Sygn. akt VI P 404/18

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 września 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Małgorzata Kryńska – Mozolewska

Ławnicy: Grażyna Pera, Jadwiga Janina Piłatkowska

Protokolant: starszy protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 17 września 2019 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa W. T.

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, ekwiwalent pieniężny za urlop

orzeka:

1. oddala powództwo;

2. nie obciąża stron kosztami procesu – opłatą od pozwu.

Grażyna Pera Sędzia Małgorzata Kryńska – Mozolewska Jadwiga Janina Piłatkowska

Sygn. akt VI P 404/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 13 sierpnia 2018 roku (data wniesienia) W. T., jako powódka wniosła o ustalenie stosunku pracy w okresach od 1 lipca 2014 roku do 31 sierpnia 2014 roku, od 1 czerwca 2015 roku do 31 sierpnia 2015 roku, od 1 września 2015 roku do 30 września 2015 roku, od 4 sierpnia 2016 roku do 10 września 2016 roku, od 21 grudnia 2015 roku do 31 maja 2017 roku oraz od 7 czerwca 2017 roku do dnia złożenia pozwu. Wniosła ponadto o wyrównanie wynagrodzenia do wysokości minimalnego, wypłacenie ekwiwalentu za okresy, w których wnosiła o ustalenie stosunku pracy, wysłanie przez pozwaną stosownych dokumentów zgłoszeniowych i korygujących do ZUS w związku z ustaleniem stosunku pracy w związku zawieranymi uprzednio umowami zlecenie. Jako pozwaną wskazała (...) S.A. z siedzibą w W.. W uzasadnieniu podała, że od początku zatrudnienia w pozwanej wykonywała te same obowiązki na różnych stanowiskach oraz, że te obowiązki były tożsame z obowiązkami osób zatrudnionych na umowy o pracę. Ponadto podała, że w marcu 2018 roku wystąpiła do pozwanej o zawarcie umowy o pracę, czego jej odmówiono.

(pozew – k. 1-2verte)

Powódka w piśmie z dnia 30 października 2018 roku (data wniesienia) cofnęła powództwo w zakresie żądania wyrównania wynagrodzenia do minimalnego, sprecyzowała, że dochodzi kwoty 7700 zł brutto tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Wobec cofnięcia powództwa Sąd umorzył postępowanie w części dotyczącej żądania wyrównania wynagrodzenia.

(pismo z dnia 30 października 2018 r. – k. 89; postanowienie z dnia 23 lipca 2018 roku - k. 92)

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu zaprzeczyła, aby obowiązki konduktorów zatrudnionych na umowę o pracę i osób zatrudnianych na umowy zlecenie były tożsame. Inna była również organizacja pracy, powódka sama miała możliwość wyznaczenia w porozumieniu z pozwaną dni pracy (§ 2 pkt 4 umowy zlecenia) oraz mogła w określonych przypadkach wyznaczyć zastępcę (§ 4 pkt umowy). W kwestii nadzoru wskazała, że nie sprawuje bezpośredniego nadzoru nad powódką z powodu braku fizycznej możliwości. Podała ponadto, że w przypadku zamiaru powódki - był to zamiar zawarcia umowy zlecenia (§ 2 pkt 1 umowy oraz § 9 pkt 6 umowy z dnia 7 czerwca 2017 roku).

(odpowiedź na pozew – k. 96-97)

Powódka ostatecznie sprecyzowała powództwo wnosząc o ustalanie stosunku pracy w okresach od 1 lipca 2014 roku do 31 sierpnia 2014 roku na stanowisku asystenta osoby podróżnej, od 1 czerwca 2015 roku do 31 sierpnia 2015 roku na stanowisku asystenta osoby podróżnej, od 1 września 2015 roku do 30 września 2015 roku na stanowisku asystenta osoby podróżnej, od 4 sierpnia 2016 roku do 10 września 2016 roku na stanowisku asystenta osoby podróżnej, od 21 grudnia 2016 roku do 31 maja 2017 roku na stanowisku asystenta osoby podróżnej oraz od 7 czerwca 2017 roku do chwili obecnej na stanowisku konduktora. Wskazała, że wnosi o ustalenie stosunku pracy w powyższych okresach w pełnym wymiarze czasu pracy bez wskazania wysokości wynagrodzenia. Ostatecznie wskazała, że wnosi również o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2017 i 2018 roku w kwocie łącznie 7.950 zł brutto.

