

Sygn. akt IV P 83/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 grudnia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karol Kwiatkowski
Ławnicy:	Agnieszka Leplawa Iwona Suchocka
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 7 grudnia 2016 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **A. G. (1)**

przeciwko **J. C. prowadzącemu Zakład Usług (...) w A.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. Ustala, iż powódkę **A. G. (1)** i pozwanego **J. C. prowadzącego Zakład Usług (...) w A.** łączył stosunek pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, tj. w okresie od 6 marca 2015 r. do 29 czerwca 2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym powódka A. G. (1) wykonywała pracę na stanowisku szwaczki z wynagrodzeniem miesięcznym brutto w okresie od 6 marca 2015 r. do 30 czerwca 2015 r. w kwocie 1.924,00 zł oraz w okresie od 1 lipca 2015 r. do 29 czerwca 2016 r. w kwocie 2.061,00 zł.

II. Zasądza od pozwanego **J. C. prowadzącego Zakład Usług (...) w A.** na rzecz powódki **A. G. (1)** kwotę 360,00 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

III. Nakazuje pobrać od pozwanego **J. C. prowadzącego Zakład Usług (...) w A.** na rzecz **Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w Suwałkach)** kwotę 814,00 zł (osiemset czternaście złotych 00/100) tytułem brakującej opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy prawa.

Agnieszka Leplawa Iwona Suchocka

SSR Karol Kwiatkowski

Sygn. akt IV P 83/16

## UZASADNIENIE

Powódka A. G. (1) w pozwie skierowanym przeciwko J. C. prowadzącemu Zakład Usług (...) w A., ostatecznie precyzując powództwo domagała się ustalenia pomiędzy stronami istnienia stosunku pracy od dnia 6 marca 2015r.

do dnia 29 czerwca 2016r. oraz zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz kosztów postępowania sądowego, a w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż 6 marca 2015r. r. zawarła z pozwanym na czas określony umowę zlecenia, na podstawie której miała świadczyć usługi szwaczki. Zgodnie z umową usługi te miały być świadczone osobiście do 30 czerwca 2015r. Po wygaśnięciu umowy, strony zawarły ze sobą kolejną od dnia poprzedzającego dzień zakończenia pierwszej umowy o pracę do 31 grudnia 2015r. Trzecia umowa zaś została zawarta na takich samych warunkach jak druga, określając czas wykonania pracy do 31 sierpnia 2016r.

Już od pierwszego dnia świadczenia usługi pozwany zobowiązał powódkę do podpisywania listy obecności, a także nakazał, aby każde przerwanie świadczenia usługi i oddalenie się z miejsca jej wykonywania było uzgodnione z kierownikiem. Powódka codziennie osobiście wykonywała pracę wskazaną w zawartej umowie. Pozwany nie wyrażał zgody na zastąpienie jej przez inną osobę, o czym świadczy choćby fakt, iż umowa z powódką została zawarta z uwagi na jej kwalifikacje zawodowe. Świadczy to ponadto o ścisłej więzi charakterystycznej jedynie dla stosunku łączącego pracodawcę z pracownikiem. Pozwany wyznaczał powódce czas i miejsce pracy, a ona pozostawała do dyspozycji pracodawcy w miejscu wykonywania pracy. Ponadto pozwany na bieżąco kontrolował wyniki jej pracy oraz stale udzielał wskazówek o charakterze zarówno technicznym, jak i organizacyjnym.

Postępowanie pozwanego spowodowało, że umowa zlecenia de facto i de iure stała się umową o pracę w rozumieniu art. 22 k.p. i zgodnie z art. 22 § 11 k.p. należy ją tak traktować, ponieważ praca wykonywana była:

- 1) na ryzyko pozwanego,
- 2) pod jego kierownictwem,
- 4) wyłącznie osobiście przez powódkę,
- 5) w stale oznaczonych godzinach, pod nadzorem pracodawcy,

w miejscu wyznaczonym przez pozwanego.

Uzasadniając interes prawny w ustaleniu, że pozostawała w stosunku pracy, powódka wskazała, iż wiąże się z tym stabilizacja jej zatrudnienia oraz możliwość uzyskania uprawnień pracowniczych wynikających chociażby z kodeksu pracy oraz ubezpieczeń społecznych.

