

**Sygn. akt VI P 843/15**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 sierpnia 2017 roku.

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

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy : Elżbieta Jeznach, Elżbieta Żak

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 26 lipca 2017 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa K. Z.

przeciwko B. S.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wydanie świadectwa pracy, odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie

**I.** oddała powództwo w zakresie roszczeń o ustalenie istnienia stosunku pracy, wydanie świadectwa pracy, odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

**II.** w pozostałym zakresie uznaje się niewłaściwym i przekazuje sprawę do Sądu Rejonowego (...) w G.(...) Wydziału Cywilnego, zgodnie z właściwością,

**III.** koszty sądowe przejmuję na rachunek Skarbu Państwa- Kasę Sądu Rejonowego (...) w G..

**Sygn. akt VI P 843/15**

## UZASADNIENIE

Powódka K. Z. pozwem z dnia 14 grudnia 2015 roku wystąpiła przeciwko pozwanej B. S. o ustalenie istnienia stosunku pracy za okres od dnia 2 stycznia 2013 roku do dnia 12 sierpnia 2013 roku, wydanie świadectwa pracy za powyższy okres, nadto zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 18 dni w kwocie 1.779,84 złotych netto, nadto zasądzenia kwot w wysokości 70 złotych oraz 213,41 złotych z tytułu niezasadnego potrącenia z wynagrodzenia należności wynikających z braków remanentowych, nadto kwoty 2.068 złotych netto z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, jak również kwoty 500 złotych z tytułu prowizji należnej na jej rzecz za miesiąc sierpień 2013 roku.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, iż w dniu 2 stycznia 2013 roku przystąpiła do wykonywania pracy na rzecz pozwanej prowadzącej (...) (...) w G.. Podała, iż przez pierwsze dwa miesiące pracowała bez żadnej umowy, po upływie zaś tego okresu zostały z nią zwarte dwie umowy o dzieło. W okresie trwania powyższych umów powódka zajmowała się dbaniem o porządek w salonie, wykładaniem towaru, obsługą klienta, obsługą kasy, przyjmowaniem dostaw towaru, przygotowaniem wysyłek, konwojów, sporządzeniem miesięcznych raportów i przyjmowaniem reklamacji klientów. Powódka podała, iż pracowała w systemie zmianowym tj. 6, 10 lub 12-to godzinnych zmian. Pozwana na bieżąco nadzorowała jej pracę, przekazując jej swoje uwagi i polecenia. Powódka była zobowiązana do przestrzegania ustalonego grafiku oraz usprawiedliwiania nieobecności. Wynagrodzenie było jej wypłacane częściowo do ręki,

częściowo zaś przelewem na rachunek bankowy. Powódka nie była zobowiązana do potwierdzania faktu odbioru wypłacanego jej wynagrodzenia. W ocenie powódki przez cały okres jej pracy zakres jej obowiązków w żadnej mierze nie różnił się od obowiązków osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. W połowie maja 2013 roku pozwana pytana przez powódkę o termin jej zatrudnienia namawiała ją do rejestracji w urzędzie pracy celem uniknięcia odpowiedzialności finansowej związanej z opłacaniem świadczeń. Pozwana stwierdziła wówczas, iż nie stać jej na utrzymanie pracownika. W ocenie powódki w sposobie wykonywania przez nią pracy zauważalne są elementy właściwe dla stosunku pracy. Należy bowiem uznać, iż umowa wykonywana w warunkach podporządkowania, w określonym miejscu oraz czasie, odpłatnie, osobiście, bez możliwości powierzenia obowiązków osobie trzeciej, jest faktycznie umową o pracę. Powódka podała, iż pozwana mimo wielokrotnych próśb ze strony powódki odmawiała jej potwierdzenia, iż strony w okresie spornym łączył stosunek pracy, początkowo odwołując się do momentu podpisania przyrzeczonej umowy, a z czasem twierdząc, iż powyższej nie chce zawierać. Powódka podkreśliła, iż od początku jej intencją było nawiązanie współpracy z pozwaną w oparciu o umowę o pracę. W dniu 12 sierpnia 2013 roku kiedy powódka pojawiła się w pracy, zgodnie z grafikiem pozwana rozwiązała z nią ustnie umowę ze skutkiem natychmiastowym, bez podania przyczyny. ( k. 2-9)