Stanowisko procesowe powódki w zakresie sprecyzowanego powództwa pozostało bez zmian do zamknięcia rozprawy.

(stanowisko procesowe powódki W. T. na rozprawie w dniu 11 kwietnia 2019 roku – nagranie rozprawy od 00: 01:14 do 00:13:08; pismo z dnia 19 kwietnia 2019 roku – k. 159)

<u>Sąd ustalił następujący stan faktyczny:</u>

W strukturze pozwanej, jako spółki wydzielone są Oddziały: Centrum w W., P. w K., Północ w G., Zachód w S.. Każdy z oddziałów jest reprezentowany przez Dyrektora.

W każdym z Oddziałów istnieje Zespół (...) który jest odpowiedzialny za prawidłowe przygotowanie wagonów do obsługi podróżnych będących w dyspozycji pozwanej, w tym zgłaszania wszelkich usterek i awarii wagonów służbom kolejowym, organizację pracy konduktorów oraz obsługę pasażerów w wagonach sypialnych zgodnie z wewnętrznymi regulacjami i instrukcjami m.in. (...) 12).

(regulaminy organizacyjne pozwanej i Oddziałów wraz ze schematami organizacyjnymi – k. 133-157)

Powódka z pozwaną zawarła kilka umów zlecenia:

- w dniu 30 czerwca 2014 roku - na okres od 1 lipca 2014 roku do 31 sierpnia 2014 roku,

- w dniu 29 maja 2015 roku - na okres od 1 czerwca 2015 roku do 31 sierpnia 2015 roku,

- w dniu 31 sierpnia 2015 roku - na okres od 1września 2015 roku do 30 września 2015 roku,

- w dniu 4 sierpnia 2016 roku,

- w dniu 20 grudnia 2016 roku oraz

- w dniu 7 czerwca 2017 roku na okres od 7 czerwca 2017 roku do 6 lipca 2019 roku (w Oddziale Zachód).

W okresie od 1 kwietnia 2015 roku do 31 kwietnia 2015 roku powódka miała zawartą umowę zlecenie z (...) S.A. z siedzibą w W..

Powódka, jako zleceniobiorca zobowiązywała się do wykonywania zadań obejmujących obsługę pasażerów wagonów sypialnych oraz wagonów z miejscami do leżenia w ramach obsługiwanych przez pozwaną relacji pociągów (§ 1 pkt 1). Powódka w umowach oświadczyła, że z uwagi na swoją dyspozycyjność preferuje i akceptuje formę umowy, jako formę umowy cywilnoprawnej umowy zlecenia (§ 2 pkt 1). Miała również możliwość wyboru dni wykonywania czynności umownych w dni ustalane z pozwaną, które sama sobie miała wyznaczać i przekazać o tym informację pozwanej (§ 2 pkt 4). Pozwana wskazała, że nie musi zapewniać powódce regularnych zleceń tj. relacji do obsługi (§ 2 pkt 4). Powódka miała możliwość wyznaczania zastępcy w braku możliwości osobistego wykonania zlecenia, na co zgodę musiała wyrazić pozwana (§ 4 pkt 1-3). Każdorazowo nie później niż na 10 dni przed rozpoczęciem danego miesiąca powódka, jako zleceniobiorca miała wskazać pozwanej w danym miesiącu dni i godziny, w których będzie mogła realizować zlecenie. Pozwana wskazała, że będzie zwracała się do powódki na adres mailowy lub telefonicznie (§4 pkt 5). Wynagrodzenie dla powódki było wpłacane na podstawie przedłożonego przez nią rachunku (§ 5 pkt 3). Pozwana miała możliwość nałożenie na powódkę kar pieniężnych za niewykonanie zlecenia (§ 6 pkt 4).

Powódka w ramach umowy zlecenie miała realizować zadania w oparciu m.in. o instrukcję (...) 12. Przy zawieraniu umowy zlecenia powódka nie była zmuszana przez stronę pozwaną do wyboru tej formy zatrudnienia. Powódka była zadowolona z takiej formy zatrudnienia ze względu na dyspozycyjność. Pozwana nie nadzorowała wykonywanych zadań przez powódkę. Nadzór na podstawie umowy zawartej z pozwaną sprawowali właściciele wagonów, w których powódka pracowała – (...).