Pozwany J. C. domagał się oddalenia powództwa jako bezzasadnego i zasądzenia od powódki na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł.

Zdaniem pozwanego bezspornymi okolicznościami są: zawarcie umowy zlecenia nr (...) pomiędzy stronami postępowania, świadczenie przez powódkę usług szwaczki oraz wypowiedzenie umowy zlecenia przez pozwanego.

Pozwany jak wskazał, prowadzi działalność gospodarczą polegającą na wykonywaniu materaców oraz tapicerek do łodzi motorowych i jachtów. Zatrudnia w swoim przedsiębiorstwie przede wszystkim wykwalifikowane szwaczki. Zatrudnienie to odbywa się na podstawie:

a/ umów o pracę - w przypadku świadczenia pracy szwaczki w zespole podporządkowanym kierownictwu i kontroli pracy, w szczególności jeżeli chodzi o wykonywanie złożonych projektów, wymagających współpracy kilku pracowników, kontrolowane i podporządkowane właścicielowi - J. C.,

b/ umów zlecenia - w przypadku świadczenia pracy szwaczki „taśmowej”, wykonywania tych samych prac, prac niezłożonych, w sposób niepodporządkowany kierownictwu i kontroli pracy, w szczególności jeżeli chodzi o wykonywanie elementów nieskomplikowanych i dekoracyjnych łodzi takich jak zasłonki.

Jest to wiedza powszechnie znana w przedsiębiorstwie pozwanego, dla wszystkich osób u niego zatrudnionych i świadczących usługi.

Pozwany zawarł stosunek umowny z powódką z uwagi na polecenie jej przez A. W. - jako osobę wykonującą dobrze czynności krawieckie - usługi szwaczki. Już w momencie polecenia jej, powódka otrzymała informację, że byłaby zatrudniona na podstawie umowy zlecenia a nie umowy o pracę. Powódka była w pełni świadoma cywilnoprawnego, a nie pracowniczego charakteru umowy, jaką jej zaproponowano i jaką podpisała ze stroną pozwaną.

Pozwany z racji ciągłego rozwoju swojego przedsiębiorstwa zaproponował powódce dorywcze prace szwaczki, na podstawie umowy zlecenia, które to warunki powódka przyjęła bez zastrzeżeń. Nigdy też w toku wykonywania usług nie wносиła z tego tytułu żadnych zastrzeżeń, próśb czy wniosków o zawarcie z nią umowy o pracę i uczynienie tego wyjątku specjalnie dla niej. Nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zawrzeć umowę o innej treści niż tą którą zawarły (por. wyrok SN z dnia 5 września 1997 r. I PKN 229/97, (...) i US 1998 r. Nr 11, poz. 329). Każda ze stron musi ponosić odpowiedzialność za podejmowane w tym względzie decyzje (wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 r. I PKN 191/98). Pozwany odprowadzał wszystkie należności publicznoprawne od zawartej umowy zlecenia. Powódka mająca kwalifikacje zawodowe - szwaczka - wykonywała proste prace polegające na zszywaniu wykrojonych już elementów materiału w jedną zasłonkę. Była to praca powtarzalna, a w przypadku wadliwego zszywania elementów zasłonki - mogła je rozpruć i ponownie zszyć bez strat materiałowych. Wykonywała je samodzielnie z uwzględnieniem tego samego standardu. Powódka pracowała na hali o pow. około 250 m<sup>2</sup>, w której równolegle pracowało około 40 osób. Z racji wykonywania prostych i nieskomplikowanych czynności nad powódką nie było bezpośredniego kierownictwa czy nadzoru pojmowanego w rozumieniu cechy stosunku pracy. Nie było ani potrzeby ani powodu do podporządkowania jej jakiegokolwiek osoby czy pracy przez nią pod kierownictwem osoby ze strony pozwanego. Jest natomiast rzeczą zrozumiałą, że strona pozwana oczekiwała wykonywania przez powódkę usług wskazanych w umowie w terminie i odpowiedniej jakości. Przy umowach cywilnoprawnych zleceniobiorca lub świadczący usługi również podlegają jednak pewnej kontroli i nadzorowi ze strony zleceniodawcy. Jednakże nie można tego utożsamiać z typowym dla stosunku pracy kierownictwem i podporządkowaniem. Nikt nie wydawał powódce poleceń dotyczących wykonywania usług innych niż w umowie, nie wydawał jej poleceń służbowych w zakresie wykonywanych czynności ani nie nadzorował jej pracy. Nie była ona zatem bezpośrednio podporządkowana jakiegokolwiek osobie: posiadała wymagane kwalifikacje zawodowe, że nie musiała mieć bezpośredniego przełożonego - jej zawód wyuczony szwaczka i wieloletnie doświadczenie zawodowe pozawalały wykonywać samodzielnie prace polegające na zszywaniu wykrojonych elementów. Miała do wykonania - zszywania określoną Ilość zasłonek i miała to zrobić, wykonać.