Pozwana B. S. w odpowiedzi na pozew z dnia 16 maja 2016 roku uznała pozew co do kwoty 213,41 złotych z tytułu dokonanych potrąceń z wynagrodzenia powódki związanych z remanentami, w pozostałym zaś zakresie wniosła o oddalenie powództwa, jako nieuzasadnionego.

W uzasadnieniu pozwana podała, iż w grudniu 2012 roku powódka zwróciła się do niej z prośbą o rozważanie możliwości jej zatrudnienia w (...) (...) w (...) w G.. Strony łączyła relacja koleżeńska od przeszło 10 lat, wobec czego pozwana nie miała wątpliwości, iż powódka potrzebuje dochodu, by utrzymać siebie oraz małe dziecko. W związku z powyższym zaproponowała powódce zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę w wymiarze 1 etatu. Powódka, ku jej zaskoczeniu, oświadczyła iż ze względu na to, że korzysta z pomocy instytucji wspierających osoby ubogie, nie może przyjąć propozycji takowego zatrudnienia, albowiem od stycznia 2013 roku będzie się ubiegała o kolejne dofinansowanie z Urzędu Miasta pod postacią dodatku mieszkaniowego. Ze swojej strony powódka zaproponowała nawiązanie umowy o dzieło, którą to propozycję pozwana przyjęła. W oparciu o powyższą umowę powódka rozpoczęła świadczenie pracy z dniem 2 stycznia 2013 roku. W oparciu o powyższą umowę powódka była również wynagradzana. Do zakresu jej obowiązków należała dbałość o wizualizację salonu, wykładanie, jak również ekspozycja produktów oraz umieszczanie na powyższych oznaczeń cenowych. Pozwana zaprzeczyła twierdzeniom powódki, iż ta pracowała na jej rzecz bez żadnej umowy. Każda bowiem umowa o dzieło, począwszy od pierwszej z dnia 2 stycznia 2013 roku została podpisana przez powódkę, w oparciu również o powyższe powódka otrzymywała wynagrodzenie na podstawie podpisanego przez siebie rachunku. Pozwana podała, iż od maja 2013 roku dochodziło pomiędzy stronami do wielu nieprzyjemnych sytuacji. Ich podstawą był fakt, iż powódka nie chciała podpisać jakiegokolwiek umowy. Powódka czyniła również starania, by otrzymywać od pozwanej wynagrodzenie, ale w taki sposób, by nie było od niego odprowadzonych żadnych podatków, czy też składek ZUS. Pozwana nie mogła jednak podjąć takiego ryzyka. Wobec postawy powódki pozwana oświadczyła jej, iż od maja 2013 roku, może ona nadal pracować na jej rzecz, ale ze względu na to, iż powódka nie chce podpisać żadnej umowy, ta oferuje jej możliwość wykonywania tej samej pracy, co na umowę o dzieło, z tą różnicą, że będzie to ustna umowa zlecenia, od której pozwana będzie odprowadzała należne podatki oraz składki ZUS. Powódce zostały również w związku z tym zaproponowane te same warunki finansowe co w oparciu umowę o dzieło tj. 1.700-2.000 złotych netto. Wobec faktu, iż powódka podjęła zleconą jej pracę, w ocenie pozwanej umowa zlecenia została przez strony zawarta. W okresie od dnia 2 maja 2013 roku do dnia 12 sierpnia 2013 roku powódka stawiała się w salonie i wykonywała prace jej zlecone, jak również regularnie odbierała wynagrodzenie. Pozwana podkreśliła, iż mając na uwadze charakter zawartych przez strony umów powódka nie była nigdy odpowiedzialna za powierzone jej mienie. Skutkiem czego kwoty potrącone przez nią z wynagrodzenia w związku z przeprowadzonymi remanentami uznać należy za potrącone niezasadnie.