(umowy zlecenia – k. 4-7vert, k. 9-10verte, k. 13-15, k. 25-28, k.31-34, k. 46-48; umowa zlecenia z (...) S.A. – k. 37-42; instrukcja (...) 12 – k. 50-77; zeznania świadka K. S. na rozprawie w dniu 11 kwietnia 2019 roku – nagranie rozprawy od 00:41:19 do 00:44:44; zeznania powódki W. T. na rozprawie w dniu 17 września 2019 roku – nagranie rozprawy od 00:06:56 do 00:22:04; zeznania prezesa pozwanej A. K. na rozprawie w dniu 17 września 2019 roku – nagranie rozprawy od 00:32:15 do 00:37:32)

Powódka zawarła z pozwana umowę o pracę na okres próbny od 5 października 2015 roku do 12 grudnia 2015 roku na pełen etat na stanowisku asystenta konduktora w zespole obsługi konstruktorskiej odział Centrum (...) S.A. Wynagrodzenie powódki było płatne w sposób i na warunkach przewidzianych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla (...) pozwanej tj. stawka wynagrodzenia zasadniczego brutto w wysokości 6,12 zł na godzinę wg 3 kategorii zaszeregowania oraz pozostałe warunki wynagrodzenia płatne w sposób i wysokości określonej w układzie. Powódka z pozwaną zawarła również drugą umowę o pracę w dniu 11 grudnia 2015 roku na czas określony od 13 grudnia 2015 roku do 30 kwietnia 2016 roku.

(bezsporne, a nadto: umowa o pracę – k. 18; umowa o prace na okres próbny – k. 3 a.o. cz. B)

Powódka, jako zleceniobiorca w dniu 6 marca 2017 roku zawarła z pozwaną umowę o podnoszenie kwalifikacji zawodowych poprzez uczestnictwo w kursie dla kandydatów organizowanym przez pozwaną w terminie od 6 marca do 4 kwietnia 2017 roku. Pozwana zobowiązała się do ponoszenia kosztów za kurs w kwocie 3.515 zł. W przypadku podjęcia pracy na podstawie umowy o pracę powódka zobowiązała się do przepracowania 2 lat w pozwanej na stanowisku konduktora (§ 5). Pozwana oświadczyła, że po ukończeniu szkolenia i przedstawieniu stosownych dokumentów potwierdzających ukończenie szkolenia zatrudni powódkę na podstawie umowy o pracę na stanowisku konduktora w firmie (...) S.A. Oddział Zachód (§ 4 pkt 1)

Powódka ukończyła kurs z wynikiem pozytywnym. Następnie zaproponowano jej umowę o pracę w Oddziale Zachód z siedzibą w S.. Powódka nie podjęła zatrudnienia na umowę o pracę, ponieważ chciała pracować na umowę zlecenie w Oddziale Zachód oraz ze względu na wysoki kosztu biletu miesięcznego do S., do którego musiałaby dojeżdżać, jako miejsca pracy.

(umowa z dnia 6 marca 2017 r. – k. 3-3vete; zaświadczenie – k. 80; zeznania świadka K. S. na rozprawie w dniu 11 kwietnia 2019 roku – nagranie rozprawy od 00: 31:46 do 00:37:17; zeznania

powódki W. T. na rozprawie w dniu 17 września 2019 roku – nagranie rozprawy od 00:06:56 do 00:22:04; zeznania prezesa pozwanej A. K. na rozprawie w dniu 17 września 2019 roku – nagranie rozprawy od 00:23:57 do 00:32:15)

Pismem z dnia 24 kwietnia 2017 roku powódka zwróciła się do prezesa pozwanej o wyrażenie zgody na zatrudnienie w pozwanej w Oddziale Zachód na stanowisku konduktora na umowę zlecenie. Prośbę umotywowała tym, że odległość dzieląca jej miejsce zamieszkania i zakład pracy (540 km) umożliwia podjęcie pracy na umowę zlecenie z uwagi na odległe dojazdy z miejsca zamieszkania.

Pozwana w odpowiedzi na pismo wskazała, że odmawia zawarcia umowy zlecenie na stanowisku konduktora. Wskazała, że po pozytywnie ukończonym kursie powódka zobowiązała się do zatrudniania na umowę o pracę na stanowisku konduktora.

