

Sygn. akt VI P 610/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 marca 2018r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Elżbieta Piekoś Doroszevska, Krystyna Kamińska

Protokolant: sekretarz sądowy Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 12 marca 2018r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa P.S.

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

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie,

I. oddała powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy i o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

II. w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za okres od 2 do 23 lipca 2016r. uznaje się niewłaściwym rzeczowo i w tym zakresie sprawę przekazuje do rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Gdyni I Wydziałowi Cywilnemu

III. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1260 zł (jeden tysiąc dwieście sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

Sygn. akt VI P 610/16

UZASADNIENIE

Powódka P. S. wniosła odwołanie od dokonanego w dniu 23 lipca 2016 r. rozwiązania umowy zlecenia oraz o ustalenie istnienia stosunku pracy między powódką a pozwanym (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w G., nawiązanego na czas określony, tj. 2 lata - do 18 stycznia 2018 r. na podstawie umowy z dnia stycznia 2016 r. w S. nazwanej „umową zlecenia”, uznanie dokonanego dnia 23 lipca 2016 r. rozwiązania umowy za bezskuteczne i przymusowe oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i uznania zwolnienia lekarskiego za słuszne i według prawa odpłatne.

Nadto powódka wniosła o zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

Precyzując żądanie pozwu powódka wniosła o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy od 2 lipca do końca sierpnia 2016r., tj. kwoty 3636 zł brutto za lipiec oraz 1983,27 zł za miesiąc sierpień oraz ustalenia stosunku pracy od dnia 18 stycznia 2016 r. do dnia 17 sierpnia 2016r.

Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwany w lutym 2016 r. rozpoczął działalność w zakresie prowadzenia (...) w S. przy ulicy (...). Z uwagi na to, że nie wiadomym było jak będzie funkcjonował lokal, jakie będą faktyczne potrzeby zapewnienia obsługi, nawet jakie będą ostatecznie godziny otwarcia baru, wszystkie osoby obsługujące klientów baru zostały zatrudnione w oparciu o umowy zlecenia. Początkowo pozwana spółka nie wiedziała też, czy w barze będą wydawane posiłki czy nie – początkowo przewidziano kuchnię, potem z niej także początkowo kuchnię

Początkowo godziny otwarcia lokalu były ustalone od godziny 18:00 do godziny 5:00, jednakże faktyczne funkcjonowanie baru ograniczało się do godziny 2:00 i o tej najczęściej zamykany był lokal. Godziny pracy baru w okresie letnim zostały zmienione i otwierano bar od godziny 13:00, wtedy też została wprowadzona zmianowość pracy.

Pozwany równolegle prowadził sklep, w którym również obsługa zatrudniona była na podstawie umów zlecenia.

Managerem baru i sklepu była J. S., która nadzorowała pracę lokalu i sklepu.

Powódka P. S. w dniu 18 stycznia 2016 r. zawarła z (...) sp. z o. o. umowę zlecenia, zobowiązując się do wykonania na rzecz zleceniodawcy usługi polegającej na obsłudze klientów (...) w S. przy ulicy (...) oraz innych punktów (...). W zakresie zlecenia wchodziła pełna obsługa klientów baru oraz innych punktów (...), sprzedaż kasowa, nadzór nad powierzonym towarem z obowiązkiem wyliczenia się z powierzonego mienia, należyte przygotowanie lokalu do pracy, bieżące sprzątanie podczas prowadzonej zmiany oraz po jej zakończeniu.

Powódka przystępując do realizacji zlecenia zobowiązana była każdorazowo dokonać sprawdzenia towaru i kasy, przyjmując jednocześnie na siebie pełną odpowiedzialność majątkową za mienie powierzone w ramach wykonywania umowy zlecenia.

Wszelkie kary za brak ważnych dokumentów wymaganych do wykonywania usług (w szczególności książeczki zdrowia dla celów sanitarno – epidemiologicznych) ponosiła powódka.

Strony uzgodniły stawkę godzinową wynagrodzenia w wysokości 13 zł netto za każdą przepracowaną godzinę oraz dodatkowe wynagrodzenie prowizyjne w wysokości 2% od obrotu netto zarejestrowanego na portalu kasowym obsługiwany przez powódkę.

Powódka nie mogła powierzyć wykonania umowy innej osoby bez zgody zleceniodawcy.

Umowa zlecenia została zawarta na czas określony – 2 lat od daty jej podpisania. Każda ze stron mogła wypowiedzieć umowę z zachowaniem 14 dniowego okresu wypowiedzenia.

Ponadto zleceniodawca był uprawniony do rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia w każdym czasie, bez konieczności wskazywania uzasadnienia.

W przypadku nie zastosowania się do przestrzegania przez powódkę okresu wypowiedzenia pozwany był uprawniony nałożyć karę finansową w wysokości 2.000 zł, co stanowi koszt poniesionych szkoleń.

Powódka została objęta ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym.

Zatrudnieni w (...) na podstawie umów zleceń wpisywali godziny rozpoczęcia pracy na liście obecności. Grafiki ustalany był pomiędzy zleceniobiorcami, w zależności od ich potrzeb, a następnie przedstawiany J. S. – managerowi. Również ustalany grafik ulegał bieżącym zmianom zgodnie z potrzebami obsługi.

Zleceniobiorcy sami między sobą ustalali, w jakie dni który świadczy usługi.

Powódka P. S. w dniu 23 lipca 2016 r. złożyła dokument zatytułowany „wypowiedzenie umowy zlecenia za porozumieniem stron” w którym oświadczyła, iż niniejszym wypowiada zawartą w dniu 18 stycznia 2016 r., umowę zlecenia na mocy porozumienia stron na dzień 23 lipca 2016r., wskazując jako przyczynę zmianę miejsca pracy.

Powódka wskazywała J. S., że ma możliwość podjęcia pracy u rodziny prowadzącej pralnię. Od dnia 18 sierpnia 2016 r. powódka została zatrudniona w pralni.