Pozwana podała, iż mając na uwadze fakt, iż powódka nie chciała pracować w oparciu o umowę o pracę, nie mogła ona również podlegać pod system premii, jakie pozwana wypłacała tylko pracownikom. Takowej premii nie otrzymywała również E. S., która również nie miała zawartej umowy o pracę. (k. 60-69)

W pismach procesowych z dnia 18 stycznia 2016 roku oraz 9 lutego 2016 roku powódka sprecyzowała treść wnioskowanej przez nią świadectwa pracy. (k. 47, 51-52)

Na rozprawie w dniu 10 października 2016 roku powódka sprecyzowała, iż w niniejszym postępowaniu domaga się ustalenia istnienia stosunku pracy za okres od dnia 2 stycznia 2013 roku do dnia 12 sierpnia 2013 roku, nadto wydania świadectwa pracy, zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach, nadto kwoty 1.779,84 złotych netto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, jak również odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę w wysokości 2.068 złotych netto oraz zasądzenia niezasadnie potrąconych z jej wynagrodzenia kwot w wysokości 70 złotych (w lipcu 2013 roku) oraz 213,41 złotych (w sierpniu 2013 roku) z tytułu braków remanentowych, nadto kwoty 500 złotych z tytułu prowizji za miesiąc sierpień 2013 roku. (k. 107-108)

W piśmie z dnia 14 listopada 2016 roku powódka sprecyzowała, iż w okresie od stycznia 2013 roku do sierpnia 2013 roku przepracowała u pozwanej 58 godzin nadliczbowych. (k. 113)

W kolejnym piśmie procesowym z dnia 2 stycznia 2017 roku powódka wskazała, iż w okresie jej zatrudnienia przepracowała 48 nadgodzin. (k. 123-124)

W piśmie z dnia 23 marca 2017 roku powódka podała, iż z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych domaga się zasądzenia na jej rzecz od pozwanej kwoty 889,20 złotych netto (k. 132)

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

Pozwana B. S. prowadzi (...) (...)w (...) w G..

Powódkę K. Z. oraz pozwaną B. S. od lat łączyły relacje koleżeńskie.

Podejmując współpracę strony uzgodniły, iż początkowo będzie je łączyć umowa o dzieło bądź zlecenia, ewentualnie później podejmą decyzję co do zawarcia umowy o pracę.

W dniu 2 stycznia 2013 roku strony zawarły umowę o dzieło na okres do dnia 31 stycznia 2013 roku. W jej treści strony przewidziały, iż powódce przysługiwać będzie wynagrodzenie w wysokości 2.085 złotych brutto. W oparciu o powyższą powódka miała zajmować się wizualizacją w salonie.

W dniu 1 lutego 2013 roku strony zawarły kolejną umowę o dzieło na okres do dnia 28 lutego 2013 roku. Z racji obowiązywania powyższej powódka miała otrzymać wynagrodzenie w wysokości 2.065 złotych brutto.

Następnie w dniu 1 kwietnia 2013 roku strony podpisały kolejną umowę o dzieło na okres do dnia 30 kwietnia 2013 roku, również w oparciu o powyższą powódka miała zajmować się wizualizacją salonu, za wynagrodzeniem w wysokości 2.460 złotych brutto.

Po dniu 1 maja 2013 roku powódka wykonywała nadal swoje dotychczasowe obowiązki na rzecz pozwanej, w oparciu o umowę cywilno-prawną, jakkolwiek strony nie potwierdziły jej warunków na piśmie.

Powódka poza obowiązkami związanymi z wizualizacją salonu zajmowała się również ekspozycją towaru, jego sprzedażą, jak również obsługą kasy fiskalnej.

U pozwanej obowiązywał grafik dotyczący godzin pracy osób pracujących w Salonie.