Uwarunkowania związane z charakterem wykonywanej pracy - a w zasadzie reżimu technologicznego tej pracy:

- praca na wysokospecjalistycznych maszynach szwalniczych D. A. (...) 2012 rok produkcji o wartości ponad 16.000 zł netto za sztukę, do których wymagane jest doprowadzenie specjalnie dostosowanej instalacji elektrycznej oraz pneumatycznej
- zszyte przez powódkę zasłonki od razu trafiły do skompletowania, oznaczenia, wyprasowania i dalej przygotowywane były do transportu,

wymagały aby powódka świadczyła usługi w pomieszczeniach oraz na sprzęcie pozwanego. Maszyny te gwarantują wysoką jakość szwów, a także z racji instalacji systemu pneumatycznego znacząco podnoszą wydajność pracy, natomiast bezpośrednie przekierowanie towaru do transportu po uprzednim oznaczeniu i wyprasowaniu skraca czas wykonywania zleceń pozwanego wobec jego kontrahentów.

Z tytułu wykonywanych czynności powódka otrzymywała wynagrodzenie zgodnie z zawartymi umowami, od których pozwany jako płatnik regulował wszelkie należności publicznoprawne:

- składki na ubezpieczenie emerytalne,

- składki na ubezpieczenie rentowe,
- składki na ubezpieczenie chorobowe,
- składki na ubezpieczenie zdrowotne,
- zaliczkę na podatek.

W umowie zlecenia nie było określonych dni i godzin, w jakich powódka jako zleceniobiorca ma wykonywać czynności zlecenia, oczywistym jest jednak, że z uwagi na specyfikę usług, powódka wykonywała je w godzinach pracy strony pozwanej i w pomieszczeniu w jakim znajdowały się maszyny do szycia. Szczególnie z racji faktu, że instalacja pneumatyczna, która jest dedykowana m.in. do maszyny na której wykonywała usługi powódka czynna była w godzinach od 7-15. Ponadto należy zauważyć, że również w przypadku innych usług, należących do grupy usług często zlecanych przez przedsiębiorców firmom zewnętrznym, jak np. usług sprzątania czy ochrony, miejsce i czas świadczenia usług są w podobny sposób zdeterminowane przez działalność zleceniodawcy. Sąd Najwyższy w wyroku z 15.10.1999 r., I PKN 307/99 (OSNP 2001/7/214) stwierdził, że przy ocenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony (umowa o pracę, umowa zlecenia) należy uwzględniać specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego, którą w niniejszym stanie faktycznym wyznacza stosowany u pozwanego proces technologiczny.

Ponadto powódka często przychodziła do pracy później i wychodziła w międzyczasie, niż normalne godziny pracy u pozwanego - bo tak „jej pasowało” i „miała coś do załatwienia”. Mimo to nie podpisywała się ani na liście obecności ani na dokumentach - ewidencji wyjść w godzinach służbowych. Nie musiała nikogo prosić o zgodę na wyjście, a jedynie zwyczajowo informowała o wyjściu.

Umowa zlecenia została rozwiązana z inicjatywy pozwanego - powódka często była chora, była niezaangażowana w pracę, na jej miejsce trzeba było szukać zastępstwa - stad niecelowe było dalsze współpracowanie z powódką, która łącznie ponad 100 dni w okresie trwania umowy przebywała na zwolnieniach lekarskich.