W dniu 26 lipca 2016 r. podczas wizyty u lekarza powódka dowiedziała się, że jest w ciąży. W związku z powyższym uzyskała zwolnienie lekarskie od dnia 24 lipca 2016 r. do 9 sierpnia 2016 r.

dowód: umowa zlecenia – k. 31-33, zaświadczenie ZUS – k. 10, zeznania J. D. – k. 68-70 (zapis Rozprawy z dn. 18.09.2017r. 00:54:37-01:23:40), zeznania świadka D.G.– k. 70-71 (zapis rozprawy z dn. 18.09.2017r. 01:24:34-01:52:55), zeznania świadka J. S. – k. 72-73 (zapis rozprawy z dn. 18.09.2017r. 01:54:20-02:19:17), częściowo zeznania powódki –k. 74-75 (zapis rozprawy z dn. 18.09.2017r. 02:30:41-02:35:55), lista wypłat – k. 197, CEIDG – k. 119-120, informacja ZUS – k. 125, ZLA k. 12

W dniu 27 lipca 2016 r. powódka przysłała do baru, przyniosła ZLA, porozmawiała z J. S. o możliwości powrotu do wykonywania rozwiązanej umowy a następnie, gdy usłyszała, iż nie jest to możliwe, złożyła pozwanej oświadczenie o odwołaniu wypowiedzenia umowy zlecenia, podnosząc, że została zmuszona do złożenia wypowiedzenia bądź podpisania natychmiastowego zwolnienia, z uwagi na ciążę. Powódka wskazała nadto, że została poinformowana przez pracodawcę, że nie należą jej się żadne świadczenia chorobowe, oraz że działając pod wpływem błędu i oceniając sytuację nierozsądnie złożyła wypowiedzenie za porozumieniem stron, by znaleźć inną pracę. Przez zmanipulowane informacje pracodawcy o braku świadczeń przysługujących w okresie ciąży, powódka nie miała możliwości swobodnego i świadomego podjęcia decyzji. W piśmie powódka wносиła o przywrócenie umowy zlecenia i wskazała, iż w razie braku uwzględnienia jej wniosku, skieruje sprawę do sądu i wnieśnie o ustalenie charakteru zatrudnienia.

Ponadto w treści odwołania powódka poniosła, że w rzeczywistości zawarta umowa zlecenia jest umową i pracę i w przypadku nieuwzględnienia wniosku o przywrócenie do pracy, sprawa zostanie skierowana na drogę sądową.

Kolejnym pismem datowanym na dzień 28 lipca 2016 r. powódka odwołała wypowiedzenie złożone dnia 23 lipca 2016 r. wskazując na ciążę a w związku z tym ograniczona możliwość świadomego i swobodnego podjęcia decyzji i działania pod wpływem błędu i braku rozsądnego działania.

Pracodawca nie znalazł żadnych podstaw faktycznych ani prawnych do uwzględnienia żądań powódki.

dowód: wypowiedzenie umowy zlecenia za porozumieniem stron – k. 9, ZUS ZLA – k. 12, kserokopia karty przebiegu ciąży – k. 16, lista obecności – k. 12, odwołanie – k. 11, informacja – k. 13, odwołanie – k. 35

W lipcu 2016 r. powódka łącznie przepracowała łącznie 104 godziny.

Pozwana wypłaciła powódce kwotę 937,15 zł netto na rachunek bankowy oraz 494 zł netto tytułem dopłaty do wynagrodzenia za miesiąc lipiec 2016 r.

dowód: pokwitowanie – k. 118, e-mail – k. 121 protokół PIP k. 128-133

We wrześniu 2016 r. u pozwanego została przeprowadzona kontrola przez Państwową Inspekcję Pracy Inspektora Pracy Okręgowego Inspektora Pracy Oddział w G.. W wyniku przeprowadzonej kontroli pozwany został zobowiązany do poddania się jako pracodawca szkoleniu okresowemu z zakresu bhp dla pracowników i uzyskać pisemne potwierdzenie jego przeprowadzenia, poddać szkoleniu okresowemu dla osób kierujących pracownikami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy p. J. S., a nadto zapewnić prowadzenie szkoleń wstępnych z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy w zakresie osób uprawnionych do prowadzenia szkolenia, przeanalizowanie możliwości zawarcia umowy o pracę z pracownicą wykonującą pracę w okresie zatrudnienia P.S. w miejsce zawartej umowy cywilnoprawnej, zapewnienie poddania pracowników zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych szkoleniu z dziedziny bhp, nie zastępowanie umów o pracę umową cywilną oraz zapewnienie prawidłowego wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

dowód: protokół kontroli wraz z nakazem i wystąpieniem PIP – k. 128-133, informacja PIP – k. 21

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo P.S. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w sprawie w oparciu o zeznania świadków oraz dowody z dokumentów, częściowo również w oparciu o zeznania samej powódki.

Sąd uznał zeznania świadka J. D. zasadniczo za wiarygodne. Zdaniem Sądu wskazywane przez świadka okoliczności odnośnie formy zatrudnienia powódki oraz pozostałych pracowników baru, organizacja pracy w barze w oparciu o grafik sporządzany przez samych zatrudnionych jak również okoliczności związane z rozwiązaniem przez powódkę umowy zlecenia zasługiwały na wiarę. Świadek jest prokurentem pozwanej spółki i posiada wiedzę w zakresie formy zatrudniania czy też rozwiązywania umów zleceń. Znana mu była sprawa również powódki. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka, iż chęć podjęcia zatrudnienia w pralni prowadzonej przez jej rodziców stanowiła podstawę złożonego oświadczenia, a z uwagi na późniejsze dowiedzenie się o ciąży podjęcie próby odwołania złożonego oświadczenia.