Zdarzało się, że powódka mimo zadeklarowania gotowości do pracy w danym dniu, zgodnie z grafikiem, do pracy nie przychodziła.

Powódka otrzymywała wynagrodzenie przelewem bądź gotówką po podpisaniu rachunków.

Powyższe było uzależnione od ilości przepracowanych przez nią w danym miesiącu godzin.

Pozwana wielokrotnie proponowała powódce zawarcie umowy o pracę, ta jednak na powyższe nie wyrażała zgody, wskazując na fakt otrzymywania dodatków mieszkaniowych z Urzędu Miasta dla osób o niskich dochodach, jak również nie chcąc być objęta odpowiedzialnością materialną za powierzone jej mienie dotyczącą pracowników.

Warunkiem zawarcia z powódką umowy o pracę było również odbycie przez powódkę szkolenia organizowanego przez firmę (...).

Powódka miała świadomość powyższego, jednak przez dłuższy okres czasu chęci odbycia takowego szkolenia nie wyrażała.

Ostatecznie powódka uczestniczyła w takowym szkoleniu w okresie od dnia 17-18 czerwca 2013 roku.

Powódka wykonywała obowiązki w salonie pozwanej do dnia 12 sierpnia 2013 roku.

Pozwana nie wyraziła chęci dalszej współpracy z powódką.

Powyższe poprzedziła sytuacja konfliktowa, która dotyczyła niestawiennictwa powódki w pracy w dniu 3 sierpnia 2013 roku, mimo iż zgodnie z grafikiem w tymże dniu pracę świadczyć miała.

Powódka nigdy nie kwestionowała zawartych z pozwaną umów cywilno-prawnych.

**(Dowód:** kopie przelewów- k. 10-19, 40-41, grafik- k. 21-26, 31-33, rozliczenie- k. 27-28, pismo pozwanej z dnia 29 sierpnia 2013 roku- k. 29, zaświadczenie – k. 30, dokumenty PIT- k. 34-35v, 81-82v, pismo z dnia 15 sierpnia 2013 roku- k. 37-38, e-maile- k. 39, umowy o dzieło -k. 70, 72, 74-75, rachunki – 71, 73, 76, listy płac- k. 77-80, decyzja z dnia 28 lutego 2013 roku- k. 83-84, pismo z dnia 22 sierpnia 2013 roku- k. 85, pismo (...) Centrum (...) z dnia 11 lipca 2016 roku- k. 144, e-maile- k. 150-152, 165, umowa patronacka- k. 166-172, zeznania świadka E. S.- k. 128-129 (nagranie 00:02:07-00:27:57), zeznania świadka U. P.- k. 145v-146 (nagranie 00:05:08-00:27:18), zeznania świadka D. B.- k. 146-147 (nagranie 00:27:25-00:51:39), zeznania powódki K. Z.-k. 107-107v (nagranie 00:01:54-00:21:21) w zw. z k. 147-147v (nagranie 00:57:29-01:15:24), zeznania pozwanej B. S.- k. 107v-108 (nagranie 00:21:21-00:36:14) w zw. z k.148-148 v (nagranie 01:15:36-01:39:14) w zw. z k. 153-154v (nagranie 00:00:45-00:57:31)

### **Sąd zważył co następuje :**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów przeprowadzonych i ujawnionych w toku postępowania. W swoich ustaleniach Sąd oparł się na zeznaniach stron – powódki K. Z. i pozwanej B. S. oraz świadków w osobach E. S., U. P. oraz D. B.. Zeznaniom 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 o dzieło, jak również rachunki dotyczące wypłacanego na rzecz powódki wynagrodzenia. Powyższym dokumentom Sąd dał wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, na powyższych dokumentach znajdują się również podpisy powódki.

