.

O powyższym orzeczono zatem w punkcie III i IV wyroku.