Kolejnym pismem z dnia 5 czerwca 2017 roku powódka ponownie zwróciła się do pozwanej o zatrudnienie w Oddziale Zachód na podstawie umowy zlecenie. Argumentowała, że podjęcie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę wiąże się w jej przypadku z częstymi dojazdami i koniecznością zakupu biletu miesięcznego w kwocie 1600 zł. Argumentowała, że podejmując umowę zlecenie miałaby możliwość wykonywania kilku jazd w jednym ciągu. Następnie powódka zawarła umowę zlecenie w dniu 7 czerwca 2017 roku i pracowała w Oddziale Zachód.

W piśmie z dnia 9 marca 2018 roku powódka wniosła o zmianę zatrudnienia z dniem 25 marca 2018 roku z umowy zlecenia na umowę o pracę. Prośbę umotywowała zniżkami kolejowymi, które ułatwiają jej drogi dojazd od pracy.

(pismo z dnia 24 kwietnia 2017 roku – k. 104; pismo z dnia 26 kwietnia 2017 roku – k. 103; pismo z dnia 5 czerwca 2017 roku – k. 102verte; pismo z dnia 9 marca 2018 roku – k. 101)

W dniu 7 maja 2019 roku powódka ponownie zwróciła się do pozwanej z prośbą by po rozwiązaniu umowy zlecenia z dnia 7 czerwca 2017 roku kontynuować z nią zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. Pozwana wyraziła zgodę na zatrudnienie powódki na umowę o pracę, gdy wycofa pozew z Sądu. Powódka w piśmie z dnia 18 lipca 2019 roku odmówiła wyrażenia zgody na wycofanie sprawy z Sądu wskazując, że czuje się dyskryminowana z tego powodu, że nikt z uczestników kursu nie miał problemu z przedłużeniem umowy. Powódka nie podjęła u pozwanej zatrudnienia na umowę o pracę.

(pismo z 7 maja 2019 roku – k. 172; pismo z dnia 18 lipca 2019 roku – k. 169-169verte)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów złożonych do akt sprawy. Ich autentyczność nie była kwestionowana w toku postępowania przez żadną ze stron. Sąd ustalając stan faktyczny ponadto oparł się na zeznaniach świadka K. S. i prezesa pozwanej A. K.. Zeznaniom tych osób Sąd dał wiarę w całości, jako spójnym i logicznym, a także korespondujących z ustaleniami dokonanymi na podstawie dokumentów. Zeznaniom powódki W. T. Sąd dał wiarę w zakresie, w jakim zeznawała, że do zawarcia umów zleceń skłoniły jej niższe koszty związane zakupami biletów. Wiarygodne są również jej zeznania dotyczące tego, że miała wiedzę, w jakiej formie prawnej podejmuje zatrudnienie u pozwanej oraz, że umowa zlecenie jest dla niej odpowiednia. Również wiarygodne są zeznania powódki w tym zakresie, w jakim twierdziła, że wnosiła o zatrudnienie jej po zakończonym kursie konduktorskim na umowę zlecenie, a nie umowę o pracę, co ustalały strony wcześniej. Zeznania powódki pozostawały spójne z całokształtem okoliczności sprawy.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

<u>Sąd zważył, co następuje:</u>

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powódki W. T. o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz zasądzenie odpowiedniej kwoty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W pierwszej kolejności Sąd zajął się rozpoznaniem roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy. Na wstępie należy zauważyć, że podstawą prawną dla powództw o ustalenie istnienia prawa bądź stosunku prawnego jest regulacja z art. 189 kpc. Zgodnie z tym przepisem powód musi wykazać dodatkowo istnienie interesu prawnego uzasadniającego jego roszczenie. Interes ten stanowi, więc podstawową przesłankę materialnoprawną powództwa o ustalenie, a jednocześnie jest on kryterium zasadności wyboru tej formy ochrony praw podmiotowych. Przez „interes" należy rozumieć potrzebę wynikającą z sytuacji, w jakiej powód się znalazł, natomiast „prawny" dotyczy szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych podmiotu. Powództwo o ustalenie zmierza do usunięcia stanu niepewności w łączącym strony stosunku prawnym. W orzecznictwie podkreśla się, że na podstawie art. 189 KPC pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub sprawia, iż oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą się zaktualizować dopiero w przyszłości (wyrok SN z dnia 5 grudnia 2002 roku, sygn. akt I PKN 629/01). Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, przez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy jest w takim przypadku sposobem ochrony praw i uprawnień pracowniczych, gdy jeszcze nie jest możliwe dochodzenie świadczeń od pracodawcy albo z ubezpieczeń społecznych (wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2017 roku, sygn. akt I PK 132/16). Jak słusznie wskazał SN w wyroku z dnia 15 grudnia 2009 roku, sygn. akt II PK 156/09, skoro sam ustawodawca wyodrębnia, jako samodzielną sprawę o ustalenie stosunku pracy (art. 23^1 KPC, art. 461 § 1^1 KPC, art. 63^1 KPC), to oznacza to, że są to regulacje szczególne do art. 189 KPC i potwierdzają jedynie, że w takim powództwie o ustalenie zawsze zawiera się interes prawny, o który chodzi w tym przepisie. W sporze o istnienie stosunku pracy, żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda pracownika nie tylko aktualnym, lecz i przyszłym, nie tylko w sferze zatrudnienia, lecz i ubezpieczenia społecznego. W niniejszej sprawie należy, więc uznać, że powódka ma interes prawny w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia między nią, a pozwaną spółką stosunku pracy. Powódka wnosiła między innymi o zasądzenie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, do czego niezbędne było wpierw ustalenie czy stosunek pracy miedzy stronami istniał.

