

Sygn. akt VI P 350/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 lutego 2018r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Hanna Zajączkowska i Barbara Żukowska

Protokolant: stażysta Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 24 stycznia 2018r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa E. R.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział w P. z siedzibą w Ł.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. uchyła wyrok zaoczny z dnia 7 grudnia 2016r i powództwo oddala,

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 360 zł ( trzysta sześćdziesiąt złotych zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i kwotę 148,50 ( sto czterdzieści osiem złotych pięćdziesiąt groszy) tytułem zwrotu poniesionych kosztów sądowych.

Sygn. akt **VIP 350/16**

## UZASADNIENIE

Powódka E. R. złożyła pozew skierowany przeciwko (...) Sp. z o.o. Oddział w P. z siedzibą w Ł., w którym domagała się ustalenia istnienia pomiędzy nią a pozwaną spółką stosunku pracy na podstawie umowy o pracę, poczynwszy od dnia 1 kwietnia 2016 r. do dnia 9 maja 2016 r. oraz zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę.

(pозew, k. 2)

Zarządzeniem z dnia 8 czerwca 2016 r. powódka została zobowiązana do usunięcia braków formalnych pozwu poprzez wskazanie wartości przedmiotu sporu w zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy, podania kwoty żądanego wynagrodzenia i łącznie po zsumowaniu. W wykonaniu zobowiązania powódka wskazała tylko wartość przedmiotu sporu co do żądania ustalenia stosunku pracy, nie podała natomiast wysokości kwoty żądanego wynagrodzenia. Wobec powyższego, Sąd na mocy art. 130 § 2 k.p.c. zarządził w dniu 28 czerwca 2016 r. zwrot pozwu w części dotyczącej wynagrodzenia. Zarządzenie uprawomocniło się.

(k. 12)

Sąd Rejonowy w wyroku zaocznym z dnia 7 grudnia 2016 r. w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami w pkt I ustalił, że powódkę E. R. i pozwaną (...) Spółkę z o.o. Oddział w P. z siedzibą w Ł. łączył stosunek pracy w okresie od dnia 1 kwietnia 2016 r. do dnia 9 maja 2016 r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku Project Manager za wynagrodzeniem 4921 zł brutto miesięcznie. W pkt II wyroku nakazał ściągnąć od pozwanej Spółki na

rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Gdańsk Południe w Gdańsku kwotę 297 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustaw. (k. 30, 32)

Pozwana Spółka wniosła sprzeciw i jednocześnie o uchylenie wyroku zaocznego z dnia 7 grudnia 2016 r., oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwana zaprzeczyła, aby kiedykolwiek zatrudniała powódkę na podstawie umowy o pracę. (k. 50-51)

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

Pozwana Spółka – (...) sp. z o.o. Oddział w P. z siedzibą w Ł. poszukiwała pracowników na stanowisko Projekt Managera, który miał prowadzić projekty na Stoczniach, współpracować ze Stocznią, nadzorować kierowników produkcji i pracowników, kosztorysować i rozliczać etapy prac, wykonywanych na terenie stoczni.

Powódka E. R., która zgłosiła swoją kandydaturę w odpowiedzi na ogłoszenie internetowe, podczas rozmowy o pracę na ww. stanowisko, wywarła pozytywne wrażenie na rekrutujących i postanowiono ją zatrudnić. Docelowo miała być zatrudniona u pozwanego (...) Sp. z o.o. na stanowisku Projekt Menager i kierować pracami stoczni (...) w G.. Pod koniec marca została ona zapoznana z pracownikami na stoczni i wykonano dla niej imienną przepustkę na teren stoczni .

Pozwany nie mógł dopuścić powódki do pracy w G. bez kompletnej dokumentacji, tj. orzeczenia lekarskiego - zdolności do pracy oraz szkoleń. Aktywowanie przepustki było uwarunkowane oświadczeniem przedstawiciela pracodawcy, iż pracownik, którego przepustka dotyczy został przeszkolony z bhp i ma ważne badania lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku. badaniami bhp i orzeczeniem lekarskim, która była aktywowana po zebraniu dokumentów. Oświadczenie to winno być ze wskazaniem do kiedy jest ważne szkolenie bhp oraz do kiedy ważne jest orzeczenie lekarskie o zdolności do pracy (termin wcześniejszy wyznaczał ważność przepustki). Przedstawiciel pozwanego nie chciał sporządzać oświadczenia przed dostarczeniem tych dokumentów.

powódka oświadczyła, iż ma zaświadczenie z poprzedniej firmy, na tym samym stanowisku, jeszcze ważne. Oświadczyła, iż je przedłoży pracodawcy. Dokumenty te miały zostać dostarczone do Spółki do dnia 1 kwietnia.