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 cywilno-prawnych, 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 o dzieło, jak również grafików powódki w okresie objętym sporem, z których wynikają bezsprzecznie zasady pracy powódki u pozwanej.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również co do zasady zeznania powódki K. Z.. 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 dowodzi, iż powyższe w istocie miały charakter umów o pracę. W ocenie Sądu strona pozwana w niniejszej sprawie skutecznie podważyła twierdzenia powódki w przedmiocie rodzaju i charakteru łączącej je umowy, przedkładając w tym przedmiocie obszerny materiał dowodowy na potwierdzenie podnoszonych przez siebie okoliczności. Co istotne sama powódka w piśmie skierowanym do dyrektora (...) firmy (...) z dnia 15 sierpnia 2013 roku wskazała, iż pozwana zatrudniając ją zapewniła, iż w pierwszych miesiącach pracy zostanie ona zatrudniona na umowę o dzieło, a dopiero następnie na umowę o pracę. Nadto, iż zawarcie powyższej będzie możliwe dopiero po odbyciu przez nią szkolenia w firmie (...) (k. 37-38) W ocenie Sądu powyższe pismo całkowicie podważa twierdzenia powódki podnoszone w niniejszej sprawie, iż strony od początku miały być związane umową o pracę. Co istotne również i co potwierdził materiał dowodowy sprawy szkolenie w firmie (...) powódka odbyła dopiero w dniach 17 i 18 czerwca 2013 roku, a zatem miała ona pełną świadomość, iż do tejże daty nie będzie możliwe zawarcie z nią umowy o pracę, co sama w treści pisma z dnia 15 sierpnia 2013 roku przyznała.

Sąd przesłuchał w charakterze strony pozwanej B. Z., której zeznania w całości uznał za wiarygodne i polegające na prawdzie. W/w podała, iż strony w okresie objętym sporem łączyły jedynie umowy cywilno-prawne, początkowo umowy o dzieło, a później ustna umowa zlecenia. Zeznała, iż mimo wielokrotnych deklaracji z jej strony powódka nigdy nie była zainteresowana zawarciem umowy o pracę, co argumentowała faktem otrzymywania dodatków mieszkaniowych dla osób o niskich dochodach. Pozwana podała, iż warunkiem zawarcia z powódką umowy o pracę było również uprzednie odbycie przez nią szkolenia organizowanego przez firmę (...), na które powódka przez dłuższy okres czasu nie chciała się udać. Powyższe potwierdzają również dokumenty złożone do akt sprawy, w postaci e-maili oraz umowy patronackiej tj. § 4 pkt 1 l powyższej. (k. 165-172) Nadto z zeznań pozwanej wynikają okoliczności dotyczące zmianowego charakteru pracy powódki, wynagradzania jej za ilość przepracowanych godzin, w zakresie czego były wystawiane rachunki podpisywane przez powódkę.

W/w potwierdziła również, iż zdarzały się sytuacje, iż powódka do pracy nie przychodziła, nie usprawiedliwiając powyższego. W tym zakresie sama powódka przyznała, iż w dniu 3 sierpnia 2013 roku nie stawiała się do pracy, mimo uwzględnienia jej w grafiku na tenże dzień, albowiem powyższe jej nie pasowało.

W ocenie Sądu zeznania świadka E. S. zasługiwały na wiarę w całości, albowiem powyższe korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, Sąd nie znalazł podstaw do podważenia ich wiarygodności. Świadek złożyła zeznania na okoliczność charakteru współpracy stron opartej na umowie cywilno-prawnej, obowiązków powódki w ramach wykonywanej przez nią pracy, jak również wystawianych przez nią rachunków w zakresie otrzymywanego wynagrodzenia. W/w podała również, iż zgodnie z posiadaną przez nią wiedzą to powódka odmawiała zawarcia z nią umowy o pracę, mimo iż takowe propozycje ze strony pozwanej padały. Świadek zeznała również, iż zdarzały się sytuacje niestawiennictwa powódki w salonie, mimo uwzględnienia jej w grafiku. 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 U. P.. Również w/w świadek potwierdziła zakres obowiązków realizowanych przez powódkę w trakcie pracy w salonie biżuterii prowadzonym przez pozwaną. W/w wskazała, iż nie była przy rozmowach stron dotyczących warunków zatrudnienia powódki, jej wiedza wynika zaś z przekazu uzyskanego w tym przedmiocie od powódki. Odnośnie swojej osoby świadek potwierdziła, iż również ona początkowo została zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy zlecenia.