W tym miejscu należy przejść do oceny zawartej między stronami umowy. Zgodnie z art. 22 § 1 KP 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 zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Jednocześnie zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 §1^1 KP), zaś zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 nie jest dopuszczalne (art. 22 §1^2 KP). Wobec powyższego należy uznać, że jeśli praca wykonywana przez powoda wykazywała cechy z art. 22 § 1 KP to bez względu na nazwę łączącej strony umowy, będzie ona uznana za pracę wykonywaną na podstawie umowy o pracę. Cechami stosunku pracy są: wykonywanie przez pracownika pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, wykonywanie tej pracy osobiście i pod kierownictwem pracodawcy, a także wyznaczenie przez pracodawcę miejsca i czasu pracy, zaś sam pracodawca zobowiązuje się w ramach tego stosunku do zapłaty pracownikowi wynagrodzenia (tak też: wyrok SN z dnia 07.10.2009r., sygn. akt III PK 39/09, wyrok SN z dnia 09.01.2001r., sygn. akt I PKN 872/00). Warto też dodać, że art. 22 KP nie stwarza domniemania zawarcia umowy o pracę (tak też wyrok SN z dnia 19 listopada 2013 roku, sygn. akt I PK 153/13).

W niniejszej sprawie Sąd ustalił, że powódka nie miała z góry określonego miejsca i czasu pracy. Jak wynika z zawartych miedzy stronami umów o pracę to powódka miała możliwość wskazania miejsca i czasu świadczenia pracy. Powódka w każdym miesiącu zgłaszała swoją dyspozycyjność wskazując pozwanej, w jakich dniach może wykonywać zlecenie i przez jaki czas. Co prawda na to musiał wyrazić zgodę także zleceniodawca powódki, jednak to powódka miała możliwość ustalania czasu świadczenia pracy poprzez wybór dni. Natomiast powódka miała określone wynagrodzenie za swą pracę, które otrzymywała cyklicznie, co miesiąc. Należy w tym przypadku zaznaczyć, że w umowie o pracę to pracodawca wyznacza pracownikowi miejsce i normuje jego czas pracy. W przypadku powódki tak nie było. Obowiązki były przez nią wykonywane w dniach, w których chciała i pozwana wyraziła na to zgodę. Niezależnie od powyższego pozwana miała jednak wpływ na czas pracy powódki, ponieważ mogła się nie zgodzić na

zaproponowany przez nią układ czasu wykonywania zadań. W takiej sytuacji należy stwierdzić, że pozwana miała możliwość określania czasu pracy i również miejsca poprzez wskazanie konkretnego składu w przypadku gdyby nie zgodziła się na to, co powódka proponowała. W umowie zlecenia zleceniodawca również może wyznaczyć miejsce i czas świadczenia pracy, niewątpliwie też jednym z istotnych elementów umowy zlecenia jest umówione przez strony wynagrodzenie. W praktyce, więc rozróżnienie pomiędzy umową zlecenia, a umową o pracę może stwarzać istotne trudności. Aby dokonać takiego rozróżnienia wskazuje się na dwie kluczowe kwestie – kierownictwo pracodawcy oraz zgodną wolę stron.