Jako że na początku kwietnia przedstawiciel pozwanej miał zaplanowaną operację i nie był obecny w biurze przez około 2 tygodnie, poprosił P. L., prowadzącą biuro, by przygotowała draft umowy o pracę przeznaczoną dla powódki, zgodną z ustnymi wcześniejszymi ustaleniami stron. Umowa nie była podpisana przez przedstawiciela pozwanego, jej treść nie była przedstawiona E. R.. Przedmiotowa umowa o pracę miała zostać uruchomiona w momencie dostarczenia przez nią niezbędnych dokumentów, w tym: świadectwa pracy, prawa jazdy (miała dostać samochód służbowy), badania lekarskiego z poprzedniej firmy, dyplomu ukończenia szkoły (dostarczyła pod koniec kwietnia).

W związku z tym, że E. R. zwlekała z dostarczeniem kilku niezbędnych dokumentów potwierdzających kwalifikacje i innych, które mają wpływ na uprawnienia pracownicze, a jednocześnie wskazywała, że zależy jej na pracy, przedstawiała różne obiektywne przeszkody w dostarczeniu dokumentów i ciągle przekładała termin ich dostarczenia, ale deklarowała, że to nastąpi, ostatecznie, bowiem czas mijał, w drugim tygodniu kwietnia 2016 r. została skierowana na badania lekarskie przez pozwanego do ośrodka (...) w G.. Przy czym najbliższy wolny termin przypadł dopiero na 26 kwietnia 2016 r.

Powódce, na jej prośbę, (do czasu uzupełnienia niezbędnych dokumentów) powierzono wykonywanie innych czynności, innego rodzaju, niezwiązanych z umówionym stosunkiem pracy. Powódka wykonywała prace biurowe w różnych godzinach, dowolnie przez siebie wybranych (powódka ciągle twierdziła, iż załatwia potrzebne dokumenty i potrzebuje do tego czasu) nie pracowała codziennie i zdarzało się, że nie było jej w biurze. Celem zapoznania powódki z firmą pozwanej Spółki, powierzono jej tymczasowo zadania biurowe, które polegały na wysyłaniu ofert współpracy. Powódka w tym czasie wykonała następujące czynności:

- przygotowanie prezentacji firmy w języku angielskim (4 szt.),

- umówienie 3 spotkań (żadne z nich nie doszło do skutku),
- przygotowanie oferty współpracy,
- wysłanie zapytań do dostawców materiałów.

Ostatecznie powódce nie powierzono obowiązków, które miała wykonywać jako pracownik na stanowisku projekt manager, jak również nie została dopuszczona do miejsca wykonywania pracy, tj. na teren stoczni.

W związku z faktem, iż prosiła P. L., by ta podała przełożonym, iż powódka jest w biurze, co było nieprawdą, o której to prośbie P. L. powiedziała przełożonym, pracownik pozwanego Ł. B., dyrektor ds. rynków zagranicznych, który zastępował przedstawiciela pozwanego S. M., poprosił, by P. L. spisywała godziny, w których pojawia się w biurze powódka, by zweryfikować jej twierdzenia. Trwało to kilka dni. Powódka ciągle nie dostarczała umówionych dokumentów, każdorazowo powołując się na różne powody tego stanu, do tego twierdziła, iż umówiła spotkanie przedstawicieli pozwanej z kontrahentem, a gdy S. M. z Ł. B. się na nie udali, okazało się iż kontrahent nic o rzekomym umówionym spotkaniu nie wie. Wzbudziło to podejrzenia co do sumienności i wiarygodności powódki jako pracownika i przedstawiciele pozwanej zaczęli sprawdzać twierdzenia powódki co do jej wcześniejszego zatrudnienia. Okazało się, iż jeśli chodzi o firmy wskazane w CV, to byli to zleceniodawcy, nie pracodawcy, (zatem powódka wbrew oświadczeniom nie mogła tu przedstawić świadectwa pracy ani zaświadczenia o braku przeciwwskazań lekarskich do zajmowania stanowiska). Jednak to kwestia wysłania przedstawicieli pozwanej na nieumówione spotkanie przechyliła czarę. 9 maja 2016r. doszło do konfrontacji z powódką, podczas której powiedziano jej, że firma nie będzie z nią współpracować.