Sąd dał również w całości wiarę zeznaniom świadka D. B.. W ocenie Sądu w/w z racji znajomości obu stron postępowania przedstawiła wiarygodny i rzetelny obraz wzajemnych relacji stron. W/w wskazała, iż powódka była zatrudniona u pozwanej wyłącznie w oparciu o umowę cywilno-prawną, albowiem zawarcia umowy o pracę konsekwentnie odmawiała, mimo iż pozwana propozycje w tym przedmiocie do niej kierowała. Podała, iż powódka nie chciała zawierać z pozwaną umowy o pracę, albowiem nie chciała być objęta odpowiedzialnością materialną za powierzone jej w salonie mienie, jak również iż powyższe wynikało z faktu otrzymywania przez nią dodatków mieszkaniowych z instytucji pomocowych. Również świadek potwierdziła, iż warunkiem zawarcia umowy o pracę było uprzednie odbycie szkolenia organizowanego przez firmę (...). Świadek potwierdziła również okoliczności podnoszone przez pozwaną oraz świadka E. S., iż były dni kiedy powódka po prostu nie przychodziła do pracy.

Odnosząc się do żądania powódki dotyczącego ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie przez nią sprecyzowanym, uznać należy, iż na gruncie niniejszej sprawy pomiędzy pozwaną, a powódką 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 szczególnie 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 § 1<sup>1</sup> 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 oraz zlecenia, 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 pozwana narzucała powódce określony sposób 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 potwierdzają, iż były dni kiedy pracy powódka nie świadczyła w ogóle, nie przychodząc do salonu, mimo uwzględnienia jej grafiku na dany dzień. Z materiału dowodowego sprawy nie wynika natomiast, iż z racji powyższego spotkały powódkę jakiegokolwiek konsekwencje służbowe, co wskazywałoby na charakter pracowniczego jej zatrudnienia.

Podkreślić należy, iż pozwana bezsprzecznie miała uzasadniony interes w tym, aby czynności powódki były wykonane w określonym czasie, 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 pracą 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 salonu, w którym swoje zadania wykonywała.

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

Nadto powódka faktycznie otrzymywała wynagrodzenie godzinowe jedynie za wykonaną w tym czasie pracę, powyższe podważa również istnienie po stronie pozwanej ryzyka gospodarczego i socjalnego, a które to elementy, jak to zostało wskazane wyżej, są istotne, a zarazem konieczne dla przyjęcia istnienia stosunku pracy. Okoliczność ta zastała potwierdzona przez pozwaną, jak również wynika z treści wiadomości e-mail złożonej do akt sprawy. (k. 39)

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

Nadto fakt przedkładania przez powódkę 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 również należy, iż dopuszczalne jest wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego o ile nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności (art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zdecydować o podstawie zatrudnienia mogą strony umowy.

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

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

Z materiału dowodowego sprawy wynika bowiem, iż powódka miała pełną świadomość, iż początkowo celem sprawdzenia jej umiejętności, strony łączyć będzie wyłącznie umowa- cywilno-prawna, ewentualnie później, po odbyciu przez nią szkolenia w firmie (...) możliwe będzie zawarcie z nią umowy o pracę. Z materiału dowodowego sprawy, w szczególności w postaci zeznań pozwanej, jak również świadków E. S. oraz D. B. wynika, iż pozwana wielokrotnie proponowała powódce zawarcie umowy o pracę, ta jednak, z przyczyn podanych wyżej, nigdy powyższym nie była zainteresowana, zaś od maja 2013 roku odmówiła zawarcia na piśmie jakiegokolwiek umowy. Okoliczność ta stanowiła również źródło konfliktu zaistniałego pomiędzy stronami. Pozwana bowiem konsekwentnie zmierzała do uregulowania sytuacji związanej z zatrudnieniem powódki, powódka zaś odmawiała powyższego.