Sąd nie dał wiary świadkowi, jakoby zleceniobiorcy byli ubezpieczeni chorobowo – jest to sprzeczne z zaświadczeniem ZUS, z którego wynika, że było opłacane tylko ubezpieczenie emerytalne i rentowe – jest to zgodne z przepisami, które przewidują dobrowolność ubezpieczenia chorobowego przy zleceniu. Rozbieżność tę da się wyjaśnić niewiedzą – wiele osób bowiem nie rozróżnia ubezpieczeń w ZUS i uznaje, iż jak ktoś jest ubezpieczony w ZUS, to chorobowo też, a nie zawsze się to zgadza, są to jednak niuanse prawne. Dobrowolnie zaś zleceniobiorca jest objęty ubezpieczeniem, jak się zgodzi na potrącanie składki, co nie zawsze jest wybierane przez zleceniobiorców.

Także z zeznań świadka D. wynika, co potwierdza D. G., iż zleceniobiorcy sami między sobą regulowali grafik.

Sąd przyznał walor wiarygodności zeznaniom świadka D. G.. Świadek była również zatrudniona w barze pozwanego, a więc znane jej były godziny otwarcia, czy funkcjonowania lokalu, formy zawierania umów zleceń z obsługą baru, jak również ustalania czy też zmiany grafików pracy. wskazała ona, iż razem z powódką przyjmowała się do baru który jeszcze nie był otwarty, tylko miał zostać otworzony. Potwierdza to zeznania świadka D., który mówił o początkowym, nie do końca sprecyzowanym zakresie działalności. Znamienne, iż świadek G., zawnioskowana przez powódkę, wskazała stanowczo, iż na rozmowie była mowa, że to będzie umowa zlecenia, co przeczy twierdzeniom powódki, iż nie ustalono rodzaju umowy. Zeznała też, iż jak ruch był mały, posprzątało się i przygotowało bar na następny dzień, to można było zamknąć wcześniej, informując o tym panią S.. Wskazała też iż grafik był ustalany mniej więcej między nami, i dalej ; „były robione zmiany w grafiku, same między sobą to uzgadniałyśmy” ta\dalej świadek nawet wskazała, iż robiła przekreślenia na grafikach, dokonywała na nich sama zmiany i podała : A. Ł. i W. między sobą się zamienili”. Warto też zwrócić uwagę na zeznania świadka iż p[ani S., tylko na początku podawał polecenia co do zadań w barze, takie wytyczne, a potem same one wiedziały co i jak robić.

Wskazać także należy, iż świadek zasadniczo nie miała wiedzy co do okoliczności związanych z rozwiązaniem umowy przez powódkę, miała tylko następcze informacje od powódki, udzielone przez nią po rozwiązaniu umowy.

Sąd dał też wiarę zeznaniom świadka S., które w zakresie opisu pracy baru, zasad współpracy są zgodne zasadniczo z zeznaniami D. G. i J. D.. Z zeznań świadka wynikają też okoliczności złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy – świadek zeznała, iż powódka, sama złożyła swoje wypowiedzenie, iż chciała odejść do rodziców, do pralni, iż nawet bała się, jak jej rozwiązanie za porozumieniem stron zostanie przyjęte przez pozwaną. Opisała również okoliczności późniejszych wizyt powódki w barze.

Zeznania powódki w ocenie sądu były w przeważającej części niewiarygodne, w zakresie w jakim były sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, logiki i w jakim zawierały wewnętrzne sprzeczności zatem w tej części nie mogły stanowić podstaw faktycznych w sprawie,.

W szczególności zwrócić należy uwagę na sprzeczność zeznań powódki z treścią pozwu w zakresie okoliczności rozwiązania umowy zlecenia. Powódka w treści pozwu wpisała, że przedmiotowa umowa została rozwiązana w dniu 2 lipca 2016 r., podczas gdy słuchana wskazywała na datę 23 lipca. Nie sposób uznać to za oczywistą omyłkę pisarską, tym bardziej, iż data 2 lipca pojawia się dwukrotnie w pozwie, w innym miejscu powódka o wypowiedzeniu pisze raz 21, raz 23. . zapytania o te rozbieżności powódka, podnosiła, iż nie pamiętała daty, kiedy nastąpiło wręczenie tych dokumentów, więc, sobie została miejsce, by popisać jak sobie przypomni. Jest to niewiarygodne, jeśli powódka do pozwu, jednocześnie załącza pismo o rozwiązaniu umowy z konkretną datą – nie sposób przyjąć, jak w takiej sytuacji powódka nie wie, kiedy to było.

Również zeznania co do okoliczności pracy powódki w ciąży, daty dowiedzenia się przez nią, że jest w ciąży w konfrontacji z dowodami z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, nie zasługują na uwzględnienie. Mimo, że powódka usilnie podejmowała próby wykazania, że przedmiotowej rozwiązaniu umowy zlecenia spowodowane było z uwagi na stan ciąży i postawę pozwanego, który nie chciał kontynuować współpracy z ciężarną, zgromadzone dowody nie pozwalają na potwierdzenie tychże okoliczności.

Powódka podnosiła, z jednej strony, iż pozwana dowiedziała się jakoś o jej ciąży, i dlatego chciała się jej z pracy pozbyć, a z drugiej powódka sama podnosi, iż dowiedziała się o ciąży w 11 tygodniu oraz że następnego dnia złożyła zwolnienie lekarskie od ginekologa do pracodawcy (k. 66).

Tymczasem analiza karty ciąży wskazuje iż 11 tydzień ciąży powódki to 24-30 lipca 2016 (jak wynika z karty, data ostatniej miesiączki to 15 maja, jest to początek biegu terminu ciąży, pierwszy tydzień to 15-22 maja itd. liczymy analogicznie) jest to kompatybilne z dalszą częścią wypowiedzi, w której powódka wskazuje, iż następnego dnia (po dowiedzeniu się) zaniósła zwolnienie. Zatem powódka o ciąży dowiedziała się podczas wizyty w dniu 26 lipca 2016r. u ginekologa, wtedy dostała zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy, które następnego dnia zaniósła do pozwanej i próbowała uzyskać zgodę na kontynuowanie stosunku zlecenia. Jeśli powódka dowiedziała się o ciąży 26 lipca to pracodawca nie mógł wiedzieć o tej ciąży wcześniej, i z tego powodu dążyć do jej zwolnienia

Zeznania powódki są niewiarygodne także i w szeregu innych sprzeczności .