Pozwany pismem z dnia 15 maja 2016 r. poinformował powódkę, iż w związku z niespełnieniem podstawowych obowiązków pracowniczych, warunkujących przystąpienie do pracy, tj. nieprzedstawienie badań lekarskich uprawniających zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, planowana umowa o pracę nie została zawarta. Wtedy powódka e wszystko co znajdowało się w jej biurku wyrzuciła do kosza i opuściła siedzibę spółki. Wyrzucone rzeczy powódki zabezpieczono. Potem powódka nie pojawiła się już po odbiór swoich rzeczy

**(dowód:** skierowanie na badania lekarskie, k. 4; wyjaśnienia do PIP, k. 79; pismo pozwanego, k. 80-81; przesłuchanie za pozwanego S. M. k. 86-89, nagranie czas 00:03:41-00:50:33, k. 102-105, nagranie czas: 00:39:51-01:17:01; zeznania świadka Ł. B. k. 89-91, nagranie czas 01:00:50-01:29:43; zeznania świadka P. L. k. 91-95, nagranie czas: 01:30:27-02:22:55; zeznania świadka M. W. k. 99-102, nagranie czas: 00:02:42-00:37:38)

Powódka wniosła skargę do PIP za niewydanie świadectwa pracy przez pozwanego, w tym o ustalenie stosunku pracy oraz niewypłacenie wynagrodzenia i zwróciła się z prośbą o niezawiadamianie o tym pracodawcy. Do skargi została dołączona umowa na piśmie podpisana przez powódkę z pieczęcią firmową (bez podpisu pracodawcy) oraz informacja o warunkach zatrudnienia (bez podpisu pracodawcy), jak również skierowanie na badania lekarskie z podpisem P. L. oraz przepustka do Stoczni (...) - kserokopia z adnotacją powódki, że przepustka została wydana z końcem marca i nie została wykorzystana.

Powódka zastrzegła, by inspektor nie ujawnił tych dokumentów pracodawcy.

Powódka zabrała te dokumenty z kuwety, w której trzymała je P. L. na swoim biurku.

W dniach 31 maja oraz 7,8 czerwca 2016 r. inspektor pracy M. W. przeprowadził kontrolę w (...) Sp. z o.o. Kontrola wykazała m. in., że pracodawca w okresie od dnia 1 kwietnia 2015 r. do dnia 30 kwietnia 2016 r. zatrudnił jedną osobę - powódkę - na podstawie umowy cywilnoprawnej - umowy o dzieło, co potwierdził Dyrektor S. M. oraz Kierownik Biura P. L.. Do czasu uregulowania formalności została z powódką zawarta ustna umowa o dzieło. Ze względu na niedopełnienie przez E. R. jej obowiązków i niejasności w przedstawionych okolicznościach faktycznych, postanowiono przerwać z nią współpracę o czym została poinformowana ustnie.

Wobec braku dalszego kontaktu z powódką, która nie pojawiła się już u pozwanej, przedstawiciel pozwanej oszacował, na podstawie cen rynkowych i informacji od powódki, która mówiła na ile wycenia przygotowanie jednej oferty, że za jej usługi przysługuje jej wynagrodzenie w wysokości 870 zł brutto, tj. 791, 70 zł netto.

Kwota ta została wysłana powódce pocztą i powódka ją przyjęła (nie zwróciła przekazu).

Ponadto, powódka do dnia kontroli, tj. do dnia 8 czerwca 2016 r. nie dostarczyła orzeczenia lekarskiego z badań na które została skierowana.

**(dowód:** protokół kontroli PIP, k. 56-65; zeznania świadka M. W. k. 99-102, nagranie czas: 00:02:42-00:37:38, przesłuchanie za pozwanego S. M. k. 86-89, nagranie czas 00:03:41-00:50:33, k. 102-105, nagranie czas: 00:39:51-01:17:01, zeznania świadka P. L. k. 91-95, nagranie czas: 01:30:27-02:22:55; )

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo E. R. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd ustalił stan faktyczny w oparciu o dowody z dokumentów przedłożonych w toku postępowania przez strony postępowania, które nie były kwestionowane przez żadną ze stron oraz protokół kontroli PIP, których treść ocenił na mocy art. 244 k.p.c. i 245 k.p.c. Sąd nie znalazł podstaw do zdyskwalifikowania ich wiarygodności.

