

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 stycznia 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Nożykowska

Ławnicy: K. S., A. L.

Protokolant: Maciej Przesmycki

po rozpoznaniu w dniu 12 stycznia 2016 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. G.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, ekwiwalent za urlop, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

1. oddała powództwo w całości;
2. zasądza od powódki A. G. na rzecz pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 4 lipca 2014 r. (data prezentaty) powódka A. G. wniosła o ustalenie, że była zatrudniona w pozwanej spółce (...) S.A. w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 5 października 2014 r. w okresie od listopada 2013 r. do sierpnia 2014 r. w pełnym wymiarze czasu pracy oraz o zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Pismem z dnia 18 lipca 2014 r. sprecyzowała, że domaga się kwoty 3 675,75 zł tytułem wynagrodzenia za nadgodziny oraz kwoty 1 352 zł tytułem ekwiwalentu.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że mimo zawarcia umowy zlecenia praca wykonywana była w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, pod stałym nadzorem kierownika, który uprawniony był do wydawania jej poleceń. Ponadto powódka była obowiązana do noszenia stroju służbowego.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, podkreślając, że zleceniobiorca mógł posłużyć się osobami trzecimi do wykonywania swoich obowiązków, zaś zmiana miejsca wykonywania czynności uzgadniana była bezpośrednio pomiędzy kolektorami. Podkreślił, że (...) Kierownik Sprzedaży nie miał wobec powódki uprawnień kierowniczych, a powódka nie była zobowiązana do przestrzegania Regulaminu Pracy obowiązującego u pozwanego. Nie miała ponadto ustalonego czasu pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 5 października 2013 r. powódka A. G. jako zleceniobiorca oraz pozwany (...) S.A. jako zleceniodawca zawarli umowę zlecenia na czas nieokreślony, na podstawie której powódka zobowiązała się do wykonywania zadań kolektora

w punkcie przyjmowania zakładów wzajemnych. Do jej obowiązków należało w szczególności przyjmowanie zakładów wzajemnych i pobieranie za nie opłat, zapewnianie uczestnikom gier możliwości zapoznania się z regulaminami, wypłata wygranych, utrzymanie porządku i ładu w punkcie, zapewnianie otwarcia punktu w godzinach ustalonych przez zleceniodawcę.(umowa, k. 4-6).

Pozwany udzielił powódce pełnomocnictwa do dokonywania w jego imieniu i na jego rzecz czynności związanych z przyjmowaniem zakładów wzajemnych (pełnomocnictwo w aktach osobowych).

Powódce przysługiwało wynagrodzenie godzinowe, w stawce 13 zł brutto za godzinę. Wynagrodzenie było płatne do 15. dnia każdego miesiąca (umowa, k. 4-6, zeznania świadka A. S., k. 97-99, zeznania powódki, k. 140-142, zapis rozprawy na płycie CD, k. 144, zeznania świadka P. T., k. 137-139, zapis rozprawy na płycie CD, k. 144, rachunek- k 7).

Powódka wyraziła zgodę na powyższe warunki i miała świadomość, że zawierana umowa jest umową cywilnoprawną. Nie występowała do pozwanego z wnioskiem o zawarcie z nią umowy o pracę (zeznania świadka A. S., k. 97-99, zeznania powódki, k. 140-142, zapis rozprawy na płycie CD, k. 144).

Powódka wykonywała powierzone jej zadania głównie w punkcie przy ul. (...) paw. 8, jednakże czasem obsługiwała również punkty przy ul. (...) 41 (zeznania powódki, k. 140-142, zapis rozprawy na płycie CD, k. 144).

Przed rozpoczęciem współpracy z pozwanym (...) S.A. powódka była zatrudniona w punkcie przyjmowania zakładów przy ul. (...), który najpierw należał do E-Toto, a następnie do W. W.. Każdorazowo powódka zawierała umowę zlecenia. Podczas przejmowania punktu od W. W. przez (...) S.A. pozwanemu zależało, aby powódka nadal wykonywała czynności w tym punkcie. Powódka nie była zainteresowana współpracą z pozwanym, ale ostatecznie dała się przekonać jak pozwany zaproponował jej korzystne warunki finansowe (zeznania świadka W. W., k. 139-140, zapis rozprawy na płycie CD, k. 144, zeznania powódki, k. 140-142, zapis rozprawy na płycie CD, k. 144).