Np. sąd nie dał wiary powódce, iż miała dostać umowę o pracę. Powódka twierdziła najpierw, iż na początku nie było mowy o rodzaju zatrudnienia. Przeczy temu zeznaje świadek G., która wskazał, iż już na początku powiedziano, że to będzie zlecenie, a przyjmowały się obie w tym samym czasie, razem zaczęły. Dalej powódka podaje, iż przy podpisaniu umowy zlecenia była mowa, że to tylko na trzy miesiące, a potem będzie umowa p\o prace. Ale to jest niekompatybilne z treścią podpisanej przez powódkę umowy zlecenia, gdzie jest jasno wskazane, iż na 2 lata jest zawierana. Jakby była mowa tylko o 3 miesiącach, przecież powódka by zwróciła uwagę i nabrała podejrzeń.

Dalej powódka słuchana 18 września 2017r. twierdziła (k. 67) iż za lipiec nic nie dostała (żadnego wynagrodzenia), bo „pani S. powiedziała, że nadepnęłam szefowi na odcisk”.

Okazała się to jednak całkowita nieprawda, bowiem z akt. PIP i załączonych pokwitowań wynika, iż powódka została za lipiec kwotą 494 netto (k. 118 pokwitowanie i 937,15 zł netto (k. 116), czyli łącznie 1431,50, co mniej więcej odpowiada, a nawet przekracza wynagrodzenie za wskazane przez jej ojca godziny (mail k. 121).

Powyższe wskazuje, jak łatwo przychodziło powódce powiedzieć nieprawdę, jeśli uważała, iż służy to jej sprawie, i rzuca to cień na wiarygodność zeznań powódki ogółem. Przecież nie można dać wiary, iż powódka zapomniała że dostała to wynagrodzenie – zeznanie było raptem rok później, to nie jest odległy czas, było to ostatnie wynagrodzenie, takie rzeczy raczej się pamięta. Do tego powódka mogła spojrzeć choćby w historię rachunku bankowego by sobie coś przypomnieć odnośnie wpłat.

W innym miejscu też powódka rozmija się z prawdą – twierdzi np. – k. 67 iż 12 godzin pracy to było minimum, tymczasem przeczy temu choćby maile od jej ojca, gdzie są również 8 godzinne dniówki wskazane. Nadto z zeznań siwaków wynika, iż godziny pracy były różne, bo nieraz się wcześniej zamykało.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki w zakresie, w jakim wskazała, że została zatrudniona od 18 sierpnia 2016 r. w pralni, albowiem zeznania w tym zakresie korespondują z treścią tak rozwiązania umowy zlecenia jak również wiarygodnymi zeznaniami świadka J. S..

Sąd uwzględnił dowody z dokumentów złożone przez strony postępowania, których autentyczność i rzetelność nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Przy czym dowody z kserokopii dokumentów dotyczących sporu zawisłego pomiędzy M. B. a pozwanym nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. Powódka powoływała się na ta sprawę podnosząc podobieństwo potraktowania jej i M. B.. Nie potwierdziło się to. Podkreślenia bowiem wymaga, że M. B. nie pracowała z powódką w (...) a była zatrudniona w sklepie. Jej sytuacja faktyczna związana z ustaniem łączącego ją z pozwanym stosunku cywilnoprawnego była zgoła odmienna od sytuacji powódki, bowiem to pozwany złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy zlecenia, do tego tam dochodzą jeszcze inna kwestia porzucenia pracy. Nie można też wnioskować z jej sytuacji na temat tego, czy w przypadku powódki umowa była umowa zlecenia czy o pracę, bowiem w obu przypadkach były różne miejsca pracy, inne rodzaje pracy, różne warunki wykonywania pracy. tu w niniejszej sprawie zeznania świadków wskazywały na rzecz istnienia cech cywilnoprawnego stosunku pracy.

Tu zaś sama powódka rozwiązała z pozwanym umowę cywilnoprawną, a następnie podjęła próbę uchylecia się od złożonego oświadczenia.

Przedmiotem sporu między stronami była w pierwszej kolejności ocena prawna nawiązanego stosunku, na podstawie którego powódka w okresie od 18 stycznia 2016 r. do 23 lipca 2016 r. świadczyła usługi w (...) w S. na rzecz pozwanego.

W myśl art. 22 kodeksu pracy 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. Zatrudnienie w takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej umowy o pracę.

Umowa o pracę jest dwustronną czynnością prawną, dochodzącą do skutku, gdy obie strony (pracownik i pracodawca) złożą zgodne oświadczenie woli, określające rodzaj i warunki umowy, zwłaszcza rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, termin jej rozpoczęcia oraz wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi umowy. Umowa o pracę zostaje zawarta, gdy strony prowadzące pertraktacje dążą do porozumienia, co do wszystkich warunków przyszłej umowy o pracę, które były przedmiotem rokowań (art. 72 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Umowa o pracę jest czynnością prawną odpłatną, a pracownik nie może się zrzec prawa do wynagrodzenia za pracę ani też przenieść tego prawa na inną osobę (art. 84 k.p.). Tym samym zatrudnienie w ramach stosunku pracy winno spełniać cechy: odpłatności, dobrowolności, osobistego świadczenia pracy, ciągłości pracy, świadczenia pracy w sposób podporządkowany pod kierownictwem, w miejscu i czasie pracy wyznaczonym przez pracodawcę.

Jak wynika z ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego, zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98 (OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449). W uzasadnieniu tego wyroku SN wskazał, iż co prawda, o charakterze

prawnym danego stosunku zatrudnienia nie rozstrzyga jedynie nazwa umowy, jaką nadały jej strony, lecz także, a nawet przede wszystkim, jej treść, a ściślej treść stosunku prawnego, który w wyniku tej umowy powstaje; jednakże 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.