Powódka nie podpisywała żadnej listy obecności, w żaden sposób nie ewidencjonowano jej czasu pracy, nie prowadziła karty ewidencji czasu pracy, nie podpisywała obowiązującej u pozwanego karty wyjść z pracy, nie chodziła na urlopy uzgadniane ze stroną pozwaną. Stąd nie figuruje na kartach ewidencji czasu pracy ani na ewidencji wyjść pracowników pozwanego.

W ocenie pozwanego powódka nadużywa prawa w rozumieniu art. 5 kodeksu cywilnego - wytaczając powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy wbrew jednoznacznej woli stron umowy zlecenia o zawarciu umowy cywilnoprawnej narusza zasady współzycia społecznego : zasady zaufania do kontrahenta, zasady lojalności, zasadę swobody umów. Świadczy o tym już samo lakoniczne uzasadnienie pozwu - wykazanie interesu prawnego jako „możliwość uzyskania uprawnień pracowniczych”- kosztem pozwanego, który nigdy nie miał woli zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę, a powódka świadomie zawarła umowę zlecenia i godziła się na zaproponowane warunki - nie starała się ani nie wykazywała inicjatywy w zmianie tej formy współpracy aż do dnia wytoczenia powództwa.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

A. G. (1) w dniu 6 marca 2015r. zawarła z J. C. prowadzącym Zakład Usług (...) w A. umowę zlecenie, na mocy której zobowiązała się na zlecenie J. C. wykonywać dorywcze prace szwaczki, w okresie od 06.03.2015r. do 30.06.2015r. , za wynagrodzeniem miesięcznym brutto 1.924,00 zł. Kolejne umowy zlecenia strony zawarły w dniu 01.07.2015r. oraz w dniu 31.12.2015r. na okresy odpowiednio od 01. (...) do 31.12.2015r. i od 01.01.2016r. do 31.08.2016r. za wynagrodzeniem miesięcznym brutto 2.061,00 zł. Umowa zlecenia została wypowiedziana przez J. C. w dniu 16.06.2016r. z dniem 29.06.2016r.

/dowód: umowy zlecenia, wypowiedzenie umowy zlecenia k. 7-10/

W ramach zatrudnienia A. G. (1) została przydzielona do pracy wspólnie z J. D. (1). Na przydzielonym jej stanowisku pracy powódka szyla zasłony i kieszenie do łódek i jachtów – w kompletach, z gotowych wykrojów. Była zobowiązana do pozostawiania do dyspozycji pracodawcy w siedzibie zakładu produkcyjnego w godzinach od 07:00 do 15:00. Powódka nie była zobowiązana do podpisywania listy obecności ani wpisywania się do ewidencji wyjść w godzinach służbowych. Jednak wszelkie nieobecności musiała usprawiedliwiać zaświadczeniami lekarskimi o niezdolności do pracy lub je odpracowywać. Natomiast wyjścia z pracy w godzinach pozostawiania do dyspozycji pracodawcy A. G. (1) była zobowiązana zgłaszać szefowi, brygadzistce lub K. K. – kierownikowi zakładu.

W Zakładzie Usług (...) w A., zatrudniano pracowników w dwóch formach – na umowę zlecenie (do szycia prostych pracy np. zasłonek) oraz na umowę o pracę (do szycia zespołowego np. siedzisk i materacy).

J. G. w okresie zatrudnienia w pozwanym Zakładzie była wynagradzana ryczałtowo, w miesięcznych okresach rozliczeniowych.

/dowód: zeznania powódki w charakterze strony k. 128v, zeznania pozwanego w charakterze strony k. 128-128v, zeznania świadków; K. K. k. 127-127v, J. K. (1) k. 126v-127, A. W. na rozprawie w dniu 19.10.2016r. czas: od 00:38:20 do 00:54:56 – protokół skrócony rozprawy k. 96v, J. D. (1) na rozprawie w dniu 19.10.2016r. czas: od 00:55:50 do 01:19:19 – protokół skrócony rozprawy k. 97, ewidencja wyjść k. 6469, lista obecności k. 72-86, zaświadczenia lekarskie k. 54-63/

### **Sąd zważył, co następuje:**

Stosownie do treści art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Wprawdzie pojęcie interesu prawnego nie zostało zdefiniowane przez ustawodawcę, niemniej jednak na gruncie orzecznictwa ugruntował się pogląd, iż interes prawny w ustaleniu występuje zawsze, gdy istnieje swoista niepewność, co do stanu prawnego lub prawa. Interes prawny zachodzi bowiem wówczas, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości. Powództwo o ustalenie nie może służyć uzyskaniu dowodów niezbędnych do realizacji konkretnych roszczeń bądź ustalenia stanu prawnego dla takiej realizacji.