Sąd oparł się także na zeznaniach świadków Ł. B., P. L., M. W. oraz za pozwanego S. M., który został przesłuchany w charakterze strony uznając je za logiczne, spójne i przekonujące w wielu aspektach te zeznania potwierdzają się nawzajem, tworząc spójną i koherentną całość.

Sąd postanowił pominąć dowód z przesłuchania powódki E. R. z uwagi na nieusprawiedliwione niestawiennictwo na rozprawie w dniu 24 stycznia 2018 r. (k. 102). W związku z tym Sąd nie mógł przyjąć jej wyjaśnień informacyjnych złożonych na rozprawie w dniu 7 grudnia 2016 r. mimo tego, że została obowiązana do osobistego stawiennictwa celem przesłuchania w charakterze strony pod rygorem pominięcia dowodu z przesłuchania. W świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego dokumenty przedłożone przez powódkę w postaci draftu umowy o pracę na piśmie, podpisanej przez powódkę z pieczęcią firmową bez podpisu pracodawcy oraz informacji o warunkach zatrudnienia, również bez podpisu pracodawcy nie mogą stanowić dowodu. Podnieść należy, że jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, dokumenty te zostały wzięte bez zgody i wiedzy pracownika biura pozwanego.

Zgodnie zaś z art. 212 § 1 k.p.c. Sąd na rozprawie przez zadawanie pytań stronom dąży do tego, aby strony przytoczyły lub uzupełniły twierdzenia lub dowody na ich poparcie oraz udzieliły wyjaśnień koniecznych dla zgodnego z prawdą ustalenia podstawy faktycznej dochodzonych przez nie praw lub roszczeń. W ten sam sposób sąd dąży do wyjaśnienia istotnych okoliczności sprawy, które są sporne. § 2 stanowi, iż w razie uzasadnionej potrzeby przewodniczący może udzielić stronom niezbędnych pouczeń, a stosownie do okoliczności zwraca uwagę na celowość ustanowienia pełnomocnika procesowego.

Wyjaśnienia złożone w trybie art. 212 k.p.c. służą wyłącznie ustaleniu, jakie okoliczności są między stronami sporne. Udowodnienie tych okoliczności, a zatem wykazanie, że twierdzenie o ich istnieniu jest prawdziwe wymaga natomiast przeprowadzenia postępowania dowodowego, a zatem co najmniej dowodu z przesłuchania stron w trybie art. 299 k.p.c. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 18 stycznia 2013 r., I ACa 1049/12)

Strona ma obowiązek wskazać, jakie okoliczności chce udowodnić, aby możliwe było dopuszczenie jakiegokolwiek dowodu. Postępowanie dowodowe służy przecież weryfikacji prawdziwości twierdzeń stron o faktach. W konsekwencji, sformułowanie określonych twierdzeń przez strony musi wyprzedzać przeprowadzenie postępowania dowodowego. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 14 czerwca 2016 r., VI ACa 681/15). Wobec powyższego zeznania powódki złożone w trybie informacyjnego przesłuchania, bez następnego przesłuchania powódki w charakterze strony, nie mogą stanowić dowodu, na którym sąd dokonuje ustaleń faktycznych w sprawie.

Zeznania Ł. B. były wiarygodne, Sąd oparł się na nich przy ustalaniu stanu faktycznego, w szczególności w zakresie w jakim odniósł się do charakteru zatrudnienia powódki i okoliczności jej pracy. Były to zeznania logiczne, spójne i przekonujące. Świadek potwierdził, że uczestniczył w rozmowach rekrutacyjnych z powódką (która miała dobre CV) na stanowisko Projekt Managera, który miał prowadzić projekty na Stoczniah, współpracować ze Stoczną, nadzorować kierowników produkcji i pracowników. Przyznał, że szukanie nowych klientów i składanie ofert nie należało do obowiązków Projekt Managera. Dodatkowo potwierdził, że E. R. nie dostarczyła wszystkich niezbędnych dokumentów, ani badań lekarskich. Widywał powódkę w biurze i z tego co pamięta wykonywała inne zajęcia, nie związane z pracą Projekt Managera. Wskazał, że w czasie kiedy powódka miała umówić spotkanie do którego nie doszło i przyszła do biura mówiła, że to nieprawda, że ona wszystko umówiła, zaczęła podnosić głos i była nieprzyjemna. Powódka nie przychodziła do pracy w stałych godzinach, czasami zjawiała się o 9, 10 czy 11 albo nie przychodziła wcale. Dodatkowo przyznał, że dzwonił do wcześniejszych pracodawców powódki prosząc o opinie, które nie były dobre i okazało się, że powódka mówiła rzeczy, które się nie potwierdziły, np., że ma prawo jazdy, a potem okazało się, że go nie ma i chodziło o prawo jazdy i., którego dokumentu nie mogła przedstawić przez ponad miesiąc..