Jeżeli w stosunku prawnym nie przeważają cechy stosunku pracy, to o jego charakterze przesądza nazwa i sposób realizacji zobowiązania (wyrok SN z dn. 2.09.1998r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999, Nr 18, poz. 582).

Przepis art. 22 § 1⁽¹⁾ k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. O rodzaju zawartej umowy rozstrzyga przede wszystkim zgodna wola stron, a następnie sposób jej wykonywania (wyrok SN z dn. 21.05.1999 r., I PKN 65/99, OSNAPiUS 2000, Nr 15, poz. 581)[A.Sobczyk - red., Kodeks pracy, Komentarz, Rok wydania: 2015, Wydawnictwo C.H.Beck, Wydanie:2, st.pr. 22.02.2016r., Legalis].

Na gruncie przedmiotowej sprawy w ocenie Sądu brak podstaw do uznania, że stosunek łączący powódkę z pozwaną spółką był stosunkiem pracy a zatem, że zaistniały przesłanki z art. 22 § 1¹ k.p.

W niniejszej sprawie strony w dniu 16.01.2013r. zawarły umowę, którą zatytułowały „umową zlecenia”. Już choćby ta okoliczność wskazuje, że zgodnym zamiarem stron było właśnie zawarcie umowy cywilno-prawnej, a nie stosunku pracy.

Zeznania powódki odnośnie tego, jakoby umowa ta miała być na chwile, są sprzeczne z treścią umowy, jej zeznania, jakoby nie ustalono rodzaju umowy na rozmowach wstępnych, są sprzeczne z zeznaniami D. G..Podkreślić należy, iż już na samym początku została zawarta umowa zlecenia, której treść jest jasna, precyzyjna, nadto dość obszerna i szczegółowo opisująca prawa i obowiązki stron i została podpisana przez strony przed rozpoczęciem czynności pracy przez powódkę. Powódka P.S. podpisała umowę zlecenia a zatem uznać należy, że strony zgodnie wyraziły wolę takiej właśnie a nie innej umowy.

W sytuacji, gdy strony zawierają umowę zlecenia istnieje możliwość uznania, że taka umowa nie jest w istocie umową zlecenia a umową o pracę, gdyby Sąd stwierdził w toku podstępowania, że taka umowa była zawierana dla pozorów, albo narusza przepisy prawa albo gdy okaże się, że wbrew treści umowy cywilnoprawnej realia wykonywania tej umowy wskazują, że nie ma tutaj cech umowy zlecenia a są cechy stosunku pracy albo, że te cechy stosunku pracy dominują nad cechami umowy zlecenia. Przy czym nie ma domniemania umowy o pracę, mimo treści art. 22 k.p.. W pierwszej bowiem kolejności bierze się pod uwagę zgodną wolę stron, która jest między innymi zawarta w nazwie umowy. To bowiem strony w sposób swobodny kształtują stosunek prawny ich łączący.

Regulacja z art. 22 § 1 i § 1[1] k.p. nie oznacza prawnego domniemania stosunku pracy. Podporządkowanie zatrudnjącemu nie stanowi przesłanki właściwej tylko stosunkowi pracy. W samych 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 (wyrok SN z dn. 28.03.2017r., II PK 15/16, LEX nr 2298297).

W ocenie Sądu na gruncie rozpoznawanej sprawy strony świadomie po obu stronach – zawarły umowę zlecenia. Sąd nie dał wiary twierdzeniom, że powódka chciała i liczyła na to, że zawiera umowę o pracę a tylko podłożono umowę

zlecenia, a później, że miało to być tylko czasowo na trzy miesiące a później na umowę o pracę, dlatego, że sama umowa zlecenia wskazuje wyraźnie, że jest zawarta na czas określony dwóch lat od daty jej podpisania.

W ocenie Sądu podkreślenia wymaga, że rozwiązanie stosunku cywilnoprawnego zawartego przez strony złożone przez powódkę odnosi się do umowy zlecenia i wtedy powódka nie kwestionowała tego właśnie charakteru zatrudnienia. Przez ten cały okres zatrudnienia trwający kilka miesięcy, powódka nie zwraca się np. do inspekcji pracy z prośbą o skontrolowanie, w jakim charakterze jest zatrudniona, akceptując stosunek cywilnoprawny łączący ją z pozwanym.

Zdaniem Sądu istotne znaczenie miały również zeznania świadków, z których wynika, że jednak w tym łączącym stosunku były elementy, które nie wskazują na istnienie stosunku pracy a bardziej na cywilnoprawny stosunek zlecenia, a Mianowice chodziło tutaj o sposób ustalania grafiku pracy, dni wolnych czy też zamian. Tutaj wynika z zeznań świadków, w szczególności świadka D. G. zawnioskowanego przez stronę powodową, że to osoby pracujące w barze załatwiała między sobą i tylko powiadały J. S. o tym fakcie, która tylko w sytuacji, gdy dwie osoby równolegle chciały mieć wolne w tym samym czasie, decydowała, która z nich będzie miała dzień wolny od pracy. Sam ten fakt, że w pierwszej kolejności sami zatrudnieni w barze umawiali się między sobą odnośnie godzin i dni pracy i tylko informowali o tym managera wskazuje w ocenie Sądu ewidentnie na ten cywilnoprawny charakter tego stosunku, jaki strony zawarły. W sytuacji gdyby był to stosunek pracy nie byłoby możliwe swobodne decydowanie pomiędzy obsługującymi lokal o godzinach pracy, a konieczne wnioskowanie do przełożonego o takie zmiany.