Ustalenie, że umowa nazwana umową zlecenia spowodowała w istocie nawiązanie stosunku pracy (art. 189 k.p.c. w związku z art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> k.p.) służy ochronie osoby, która świadcząc pracę na warunkach umowy o pracę, została pozbawiona pracowniczego statusu wskutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej przewagi jej pracodawcy, a nie przełamaniu zasady pacta sunt servanda (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 03.06.1998 r., I PKN 170/98, OSN 1999/11/369).

W opinii Sądu w niniejszej sprawie powódka wykazała, iż istnieje interes prawny w ustaleniu, iż w okresie od dnia 6 marca 2015r. do dnia 29 czerwca 2016r. istniał pomiędzy nią, a pozwanym stosunek pracy na podstawie umowy o pracę albowiem ustalenie takie ma wpływ na uprawnienia wynikające z przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (np. uzyskanie świadectwa pracy, uzyskanie prawa do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy).

Zakwalifikowaniu umowy cywilnoprawnej, z czym mamy do czynienia w niniejszej sprawie, jako umowy o pracę nie stoi na przeszkodzie ani nazwa umowy, określająca ją jako umowę cywilnoprawną, ani też postanowienia umowy wskazujące na charakter stosunku cywilnoprawnego. O takim zakwalifikowaniu umowy decyduje jedynie sposób wykonywania pracy, a szczególnie realizowanie przez strony - nawet wbrew postanowieniom zawartej umowy - tych cech, które charakteryzują umowę o pracę i odróżniają tę umowę od innych umów o zlecenie. Niezbędnym warunkiem zakwalifikowania umowy zlecenia jako umowy o pracę jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający. Do tych cech należy przede wszystkim podporządkowanie pracownika, obowiązek osobistego świadczenia pracy oraz obciążenie podmiotu zatrudniającego ryzykiem prowadzenia zakładu pracy. Istotą regulacji

zawartej w art. 22§1 i §1<sup>1</sup> k.p., jest to, że sąd może ustalić istnienie stosunku pracy nawet wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, jeśli jej treść i sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy.

Doktryna wykształciła zatem pewne cechy charakteryzujące stosunek pracy. Należą do nich: dobrowolność zobowiązania, zarobkowy charakter stosunku pracy, osobisty charakter świadczenia pracy, podporządkowanie pracownika (kierownictwo pracodawcy) wyrażające się przede wszystkim w możliwości wydawania pracownikowi poleceń dotyczących pracy, ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę, ciągłość świadczenia pracy łącząca się zwłaszcza z tym, że pracownik nie zobowiązuje się do wykonywania określonych czynności, lecz do starannego działania w procesie pracy. W wyroku z dnia 25.11.2005r., I UK 68/05 (Wokanda 2006/4/26) Sąd Najwyższy wskazując na cechy różniące umowę o pracę od umów cywilnoprawnych, na podstawie których również świadczona jest praca podkreślił, iż cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Cecha ta ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy.

Jak wspomniano wyżej jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunków opartych na innych umowach o świadczenie usług jest podporządkowanie pracownika. W ramach podporządkowania pracownik podlega nadzorowi oraz ma obowiązek dostosowania się do poleceń pracodawcy co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Brak któregośkolwiek z tych elementów przemawia przeciwko możliwości uznania stosunku prawnego za stosunek pracy. Podkreślić przy tym należy, iż o umowie o pracę decydują czynniki charakteryzujące ten stosunek prawny, nie zaś rodzaj wykonywanej pracy. W wyroku z dnia 09.12.1999r., I PKN 432/99 (OSNP 2001/9/310) Sąd Najwyższy wskazał, iż zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych.