Świadek P. L. potwierdziła, że przygotowywała umowę o pracę na koniec marca, która nie została podpisana, ponieważ w tamtym momencie nie było osoby upoważnionej do jej podpisania. Umowa ta była wydrukowana, leżała u niej na biurku i nie przekazywała jej powódce, aby zapoznała się z jej treścią. Przyznała, że wypisała skierowanie na badania lekarskie powódce i było to mniej więcej w połowie kwietnia, oraz wyjaśniła okoliczności dlaczego tak się stało.. Wskazała, że powódka przychodziła do pracy i wykonywała prace biurowe. Świadek nie wie czy powódka miała wyznaczone godziny, w każdym razie nie przychodziła tak jak wszyscy, nie pracowała codziennie i zdarzało się, że nie było jej w biurze. Na wniosek Ł. B. prowadziła listę obecności powódki, ale to było 5 czy 6 dni, to było w kwietniu. Porównywała to co pisała z tym co powódka składała, lecz nie pamięta co wyszło z tego porównania. Świadek stwierdziła, że z jej biurka zaginęła umowa o pracę, miała dwa egzemplarze, a zaginął jeden. Do tego wyjawiała, iż powódka chciała, by ta ją „kryła” przez przedstawicielem pozwanej i mówiła, że jest w biurze, choć to nie było prawdą. Opisała też okoliczności ostatniej rozmowy między przedstawicielami pozwanej a powódką.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka M. W., który potwierdził, że powódka skarżyła się do PIP na pozwanego za niewykanie świadectwa pracy, o ustalenie stosunku pracy i niewypłacenie wynagrodzenia. Jednocześnie potwierdził, że E. R. wnosila w skardze, żeby nie zawiadamiać pracodawcy, gdyż obawiała się że zostaną zniszczone jej akta pracownicze - dokumentacji pracowniczej. Do skargi powódka dołączyła umowę na piśmie podpisaną przez powódkę z pieczęcią firmową bez podpisu pracodawcy oraz informację o warunkach zatrudnienia też bez podpisu pracodawcy, jak również skierowanie na badania lekarskie z podpisem pani L. oraz przepustkę do Stoczni (...) z adnotacją powódki, że przepustka została wydana z końcem marca i nie została wykorzystana. Przyznał, że za pierwszym razem jak się zaanonsował u pozwanego, poprosił o przygotowanie dokumentacji pracowniczej i nie ujawniał że to jest związane ze skargą. Tu warto zwrócić uwagę, iż znamienne jest, iż mimo, że inspektor nie ujawniał się w informację iż ma jakieś dokumenty, strona pozwana sama mu wskazała, iż powódka zabrała niepodpisaną umowę i informację, co w ocenie sądu dowodzi prawdziwości zeznań P. L. i S. M. w tym zakresie. Wskazali oni bowiem inspektorowi sami z siebie ten fakt, nie można zatem twierdzić, iż jest to wersja przygotowana w odpowiedzi (reakcji) na stanowisko powódki, iż wydano jej umowę. Nie jest to zatem ukartowana strategia, a spontaniczna wypowiedź, jeszcze przed powzięciem informacji o sporze sądowym. Nie okazano świadkowi akt osobowych powódki, do wglądu otrzymał dokumenty w koszulce, bodajże kwestionariusz osobowy i jakieś zaświadczenia (prawdopodobnie dyplom). Na temat zatrudnienia powódki u pozwanego rozmawiał ze S. M. i P. L., która powiedziała, że umowa nie została zawarta z E. R., ponieważ pracownik nie przeszedł badań lekarskich na które powódka była skierowana i pracodawca nie był w ich posiadaniu. Potwierdził, że mniej więcej te same informacje zostały wskazane przez niego w odpowiedzi na skargę, po czym powódka pojawiła się w Inspekcji, była mocno zdenerwowana i odebrał to jako atak na jego osobę, dlatego też rozmowa odbyła się przy trzech innych inspektorach pracy. M. W. ustalił, że powódka wykonywała pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, bowiem nie stwierdził wszystkich cech stosunku pracy.