Kierownictwo pracodawcy niewątpliwie musi się różnić od zwykłego kontrolowania wyników pracy przez zleceniodawcę. Jeśli pracownik jest podporządkowany pracodawcy w ramach umowy o pracę, to takie podporządkowanie jest silniejsze niż jakiekolwiek podporządkowanie, czy kierownictwo w stosunkach cywilnoprawnych. Należy zauważyć, że wypełnianie wszelkich poleceń pracodawcy jest jednym z podstawowych obowiązków pracownika (art. 100 §1 KP). Chodzi tu, więc o ścisłe podporządkowanie pracownika, wydawanie przez pracodawcę poleceń organizujących pracę przez niego wykonywaną, a także kontrolę tej pracy przez pracodawcę, która łączy ze sobą większe możliwości ingerencji pracodawcy w pracę wykonywaną przez pracownika. Jednocześnie, jak słusznie wskazał SN w wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 roku, sygn. akt II PK 153/14, ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia, dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczym. W niniejszej sprawie z ustaleń Sądu wynika, że powódka nie była kontrolowana na bieżąco w zakresie sposobu wykonywania przez nią zadań jej zleconych. Takiej możliwości pozwana spółka fizycznie nie miała. Powódka pracowała w wagonach niebędących własnością pracodawcy. W czasie, kiedy powódka wykonywała zadania była do obsługi składu (wagonów) przydzielona druga osoba, jako pracownik pozwanej. Gdy powódka wykonywała zadania, druga osoba odpoczywała i odwrotnie. W aktach sprawy brak jest dowodów na to, że ktokolwiek na bieżąco kontrolował rezultaty pracy powódki. Z ustaleń Sądu wynika, że kontrolę pracy powódki tj. wykonywania obsługi wagonów w ramach umowy zlecenia wykonywał (...). Nie jest spornym, że nie był to ani zleceniodawca powódki, ani tym bardziej jej pracodawca. Co prawda pozwana miała środki, którymi mogła dyscyplinować powódkę w postaci nakładania kar jednak był to niewielki zakres kontroli. W ocenie Sądu tak ogólna kontrola nie może przemawiać jednoznacznie za stosunkiem pracy, jest ona możliwa również w ramach umowy zlecenia. Przy podporządkowaniu pracowniczym powódka powinna otrzymywać polecenia wyłącznie od pracodawcy, a nie od podmiotów zewnętrznych. To pracodawca a nie podmiot zewnętrzy powinien na bieżąco kontrolować rezultaty i sposób wykonywania pracy. Wobec tego w ocenie Sądu brak jest charakterystycznej dla stosunku pracy kontroli i ścisłego pracowniczego podporządkowania powódki pozwanej spółce. Ponadto przeciwko uznaniu umowy zawartej między stronami za umowę o pracę przemawia również fakt tego, że powódka nie musiała świadczyć pracy każdego miesiąca oraz to, że zawierane umowy zlecenia nie miały ciągłości. Między poszczególnymi umowami zlecenia istnieją okresy przerw. Przeciwko uznaniu umowy zawartej między stronami za umowę o pracę świadczy również brak obowiązku osobistego świadczenia pracy przez powódkę. Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć realizacji czynności, jakie wynikają z umowy o pracę osobom trzecim. Brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego, jako umowy o pracę (SN w wyroku z dnia 28 października 1998 roku, sygn. akt I PKN 416/98). W niniejszej sprawie Sąd ustalił, że powódka w ramach umów zlecenia nie mogła powierzyć wykonania pracy innej osobie bez powiadomienia zleceniodawcy. Oznacza to, więc, że co do zasady miała możliwość powierzenia pracy innej osobie, pod warunkiem uzyskania zgody pozwanej spółki. Nie jest o zgodne z charakterem umowy o pracę, która zakłada bezwarunkowy zakaz powierzania przez pracownika pracy do wykonania innej osobie. Praca ta, bowiem musi być świadczona przez pracownika osobiście. Taka możliwość powierzenia innej osobie określonego zlecenia istnieje tylko w ramach umów cywilnoprawnych w tym zawartej między stronami umowie zlecenia.