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

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

Powódka również kilkakrotnie podpisała umowy o dzieło, czemu dała wyraz ich całkowitej akceptacji.

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 § 1<sup>1</sup> 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 zawartych przez nich umowach, pisemnych oraz również ustnych oraz charakter współpracy między powódką, a pozwaną w okresie spornym wskazują, iż strony łączyła wyłącznie umowa cywilnoprawna tj. umowa o dzieło oraz zlecenia, do powyższej zastosowanie mają zatem przepisy zawarte w Kodeksie Cywilnym, nie zaś przepisy Kodeksu Pracy.

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

Reasumując w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego bezspornie wolą powódki nigdy nie było zawarcie z pozwaną umowy o pracę w okresie spornym.

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 1997 roku (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. 477<sup>1</sup> § 1<sup>1</sup> 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 § 1<sup>1</sup> kp 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 kp oraz sformułowane przez doktrynę prawa pracy. Należy także zauważyć, że przepis art. 22 § 1<sup>1</sup> kp 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 odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jak również nakazanie wydania świadectwa pracy.

Takowe żądania są bowiem ściśle powiązane 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. 56 kp, 97 kp, 171 § 1 kp, 151<sup>1</sup>§ 1-4 kp - oddalił powództwo powódki w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy, wydania świadectwa pracy, odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, jak również wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, o czym orzekł w punkcie I wyroku.

Wskazać należy, iż zakres kognicji Sądu Pracy w sprawach dotyczących ustalenia istnienia stosunku pracy wynika z treści art. 461 pkt 1<sup>1</sup> kpc oraz 476§ 1 pkt 1<sup>1</sup> kpc.

Odnosząc się natomiast do roszczenia powódki dotyczącego zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia z tytułu prowizji za miesiąc sierpień 2013 roku, jak również należności potrąconych przez pozwaną w miesiącach lipiec i sierpień 2013 roku z tytułu remanentów, Sąd Pracy nie był właściwy do orzekania w tej kwestii.

Zgodnie z treścią art. 476 kpc przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się sprawy:

- o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane,
- ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie ma cechy stosunku pracy,
- o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy,
- o odszkodowania dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Jak wynika z powyższego Sąd Rejonowy Gdańsk- Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy nie jest właściwy do rozpoznania niniejszej sprawy w zakresie wskazanym wyżej, albowiem roszczenie powódki bezsprzecznie nie wynika ze stosunku pracy, a z łączącego strony stosunku zobowiązaniowego wynikającego z zawartej umowy cywilno-prawnej. Charakter łączącego strony stosunku prawnego bezsprzecznie wynika ze zgromadzonych w sprawie dowodów.

Kwestię właściwości miejscowej Sądu w sprawach cywilnych reguluje natomiast art. 27§1 kpc i następane.

Biorąc powyższe pod uwagę brak jest podstaw do rozpatrzenia przedmiotowej sprawy przez Sąd Rejonowy Gdańsk- Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy w zakresie roszczenia o wynagrodzenie jw., i z tego powodu na podstawie art. 200 §1 kpc w zw. z art. 47§2 kpc, orzeczono jak w punkcie II wyroku.

W zakresie obciążającym powódkę z tytułu kosztów dojazdu przyznanych na rzecz świadka U. P. postanowieniem z dnia 18 maja 2017 roku (k. 159-160) Sąd przejął powyższe na rachunek Skarbu Państwa- Kasę Sądu Rejonowego (...) w G., nie znajdując podstaw do zastosowania w niniejszej sprawie dyspozycji art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (Dz. U z 2005 roku, Nr 167, poz. 1398 ze zmianami)

O powyższym orzeczono w punkcie III wyroku.