Sąd przy ustalaniu stanu faktycznego uznał także za wiarygodne zeznania za pozwanego - S. M., który został przesłuchany na okoliczność charakteru łączącego strony stosunku prawnego w okresie od 1 kwietnia - 9 maja

2016 r. Potwierdził, że powódka zapewniała, że dostarczy wszystkie dokumenty oraz że ma zaświadczenie od lekarza z poprzedniej firmy, co się okazało później nieprawdą. Podał, że powódka tłumaczyła zwłokę w dostarczeniu dokumentów tym, iż prawo jazdy było wydane w I., poprzedni pracodawca nie wystawił świadectwa pracy, zmieniała miejsce zamieszkania i nie ma dostępu do wszystkich dokumentów. Dodatkowo przyznał, że do czasu dostarczenia przez nią dokumentów zlecał powódce zadania, które miała wykonywać telefonicznie na zasadzie kontaktu z klientem. Powódka przychodziła do pracy kiedy chciała, nie było ustalonych godzin, bo mówiła że musi załatwić swoje sprawy, m. in. odzyskać swoje prawo jazdy, bo miała dostać samochód służbowy. Podał, że po tym jak powódka miała jechać na spotkanie z dyrektorem Stoczni, na którym się nie zjawiała, ale powiedziała P. L. żeby przekazała, że jest w biurze, poczuł się okłamywany przez powódkę i zaczął ją sprawdzać, czy spotkania które powódka umówiła rzeczywiście są. Dodatkowo wskazał, że dostał opinię od innych pracodawców powódki, że bardzo trudno ją było zwolnić z umów cywilnoprawnych, bo powódka przedłużała, a głównym powodem rozwiązania umów były jej przekłamania i mataczenia. Potwierdził także, że w konsekwencji przeprowadzili z powódką rozmowę i powiedzieli jej, że się nie nadaje.

Roszczenie powódki zmierzało do ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy nią, a pozwanym – (...) Sp. z o.o. Oddział w P. z siedzibą w Ł..

Zgodnie z treścią art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny zachodzi wówczas, gdy sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów.

Na podstawie art. 189 k.p.c. pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą zaktualizować się dopiero w przyszłości (orzeczenie SN z 05.12.2002 r., I PKN 629/01). Konsekwencją charakteru niemajątkowego zgłoszonego roszczenia o ustalenie jest to, iż nie podlega ono przedawnieniu na zasadach określonych dla roszczeń majątkowych.

Zdaniem Sądu w niniejszej sprawie wątpliwości nie budzi fakt, iż po stronie powódki zachodzi interes prawny w przyjęciu ustalenia wskazanego w treści żądania pozwu. Przyjęcie bowiem, iż stosunek łączący strony miał charakter umowy pracę ma zasadnicze znaczenie z punktu widzenia uprawnień osoby świadczącej pracę. Uprawnienia pracownicze, takie jak szczególna ochrona wynagrodzenia, płatny urlop wypoczynkowy, świadczenia ubezpieczeniowe w przypadku niezdolności do pracy i inne przysługują bowiem z mocy przepisów prawa pracy tylko osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę i nie znajdują zastosowania do osób świadczących pracę na podstawie innych umów. Wobec powyższego, rozstrzygnięcie kwestii istnienia wskazanego stosunku prawnego jest niezbędne dla ewentualnego dochodzenia przez powódkę innych roszczeń w przyszłości.

Oceniając zasadność głównego roszczenia powódki należało odnieść się do przepisu art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym 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. Oznacza to, iż cechami charakteryzującymi stosunek pracy jest odpłatność, osobiste świadczenie pracy przez osobę fizyczną, wykonywanie pracy określonego rodzaju w sposób ciągły i powtarzający się, na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko oraz pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Wszystkie te elementy muszą zajść łącznie, a brak jednego z nich zasadniczo wyklucza przyjęcie, że nawiązany został stosunek pracy. Pracownik obowiązany jest więc świadczyć pracę będąc podporządkowanym pracodawcy w granicach wynikających z charakteru pracy i potrzeb pracodawcy. Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie dzieła, zlecenia czy agencji.