Sąd zważył, że w umowie zawartej między powódką a pozwaną znajdują się elementy wspólne dla umowy o pracę oraz umowy zlecenia. W obu umowach, bowiem jedna strona (zleceniodawca lub pracodawca) może wyznaczyć drugiej stronie (zleceniobiorcy lub pracownikowi) miejsce i czas świadczenia pracy, ustalić odpowiednie wynagrodzenie za tę pracę, a także prowadzić ogólną kontrolę wykonywanej pracy. Należy w tym miejscu wskazać, że przepis art. $22\ \S\ 1^1$ KP nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę, ani też nie pozbawia stron swobody decydowania

o treści i charakterze łączącego je stosunku prawnego (wyrok SN z dnia 23 września 1998 roku, sygn. akt II UKN 229/98). Zatrudnienie nie musi mieć, zatem charakteru pracowniczego. Praca może być wykonywana nie tylko na podstawie umowy o pracę, ale również na podstawie umowy cywilnoprawnej, takiej jak chociażby umowa zlecenia. W umowie zlecenia mogą bowiem wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same, jak w zależności właściwej dla stosunku pracy (art. 22 § 1 i § 1^1 KP oraz art. 750 KC) (wyrok SN z dnia 11 września 2013 roku, sygn. akt II PK 372/12). W zaistniałej sytuacji umowa wykazuje zarówno cechy umowy o pracę, jak i cechy umowy zlecenia, nie wykazując ścisłego kierownictwa i podporządkowania pracownika charakterystycznego tyko dla stosunku pracy. Zatem by przesądzić o tym, jaka umowa w rzeczywistości łączyła strony należy odwołać się do zgodnej woli stron. Tak też wskazał SN w wyroku z dnia 8 lutego 2017 roku, sygn. akt I PK 63/16, twierdząc, że spośród elementów mających istotne znaczenie dla oceny charakteru umowy o świadczenie pracy niewątpliwie nie można wyeliminować woli stron. Szczególne znaczenie tego elementu całości należy przypisać w sytuacji, kiedy nie jest oczywiste, które z cech umowy mają charakter przeważający. W tym miejscu należy też wskazać na słuszny pogląd wyrażony w orzecznictwie, z którym Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni się zgadza. Otóż zgodnie z tezą wyroku SN z dnia 28 marca 2017 roku, sygn. akt II PK 15/16, art. 22 KP nie koliduje z art. 353^1 KC, bo prócz określonej pracy podstawowym elementem stosunku prawnego jest też wola zawarcia określonego zatrudnienia. Stosunek pracy nie może zostać nawiązany bez zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Jest to podstawowa zasada prawa pracy (art. 11 KP). Zgodnie z art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.c. oświadczenia woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje, zaś w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Wykładając oświadczenia woli kontrahentów, nie można przy tym odmówić znaczenia nazwie czynności prawnej (umowy), należy, bowiem pamiętać, że z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonywającej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Zatem zamiar stron może być wyrażony również m.in. właśnie w nazwie umowy. W judykaturze podkreśla się również, że w art. 22 § 1 k.p. nie ustanowiono domniemania, że nawiązany stosunek prawny jest stosunkiem pracy. Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, Pr.Pracy 2000/4/31). Powyższe oznacza, że ciężar dowodu, co do okoliczności przemawiających za przyjęciem pracowniczego charakteru zatrudnienia w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy obciąża powódkę, jako osobę, która z tego faktu wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). W wyroku z dnia 18 czerwca 1998 r. (I PKN 191/98, OSNAP 99.14.449) Sąd Najwyższy wskazał, że "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 nazwie umowy", zaś "przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględniać okoliczności istniejące w chwili jej zawierania". "Nazwa umowy (...) i odwołanie się w jej treści do przepisów Kodeksu cywilnego przemawiają przeciwko zakwalifikowaniu jej, jako umowy o pracę. 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" (wyrok SN z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAP 99.22.718). Wszystkie powyższe poglądy Sądu Najwyższego Sąd rozpoznający sprawę podziela i przyjmuje jak własne.