Podkreślenia również wymaga, iż w zakresie umowy zlecenia również istnieje pewien sposób podporządkowania, pewien sposób nadzoru, bowiem zleceniodawca ma prawo kontrolować czy zleceniobiorca prawidłowo wykonuje swoje obowiązki wynikające z umowy, jeżeli jest rozliczany według godzin to czy prawidłowo te godziny są spisywane, bowiem jest to również istotny element umowy zlecenia i nie można odmówić stronom prawa do tego, żeby kontrolowały te okoliczności, które są istotne dla umowy zlecenia. A więc to, że pozwany zatrudnia managera, która dokonuje kontroli jak jest obsługiwany bar nie oznacza automatycznie, że jest to stosunek pracy, bo taki rodzaj kontroli, nadzoru jest również dopuszczalny i możliwy w umowie zlecenia.

Jak trafnie podniósł SN w wyroku z dnia 11 września 2013 r., II PK 372/12, OSNP 2014, nr 6, poz. 80, w umowie zlecenia mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same, jak w zależności właściwej dla stosunku pracy (art. 22 § 1 i 1¹k.p. oraz art. 750 k.c.). W uzasadnieniu SN podniósł, że stosunek pracy jest częścią szerszego pojęcia zatrudnienia (pracy za wynagrodzeniem) i z art. 22 § 1 i 1¹ nie wynika domniemanie stosunku pracy w każdej sytuacji, gdy zatrudniony wykonuje osobiście pracę zorganizowaną przez zatrudniającego, a nawet przy jego kontroli i kierownictwie.

Wskazać należy, iż nadzorowanie pracy baru przez J. S., czy też samego grafiku godzin pracy nie może zostać uznane jako nadzór w rozumieniu art. 22 k.p.

Jak wynika z zeznań świadka G., pani S. dawała jedynie pewne wytyczne na początku, a potem one same wiedziały, co i jak trzeba robić. Powyższe wskazuje, iż taki sposób wykonywania kierownictwa bardziej odpowiada cywilnemu sposobowi wykonywania zobowiązania. Wynika z niego tylko ogólne określenie, zakresu zadań i sposobu ich wykonywania, a później to już samodzielnie zleceniobiorcy stosują się do wytycznych.

Także przyznanie prowizji o do obrotu nie świadczy o stosunku pracy, a bardziej jest przypisane relacjom cywilnoprawnym (w stosunku pracy bardziej powszechne są premie).

Powódka na umowie zlecenia miała –13 netto za godzinę, i jest to stawka wyższa niż stawka na umowie o pracę z minimalnym wynagrodzeniem, a przecież zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego, pracownica bez doświadczenia i wykształcenia kierunkowego na początku swojej pracy zawodowej raczej takie wynagrodzenie by otrzymała, szczególnie na takim stanowisku. Innymi słowy – zleceniobiorcy przyjmują warunki umowy zlecenia, bowiem są one korzystniejsze finansowo niż umowa o pracę, a nierzadko później, gdy stosunku zostaje rozwiązany,

próbują zmienić jego status by uzyskać korzyści związane ze stosunkiem pracy, nie zwracając tego, co korzystniejsze było w ramach umowy zlecenia.

Konieczność zgody zleceniodawcy na zastępstwo za zleceniobiorcę nie przeczy cywilnoprawnemu charakterowi stosunku łączącego strony – wręcz przeciwnie, art. 738 k.c. wyraźnie wskazuje, iż zleceniobiorca może powierzyć wykonanie zlecenia komuś innemu tylko wtedy, gdy to wynika z umowy lub zwyczaju, albo w razie szczególnych okoliczności.

Tu oczywistym jest, iż nikt inny nie mógł wykonywać tych czynności, w związku wymogami sanitarnymi (książeczki zdrowia itp. Do pracy w gastronomii).

Także kwestia odpowiedzialności za mienie baru, za towar nie wyróżnia tego stosunku w kierunku stosunku pracy – jest to też cecha charakterystyczna dla umowy zlecenia – zgodnie z art. 740-743 k.c., zleceniobiorca się rozliczyć ze zleceniodawcą z wykonania umowy zlecenia.

Reasumując, należy zwrócić uwagę, iż te cechy, które charakteryzowały rodzaj i sposób wykonywanej przez powódkę pracy, są w większości równie charakterystyczne dla umowy o pracę jak i dla zlecenia; dodatkowo na korzyść zlecenia przemawia większa niż w stosunku pracy swoboda i samodzielność ustalania czasu pracy, grafików, zmian między zleceniobiorcami itp., korzystniejsze warunki finansowe niż prawdopodobne warunki na podstawie umowy o pracę, oraz najważniejsza rzecz – a mianowicie treść podpisanej umowy.

Podkreślenia wymaga, iż nawet jeszcze w piśmie z dnia 27 lipca 2016r., powódka nie kwestionuje jeszcze tak do końca rodzaju zawartej umowy, większy nacisk kładąc, na stan swojej ciąży, i chęć uwolnienia się od rozwiązania tej umowy, ale co warto zauważyć, powódka wnosi w nim o przywrócenie umowy zlecenia – zatem dalej chciała wykonywać zatrudnienie w taki właśnie sposób, jakby się pozwana zgodziła (a tylko w razie braku zgody powódka grozi wniesieniem sprawy do sądu).

W ocenie sądu w okolicznościach niemniejszej sprawy zawarcie umowy zlecenia nie stanowiło obejścia prawa. W ocenie sądu wybór tego rodzaju umowy wynikał z przyczyn obiektywnych.

Podkreślenia bowiem wymaga, że bar został otwarty na początku roku 2016r. w lutym. Właściciel lokalu nie wiedział jak i czy w ogóle przyjmie się on na lokalnym rynku. Nie wiedział, jaki będzie ruch, jakie potrzebne godziny otwarcia – ergo czy i ilu ludzi będzie potrzebne do obsługi, czy wyjdą z tego stałe zmiany czy różne, innymi słowy – czy są warunki do zatrudnienia na umowę o pracę czy też nie

Podejmowane więc czynności, zwłaszcza w zapewnieniu obsługi lokalu miały charakter tymczasowy. W tej sytuacji w pełni zasadne było zatrudnianie w oparciu o umowy zlecenia, które są bardziej elastyczne, nie tylko pod względem ich rozwiązywania, ale i wykonywania, i łatwiej pozwalają się dostosować do nowej, nieznanej rzeczywistości, mają zatem istotne znaczenie dla nowo otwieranej działalności, wcześniej nie prowadzonej. I nie może być mowy, że stosunek łączący strony nosił przeważające cechy stosunku pracy, a zatem umowa zlecenia w rzeczywistości była umową o pracę.