W niniejszej sprawie poza sporem pozostawało, iż powódka nawiązała z pozwanym współpracę, wykonując na jego rzecz czynności zleczone, tj. zadania biurowe.

Jak trafnie podniósł SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 11 września 2013 r., II PK 372/12, OSNP 2014, nr 6, poz. 80, stosunek pracy jest częścią szerszego pojęcia zatrudnienia (pracy za wynagrodzeniem) i z art. 22 § 1 i 1<sup>1</sup> k.p. nie wynika domniemanie stosunku pracy w każdej sytuacji, gdy zatrudniony wykonuje osobiście pracę zorganizowaną przez zatrudniającego, a nawet przy jego kontroli i kierownictwie.

Należy również podkreślić, że cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, gdyż element ten występuje także w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). W celu stwierdzenia, czy element podporządkowania występuje w treści konkretnego stosunku prawnego ocenie podlegają takie czynniki jak z góry określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej, stała dyspozycyjność czy dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005r., sygn. I UK 68/05).

Stosunek prawny, którego podstawę stanowi umowa o pracę charakteryzuje się szczególnymi cechami, pozwalającymi na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych, a mianowicie umowy o świadczenie usług oraz umowy o dzieło.

Wyróżnia się on bowiem koniecznością osobistego świadczenia pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, ciągłym charakterem wzajemnych zobowiązań podmiotów, a ponadto odpłatnością pracy.

Zasada osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik winien wykonywać pracę na rzecz pracodawcy osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Związane jest to z osobistymi przymiotami pracownika, jak np. kwalifikacjami, sumiennością, starannością, wiekiem, płcią, itp. Można w związku z tym stwierdzić, że stosunek ten opiera się na zasadzie szczególnego zaufania między stronami, co z kolei prowadzi do wniosku, że do jego powstania konieczne jest osobiste zawarcie umowy.

Zasada podporządkowania pracownika pracodawcy polega zwłaszcza na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego oraz postanowień regulaminu, które pozostają w związku z wykonywaną pracą, tj. jej organizacją i przebiegiem. Podporządkowanie pracownika może przykładowo polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy lub wyznaczeniu zadań.

Zasada ryzyka pracodawcy występuje w prawie pracy w kilku znaczeniach i wiąże się ze swoistym rozkładem odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązań.

Pracodawca ponosi konsekwencje niemożności świadczenia przez pracownika pracy z przyczyn technicznych – niezawinionych przez pracownika (tzw. ryzyko techniczne). Pracodawca obciążony jest także skutkami niewłaściwej obsady stanowisk i zmuszony jest ponosić straty powstałe wskutek braku należytego przygotowania pracowników do pracy (tzw. ryzyko osobowe).

Pracodawca obarczony jest skutkami ujemnych rezultatów prowadzonej działalności gospodarczej, które nie są przez pracowników zawinione i nie mogą w związku z tym powodować obniżenia ich wynagrodzenia za pracę (tzw. ryzyko gospodarcze).

Na pracodawcy spoczywa również tzw. ryzyko socjalne, które polega na ponoszeniu przez pracodawcę pewnych ciężarów socjalnych związanych z zabezpieczeniem interesów bytowych pracowników i ich rodzin.

Właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły – powtarzający się – polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu.

Zasada ciągłości świadczenia pracy w ramach stosunku pracy polega na tym, że zobowiązanie pracownika nie polega na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności lub na wykonaniu ich zespołu składającego się na określony rezultat, lecz wiąże się z wykonaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą (orzeczenia SN z 14.12.1999 roku, I PKN 451/99 i z 22.12.1998 r., I PKN 517/98)

Podporządkowanie organizacyjne pracownika pracodawcy stanowi konstytutywną cechę stosunku pracy, a contrario brak tej cechy decyduje w niniejszej sprawie o ustaleniu istnienia stosunku cywilnoprawnego z umowy o dzieło oraz zlecenia, jako obowiązującego pomiędzy stronami niniejszego procesu.

Dodatkowymi cechami stosunku pracy jest dobrowolność podjęcia pracy przez pracownika i odpłatność świadczonej przez niego pracy.

Ponadto istotnym- w ramach umowy o pracę -jest konieczność kumulatywnego wystąpienia powyższych przesłanek, charakteryzujących umowę o pracę. Zasadnym jest więc stwierdzenie, że brak choćby jednej z powyższych przesłanek decyduje o odmowie uznania łączącego strony stosunku prawnego jako umowy o pracę. (wyrok SA w Poznaniu z dnia 12.02.2013 r., III AUa 1068/12, LEX nr 1321996).