W ocenie Sądu zgodna wola powódki i pozwanej obejmowała zawarcie między stronami umowy zlecenia, na podstawie, której powódka będzie świadczyła zadania w zakresie obsługi pasażerów korzystających z wagonów sypialnych oraz wagonów z miejscami do leżenia w ramach obsługiwanych przez pozwaną pociągów. Sąd miał w szczególności na uwadze, że powódka w swych zeznaniach przyznała, że pozwana spółka nie przymuszała jej do zawarcia umowy zlecenia. Ponadto powódka podpisując umowy zlecenia konsekwentnie od 2014 roku miała świadomość, że umowa, która podpisuje jest regulowana przez przepisy prawa cywilnego i nie stanowi podstawy nawiązania stosunku pracy. Stosowny zapis znajdował się w każdej umowie zlecenia, którą zawierała z pozwaną. Również zeznając w toku procesu przyznała, że była zadowolona z zawartych z pozwaną umów zlecenia i taka forma zatrudnienia była dla niej odpowiednia. Sąd miał też na względzie fakt, że, pomimo że powódka po ukończeniu kursu konduktorskiego miała zagwarantowaną umowę o pracę na dwa lata w pozwanej to zwróciła się do niej o zawarcie

umowy zlecenia. Nie ma w tym przypadku znaczenia fakt, że motywacją nie podjęcia zatrudnienia na podstawie umowy o pracę były wysokie koszty biletów w związku z obowiązkiem świadczenia częstego pracy w S.. Powódka zawierając umowę o podnoszenie kwalifikacji doskonale wiedziała, w jakim oddziale jest zatrudniona na umowę zlecenie. Była zatrudniona w Oddziale S.. W takiej sytuacji powinna była liczyć się z tym, że zostanie jej przedstawiona umowa o pracę z miejscem świadczenia pracy w S., do którego będzie musiała dojechać. Z całokształtu prezentowanego stanowiska wynika, że powódka wnosiła o ustalenie stosunku pracy jednocześnie podnosząc, że wiedziała o tym, że jest zatrudniana na podstawie umowy cywilnoprawnej i była z tego faktu zadowolona. Natomiast w ocenie Sądu motywacją do wystąpienie z powództwem w tej sprawie była chęć uzyskania stosownych uprawnień związanych ze stosunkiem pracy, a nie rzeczywiste przekonanie o tym, że stosunek między nią a pozwana to stosunek pracy.

Również należy zwrócić uwagę na fakt, że to powódka występowała o umowy zlecenia i występowała z inicjatywą ich zawarcia. Ponadto Sąd zważył, że powódce zostało zaproponowane zatrudnienie na podstawie umowy o pracę już w toku niniejszego procesu. Powódka jednak podjęcia takiego zatrudnienia odmówiła i pootrzymywała powództwo. Powyższe wskazuje, że umowy zlecenia były dla powódki z pewnych względów korzystne. Wobec wszystkich powyższy okoliczności należy niewątpliwie stwierdzić, że jej wolą objęte było zawarcie umów zlecenia z pozwaną spółką. Dla Sądu nie jest racjonalnym fakt, że powódka zawierając kilka umów zlecenia dopiero w trakcie trwania ostatniej z nich spostrzegła, że świadczy pracę w ramach stosunku pracy a nie umowy zlecenia. Ponadto nie wykazała żadnych okoliczności świadczących o tym, że była zmuszona do zawierania umów zlecenia. Powódka miała pełne rozeznanie, że zawiera umowy zlecenia, nie umowy o pracę. Również treść każdej z umów wskazywał, że jest to umowa zlecenie, a nie umowa o pracę. Reasumując, Sąd uznał, że strony łączyły umowy zlecenia, wobec czego powództwo w zakresie roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy podlega oddaleniu.

Powyższe ustalenia Sądu mają przełożenie na roszczenie majątkowe powódki związane ze stosunkiem pracy. Przechodząc do roszczenia o zasądzenie na jej rzecz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy należy wskazać, że zgodnie z art. 171 § 1 KP w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Roszczenie o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop jest roszczeniem wynikającym ze stosunku pracy. W niniejszej zaś sprawie, co już wyżej przesądzono, strony łączył stosunek cywilnoprawny, a nie stosunek pracy. Wobec tego należy zauważyć, że umowa zlecenie nie stwarza prawa do urlopu, czy ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy zleceniobiorcy. Tym samym roszczenie podniesione przez powódki nie powstało, wobec czego powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu. Ponadto jak wynika z treści zawieranych umów zlecenia brak jest uregulowań odnośnie prawa do urlopu lub jakiegokolwiek ekwiwalentu za brak urlopu w związku z zawarciem umowy zlecenia.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w punkcie 1 sentencji wyroku.

Na zasadzie art. 102 KPC Sąd odstąpił od obciążania stron kosztami procesu – opłaty od pozwu, o czym orzeczono w punkcie 2 sentencji wyroku.

ZARZĄDZENIE

1. (...)