Nie można więc mówić tu o braku podstaw do zatrudnienia na umowę zlecenia.

Sąd miał również na uwadze, że niewiarygodne są zeznania powódki co do tego jak miało dojść do rozwiązania tego stosunku i że było to działanie wymierzone przeciwko kobiecie w ciąży. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy tego nie potwierdza. Powódka twierdziła, że najpierw dostała wypowiedzenie, które następnie zostało wycofane i do podpisu zostało złożone inne oświadczenie, co zdaniem Sądu jest niewiarygodne. Po pierwsze powódka przedstawia wypowiedzenie ze swojej strony, przy czym nie przedkłada do akt sprawy oświadczenia pierwszego o rozwiązaniu umowy zlecenia z inicjatywy pozwanego. Gdyby rzeczywiście było tak, jak twierdzi powódka, byłaby w posiadaniu obydwu oświadczeń. Oddawanie go drugiej stronie byłoby zupełnie nieuzasadnione i to w sytuacji, kiedy dzieje się coś dziwnego a strona pozwana skądą najpierw jedno a następnie drugie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o zgoła odmiennej treści. Przy czym powódka miała już wiedzę, że pozwany ma źle podchodzić do kobiet w ciąży,

czego przykładem miała być inna osoba, tj. M. B., a więc takie twierdzenia o zmianie treści wypowiedzenia są sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego i żaden racjonalnie myślący pracownik, w takich okolicznościach jak wskazywała powódka, nie wyraziłby zgody na takie zachowanie pracodawcy, chociażby właśnie na uprzednie (rzekome) nieprawidłowości leżące po stronie pozwanego.

Niewiarygodne są również twierdzenia powódki, że pozwana chciała rozwiązywać umowę z powódką będącą w ciąży, ale nie chciała zrobić tego sama i dlatego miała sporządzić odmienne oświadczenie o rozwiązaniu umowy zlecenia przez zleceniobiorcę. Bowiem w wielokrotnie przywoływanej sprawie M. B., z którą pozwana rozwiązała umowę zlecenia, a co miało być związane z zejściem przez nią ciążę, nie była zmieniana treść oświadczenia o rozwiązaniu umowy. – Pani B. dostała rozwiązanie umowy zlecenia bez wypowiedzenia ze strony pozwanej i jakoś pozwana się tu nie bała złożyć swojego oświadczenia. Sprawa pani P. wpłynęła do sądu w sierpniu 2016r., i w lipcu 2016, gdy rozwiązywała się umowa powódki, pozwana jeszcze nie wiedziała o sprawie – dlaczego by zatem miała zmieniać sposób postępowania?

Zdaniem Sądu niewiarygodne są twierdzenia powódki, że pracodawca jakoś dowiedział się o ciąży i stąd właśnie on zaproponował rozwiązanie umowy zlecenia, stawiając niejako powódkę przed faktem dokonanym. Powódka bowiem sama wskazywała, że o ciąży dowiedziała się w jedenastym tygodniu, a zatem mając na uwadze treść zapisów z karty ciąży i datę ostatniej miesiączki to wskazuje, że powódka faktycznie dowiedziała się o ciąży w tygodniu rozpoczynającym bieg od 24 lipca 2016 r., a więc dowiedziała się już po złożeniu własnego oświadczenia.

W ocenie Sądu niewiarygodne są twierdzenia powódki, że to najpierw pracodawca dowiedział się o ciąży i chciała się jej jako osoby ciężarnej pozbyć i przedłożył stosowne oświadczeniu sporządzone w imieniu powódki. Pozwana nie miała jak się o tym dowiedzieć dnia 23 lipca, jeśli powódka dopowiedziała się o ciąży 26 lipca 2016r. – jak sama zeznała w niniejszej sprawie.

Nadto zwrócić uwagę należy, iż treść owego pisma jest nieporadna, miesza dwa tryby rozwiązania umowy (wypowiedzenie i porozumienie stron) w ocenie sądu bardziej jest wiarygodne, iż napisała je powódka, niż pozwana, dysponująca pracownikami administracyjnymi, księgowością, która by tu podpowiedziała właściwe sformułowania.

Zupełnie niezrozumiałe, jest, żeby pozwana miała sporządzić najpierw jedno oświadczenie a potem zamieniać je na inne, o takiej treści jak złożone w sprawie.

Po pierwsze, jeśli powódka miał dostać najpierw jedno oświadczenia a potem drugie, to trudno zrozumieć, dlaczego dysponuje tylko tym drugim, a nie pierwszym – też powinna mieć ten egzemplarz, jak ma drugi. Ponadto jeśli by to sprokurowała pozwana, skąd miałby wiedze o możliwości zatrudnienia powódki gdzie indziej, a już w szczególności, skąd świadkowie by wiedzieli o pralni rodziców, że tam zamierza pracować, jeśli nie od niej by to pochodziło.

Wszystko to składa się na spójną i logiczną całość.

Zdaniem Sądu okoliczności wskazane w wypowiedzeniu powódki datowanym na dzień 23 lipca 2016 r. są powódce znane a nadto zgadzają się z kolejnymi zdarzeniami, a mianowicie zmianą miejsca pracy w sierpniu 2016 r. w pralni prowadzonej przez rodziców powódki.

W związku z powyższym skąd miałby wiedzieć wcześniej pracodawca, jeśli nie z tego, że to sama powódka wносиła o wcześniejsze rozwiązanie umowy zlecenia, wskazując właśnie na zmianę miejsca pracy (k.9).