Sąd oceniając materiał dowodowy zgromadzony w przedmiotowej sprawie doszedł do przekonania, iż stosunek łączący strony posiadał właściwości stosunku pracy. Występowały w nim bowiem elementy charakterystyczne dla podporządkowania pracownika, mianowicie stałego nadzoru nad wykonywaną pracą oraz ściśle określonego czasu pracy. Pozwany również ponosił ryzyko swojej działalności.

Bezspornym w sprawie pozostaje fakt, iż w dniu 6 marca 2015r. strony zawarły pierwszą umowę zlecenia (a po niej jeszcze dwie kolejne), na mocy której A. G. (1) świadczyła na rzecz pozwanego pracę na stanowisku szwaczki za wynagrodzeniem miesięcznym ryczałtowym (początkowo 1.924,00 zł. brutto miesięcznie, a od 1.07.2015r. 2.061,00 brutto miesięcznie).

Zasada swobody umów określona w art. 353<sup>1</sup> k.c. polega w pierwszej kolejności na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie ich łączył, a więc dotyczy to również wykonywania zatrudnienia. Zatrudnienie może być bowiem wykonywane na podstawie stosunku cywilnoprawnego (np. umowa o świadczenie usług, umowa zlecenia) lub stosunku pracy. Jeżeli jednak w treści stosunku prawnego łączącego strony ocenianego przede wszystkim przez sposób jego wykonywania przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 417).

Dokonując zatem oceny sposobu wykonywania przez A. G. (1) umowy zlecenia, Sąd doszedł do przekonania, iż w tym stosunku prawnym przeważały cechy charakterystyczne dla stosunku pracy.

Przed przystąpieniem do analizy poszczególnych elementów świadczących o istnieniu stosunku pracy między stronami należy wskazać, iż A. G. (1) oczekiwała zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, jednak pracodawca zaproponował jej umowę zlecenie. Przy tym powódka, jak zeznała (por. zeznania A. G. w charakterze strony, j.w.) była zdeterminowana uzyskaniem jakiegokolwiek zatrudnienia, dlatego też zgodziła się na zatrudnienie w oparciu o umowę cywilnoprawną (por. również zeznania A. W. z rozprawy z dnia 19.10.2016r. czas: 00:53:32, k. 96v).

Powódka decydując się na zatrudnienie u pozwanego, nie miała pełnej swobody w decydowaniu, kiedy będzie przychodziła do zakładu krawieckiego. To zatem nie od jej woli zależało, kiedy będzie pracować, a kiedy – nie (por. zeznania powódki j.w.). Z materiału dowodowego wynika, iż wszystkie osoby zatrudnione (tak na umowy pracę jak i zlecenie) w pozwanym zakładzie krawieckim były zobowiązane pozostawać do dyspozycji pracodawcy w godzinach od 7:00 do 15:00. Co więcej – nieobecności w pracy powódka musiała usprawiedliwiać zaświadczeniami lekarskimi o niezdolności do pracy, a w pozostałych wypadkach – odpracowywać. Każde wyjście z zakładu w godzinach pracy A. G. była zobowiązana zgłaszać szefowi, brygadziście lub kierownikowi zakładu (por. zeznania powódki w charakterze strony, j.w.)

Faktycznie, jak wynika z zeznań J. D. (1) (por. protokół skrócony rozprawy z dnia 19.10.2016r. czas: 01:16:43, k. 97), A. W. (por. protokół skrócony rozprawy z dnia 19.10.2016r. czas: 00:38:20, k. 96v), J. K. (1) (k. 127), K. K. (k. 126v), pozwanego J. C. w charakterze strony (k. 128) chociaż pracowników zatrudnionych na podstawie umowy zlecenie nie obowiązywała lista obecności i ewidencja czasu pracy, to jednak nieobecność w pracy należało usprawiedliwić, a wyjście z Zakładu zgłosić szefowi lub kierownikowi zakładu.

Uwzględniając powyższe ustalenia nie sposób zakwestionować fakt, iż A. G. (1) nie miała swobody w wykonywaniu pracy na rzecz pozwanego, była zobowiązana wykonywać pracę osobiście, w sposób podporządkowany, w miejscu i czasie ściśle określonym przez pozwanego. Pracodawca nie pozostawił jej pełnej dyspozycyjności co do podjęcia czynności w prowadzonym przez siebie zakładzie, a obie strony umowy akceptowały fakt, iż wynagrodzenie będzie ryczałtowe, niezależnie od przepracowanego czasu i wykonanych prac.