Ze stosunkiem pracy mamy do czynienia wtedy, gdy cechy właściwe temu stosunkowi prawnemu przeważają. Stosunek pracy nie zostaje nawiązany w sytuacji występowania cech sprzecznych z istotą tego stosunku.

Okoliczności związane z świadczeniem przez powódkę pracy, nie pozwalają w żadnej mierze na uznanie, że w okresie objętym sporem nastąpiło jej zatrudnienie w oparciu o przepisy prawa pracy.

W ocenie Sądu zgromadzone w sprawie dowody wystarczającej podstawy do takowego ustalenia nie dają.

W pierwszej kolejności zauważyć należy, iż mimo iż strony umówiły się, że nawiążą stosunek pracy na stanowisku projekt menagera, to to tego nie doszło. Powódka nie wykonywała takiej pracy. Nie dopuszczono jej na miejsce świadczenia pracy. czynności przewidzianych dla tego stanowiska nie wykonywała – czynności te miały polegać na pracy w stoczni, nadzorze nad wykonywanym kontraktem. Zatem tu nie doszło ani do podpisania umowy, ani do zawarcia jej w sposób dorozumiany przez podjęcie pracy (bo do tego nie doszło) powódce powierzono inne czynności – wykonywanie ofert, pracę innego rodzaju, niejako na przeczekanie do momentu dopełnienia formalności, ale sposób jej wykonywania nie odpowiada cechom stosunku pracy – brak pozostawiania w dyspozycji i podporządkowania.

Żaden z dowodów zgromadzonych w sprawie nie potwierdził jakiegokolwiek przejawu kierownictwa w zakresie wykonywanych przez powódkę zadań.

Z materiału dowodowego sprawy wynika bowiem, iż powódka nie miała stałych godzin pracy, przychodziła i wychodziła jak chciała, były również dni kiedy w ogóle nie przychodziła do pracy.

Cechą odróżniającą stosunek cywilnoprawny od stosunku pracy nie jest jakikolwiek brak związania świadczącego pracę poleceniami, czy też życzeniami tego, który pracę powierza (zleca). Pracownik jest jednakże w większym stopniu związany poleceniami co do pracy (orzeczenie SN z 12.01.1999r., I PKN 535/98).

Nie bez znaczenia w ocenie całokształtu okoliczności sprawy pozostaje także fakt, iż powódka przed podjęciem pracy u pozwanego nie przechodziła szkolenia BHP, jak również wstępnych badań lekarskich, które są immanentnie związane ze stosunkiem pracy.

Wobec powyższego w ocenie Sądu materiał dowodowy w sprawie (po wniesieniu przez pozwanego sprzeciwu) nie pozwala na ustalenie, iż stosunek który łączył strony w spornym okresie był stosunkiem pracy, co wynika bezsprzecznie z zeznań świadków oraz strony pozwanej. Z zeznań tych wynika, że strony rzeczywiście chciały zawrzeć umowę u pracę na stanowisku Projekt Manager, co w konsekwencji nie nastąpiło, bowiem powódka nie dopełniła wymaganych warunków i w to miejsce powódka świadczyła tymczasowo pracę innego rodzaju, na podstawie stosunku



cywilnoprawnego. Co więcej podnieść należy, że powódka nie stawiała się na rozprawie w dniu 24 stycznia 2018 r. przez co Sąd nie mógł uwzględnić jej zeznań informacyjnych (nieusprawiedliwiona obecność, k. 102).

Podsumowując w ocenie Sądu nie zaistniały przesłanki do oceny podstawy zatrudnienia powódki jako stosunku pracy. Z uwagi na powyższe Sąd na mocy art. 347 k.p.c. uchylił wyrok zaoczny z dnia 7 grudnia 2016 r. i orzekł jak w punkcie I wyroku, uchylił wyrok zaoczny w całości i oddalił powództwo w zakresie żądania ustalenia stosunku pracy jako nieudowodnione.

Mając na uwadze treść art. 98 k.p.c., na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu, Sąd zasądził od powoda E. R., jako przegrywającego sprawę, na rzecz pozwanej kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i kwotę 148, 50 zł (opłata poniesiona przez pozwanego, k. 49) tytułem zwrotu poniesionych kosztów sądowych (pkt II wyroku).

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 wynosily 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.