Zdaniem Sądu, kiedy okazało się, że powódka jest w ciąży, a zatrudnienie w takim stanie u rodziców mogłoby budzić jakieś wątpliwości ze strony Zakładu Ubezpieczeń Społecznych pod kątem uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, wtedy właśnie powódka zmieniła zdanie i pojawiła się u pozwanej i próbowała ją nakłonić do zmiany sytuacji i ponownego zatrudnienia. W ocenie Sądu te okoliczności nie pozwalają na przyjęcie zeznań powódki za wiarygodne, z uwagi na rozbieżności tych oświadczeń. Wskazać ponadto należy na kolejną sprzeczność w oświadczeniach procesowych powódki, która wskazywała, że nie uzyskała wynagrodzenia za lipiec 2016 r. w ogóle, gdy

tymczasem strona pozwana przedłożyła do akt sprawy potwierdzenie wypłaty części kwoty. Także kwestia podnoszona przez powódkę w pozwie, że pozwany obiecał wypłatę kwotę 2.000 zł za podpisanie porozumienia, w toku zeznań powódki ulega przeobrażeniu i nagle powódka wskazuje, że miała to być kwota 5.000 zł, i nie umie przekonująco wyjaśniać tej rozbieżności. W świetle podnoszonych okoliczności, zeznania powódki są całkowicie niewiarygodne.

W związku z powyższym niemożliwe było oparcie się przez Sąd na zeznaniach powódki w celu rekonstrukcji stanu faktycznego w sprawie, co w konsekwencji prowadziło do oddalenia powództwa o ustalenie stosunku pracy oraz o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, albowiem roszczenie to ma charakter pracowniczy, który w momencie kiedy nie ma stosunku pracy nie można rozważać zasadności żądania tego wynagrodzenia.

Sąd uznał, że w świetle dowodów zgromadzonych w sprawie, do nawiązania stosunku pracy pomiędzy stronami nie doszło, a powódka świadczyła pracę w ramach umowy cywilnoprawnej – umowy zlecenia. Żaden z dowodów nie potwierdził, że powódka miałaby być zatrudniona w oparciu o umowę o pracę.

Zatem w punkcie I wyroku sąd oddalił powództwo o ustalenie stosunku pracy oraz o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy – jest to bowiem roszczenie stricte związane ze stosunkiem pracy. W ocenie sądu na marginesie i tak należało dodać, iż nawet na gruncie stosunku pracy w okolicznościach sprawy, przy rozwiązaniu przez pracownika umowy za porozumieniem stron, nie ma podstawy prawnej do żądania wynagrodzenia za czas do uzyskania nowego zatrudnienia.

W zakresie żądania zasądzenia wynagrodzenia za 2-23 lipca 2016 r. Sąd uznał się niewłaściwym i przekazał w tym zakresie sprawę do Sądu Rejonowego w Gdyni I Wydział Cywilny.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego powszechnie przyjmuje się, że sąd pracy nie może oddalić powództwa o wynagrodzenie za pracę faktycznie wykonaną tylko z tej przyczyny, że zawarta przez strony umowa nie była umową o pracę, lecz umową prawa cywilnego (np. umową o dzieło, umową zlecenia, umową o świadczenie usług, umową agencyjną). Zgłoszenie na drodze postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy roszczeń o charakterze cywilnoprawnym nie może prowadzić do ich oddalenia, a jedynie do przekazania sprawy do rozpoznania w „zwykłym” postępowaniu cywilnym (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67). Okoliczność, że zawarta przez strony umowa nie była umową o pracę, nie oznacza bezzasadności żądania świadczeń określonych w tej umowie, o których sąd powinien orzec z wyłączeniem stosowania przepisów o postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy. Z ważnej umowy cywilnoprawnej mogą bowiem powstać skuteczne w stosunku do strony przeciwnej roszczenia, także roszczenie o wynagrodzenie za wykonaną na podstawie tej umowy pracę. Umowa o dzieło, umowa zlecenia, umowa o świadczenie usług albo inna umowa nazwana lub nienazwana prawa cywilnego, na podstawie której jest świadczona praca na rzecz kontrahenta, mogą być umowami odpłatnymi. Jeżeli powódka twierdzi, że wiązała ją ze stroną pozwaną umowa i że na podstawie tej umowy powinna była otrzymać od pozwanej wynagrodzenie za świadczoną na jej rzecz pracę, przyjęcie przez sąd pracy, że umowa ta nie była umową o pracę, lecz umową prawa cywilnego, nie może prowadzić do oddalenia powództwa, bo taki wyrok zamyka powódce drogę dochodzenia wynagrodzenia wynikającego z tej umowy przed sądem cywilnym. Między stronami jest spór, czy powódka otrzymała całe wynagrodzenie za lipiec czy nie. musi je rozstrzygnąć sąd cywilny. Sprawa w tym zakresie winna zostać przekazana do Sądu Rejonowego w Gdyni I Wydziału Cywilnego, (zgodnie z właściwością miejscowa pozywanej) o czym orzeczono w punkcie drugim wyroku.

Sąd Rejonowy w oparciu o treść art. 98 k.p.c. i 100k.p.c. orzekł o kosztach zastępstwa procesowego, zasądzając od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.260 zł,

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 w zakresie żądania o ustalenie, 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.

Z uwagi na wartość roszczenia o wynagrodzenie dochodzonego przez powódkę, tj. kwoty 5.619,27 zł oraz to, że roszczenie o wynagrodzenie za miesiąc sierpień 2016 r. oraz po 23 lipca 2016 r. zostało oddalone, a więc w zakresie około 50%, Sąd obciążył powódkę kosztami zastępstwa procesowego w wysokości 900 zł (§ 9 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych) – jest to 1/2 stawki wynikającej z wartości przedmiotu sporu, pomniejszonej do 75 % zgodnie z § 9 ust. 1 pkt. 2.