Zatem czynności wykonywane przez A. G. – szycie zasłon i kieszeni do łodzi należy potraktować jako czynności starannego działania (charakterystyczne dla stosunku pracy), a nie rezultatu. Tym bardziej, iż pracodawca tak organizował powódce pracę i przydzielone zadania, aby zajmowały one dniówkę roboczą (por. zeznania powódki w charakterze strony, j.w.).

Praca powódki również była podporządkowana pracodawcy. Wyznaczył on bowiem pracownika – J. D. (1), która rozdzielała pracę powódce (por. zeznania J. D. na rozprawie w dniu 19.10.2016r. czas: 00:55:50 -01:16:43, k. 97, zeznania świadka A. W. na rozprawie w dniu 19.10.2016r. czas: 00:38:20 -00:54:56, k. 96v, J. K. (2), k. 127, zeznania powódki w charakterze strony, k. 128-128v).

Za niezgodne ze stanem faktycznym Sąd uznał zatem depozycje kierownika Zakładu K. K. (zeznania k. 127-127v), iż powódka nie podlegała nadzorowi, ani nie wydawano jej poleceń w toku pracy.

Jak bowiem wyżej wykazano, polecenia takie wydawała powódce w imieniu pracodawcy J. D. (1). Natomiast technologia produkcji (szycia) była oparta na samokontroli pracowników.

Powołane zatem powyżej okoliczności takie jak obowiązek wykonywania konkretnych czynności osobiście, w konkretnych godzinach, możliwość opuszczenia zakładu pracy w czasie pracy wyłącznie za wiedzą pracodawcy jak też brak swobody w regulowaniu czasu pracy i podporządkowanie pracownicze świadczą, w ocenie Sądu, iż w istocie ryzyko związane z wykonywaną przez A. G. (1) pracą ponosił pozwany właściciel Zakładu.

Ryzyko prowadzenia działalności po stronie zatrudniającego stanowi kolejną cechę potwierdzającą, iż strony procesu łączył stosunek pracy.

Reasumując wskazać należy, iż roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy zawartej pomiędzy A. G. (1) a J. C. prowadzącym Zakład Usług (...) w A. na czas określony w okresie od 6.03.2015r. do 29.06.2016r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku szwaczki jest udowodnione. O niezasadności powództwa nie może bowiem rozstrzygać ocena stopnia złożoności czynności przydzielonych do wykonywania powódce – nie może ona stanowić cechy konstrukcyjnej stosunku pracy. O uznaniu zatrudnienia za wykonywane w ramach umowy o pracę decydują bowiem inne elementy – wyżej opisane.

Mając powyższe na uwadze Sąd stwierdził, iż A. G. (1) i J. C. prowadzącego Zakład Usług (...) w A. łączył stosunek pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony w okresie od 6.03.2015r. do 29.06.2016r. w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym powódka A. G. (1) wykonywała pracę na stanowisku szwaczki z wynagrodzeniem miesięcznym brutto w okresie od 6 marca 2015r. do 30.06.2015r. w kwocie 1.924,00 zł. oraz w okresie od 1 lipca 2015r. do 29.06.2016r. w kwocie 2.061,00 zł.

W konsekwencji, na podstawie art. 189 kpc, powództwo zostało uwzględnione w całości, o czym orzeczono w pkt I sentencji wyroku.

O kosztach procesu (pkt II sentencji wyroku) orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu – w oparciu o art. 98§1 i §3 kpc w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r. poz. 1800) i zasądzono z tego tytułu od pozwanej na rzecz powoda kwotę 360,00 zł. (stawka profesjonalnego pełnomocnika reprezentującego powódkę).

O brakujących kosztach sądowych orzeczono zaś z mocy art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2016r. poz. 623) w zw. z art. 98§1 i §3 kpc. Wysokość tychże kosztów ukształtowała się na poziomie 814,00 zł. (brakująca opłata od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy prawa).

O powyższym orzeczono w pkt II-III sentencji wyroku.

SSR Karol Kwiatkowski