Powódka zawarła umowę zlecenia na czas nieokreślony, jednak miała zamiar wykonywać czynności na rzecz pozwanego przez okres 3 miesięcy, aby jako osoba doświadczona rozpocząć działalność nowego punktu pozwanej spółki. Została zapewniona, iż będzie mogła rozwiązać umowę w dowolnym czasie (zeznania powódki, k. 140-142, zapis rozprawy na płycie CD, k. 144).

Powódka zdała egzamin przeprowadzany przez Ministerstwo Finansów i legitymowała się świadectwem zawodowym uprawniającym do prowadzenia sprzedaży zakładów wzajemnych (bezsporne).

Powódka nie była zobowiązana do podpisywania listy obecności. Rozpoczynając pracę logowała się na komputerze za pomocą indywidualnego loginu. Powódka nie miała obowiązku przepracowania określonej liczby godzin w wymiarze miesięcznym czy tygodniowym. Ilość przepracowanego czasu ustalana była na podstawie zapisu logowań w systemie komputerowym. Powódka nie miała prawa do urlopu wypoczynkowego, jednak nieobecności nie musiały być przez nią odpracowywane (zeznania świadka A. S., k. 97-99, zeznania powódki, k. 140-142, zapis rozprawy na płycie CD, k. 144, zapis logowań- k 8-10, printscreen- k 12).

Punkty przyjmowania zakładów wzajemnych należące do pozwanego mają ustalone godziny otwarcia: poniedziałek od 10 do 18, wtorek – piątek od 9.30 do 19.30, sobota od 9.30 do 18.30, niedziela od 9.30 do 16.30. Wszystkie punkty powinny być otwarte w tych samych godzinach, jednakże jeśli nie uda się znaleźć zastępstwa dla nieobecnego kolektora punkt jest zamykany. W okresie trwania Euro 2012 godziny otwarcia punktów zostały przedłużone. Przez cały dzień pracy punktu (...) S.A. przy ul. (...) przebywał w nim tylko jeden kolektor (zeznania świadka A. S., k. 97-99, zeznania świadka P. T., k. 137-139, zapis rozprawy na płycie CD, k. 144, zeznania powódki, k. 140-142, zapis rozprawy na płycie CD, k. 144).

Powódka nie musiała wykonywać powierzonych jej zadań osobiście, mogła zostać zastąpiona przez kolektora z innego punktu pozwanej spółki. K. samodzielnie zajmowali się zapewnianiem sobie zastępstw. Istniała jednak konieczność poinformowania pozwanego o zastępstwie, celem wygenerowania dla kolektora zastępującego nowego loginu, za

pomocą którego logował się na komputerze w punkcie. W punkcie przy G. powódka współpracowała z M. T., która pracowała w punkcie w dniach, w których powódka miała wolne. Jeżeli nie mogła być zastąpiona przez M. T., musiała poszukać innego zastępstwa. Pozwany nie był uprawniony do wyznaczania osoby zastępującej (historia aktywności, k. 53, wiadomości e-mail, k. 48-52, zeznania świadka A. S., k. 97-99, zeznania świadka P. T., k. 137-139, zapis rozprawy na płycie CD, k. 144, zeznania powódki, k. 140-142, zapis rozprawy na płycie CD, k. 144).

Podczas wykonywania swoich zadań powódka była zobowiązana do posiadania stroju firmowego – koszulki i bluzy (zeznania świadka A. S., k. 97-99, zeznania świadka P. T., k. 137-139, zapis rozprawy na płycie CD, k. 144, zeznania powódki, k. 140-142, zapis rozprawy na płycie CD, k. 144, k- 11).

Wszystkie punkty (...) S.A. powinny mieć jednolity wystrój. Elementy wystroju, godziny otwarcia oraz noszenie stroju firmowego przez obsługę było sprawdzane przez (...) Kierownika Sprzedaży, który wpisywał się do księgi kontroli punktu. Jeżeli niektóre elementy były niewłaściwe kierownik prosił o ich zmianę, nie miał jednak uprawnienia do wydawania kolektorom wiążących poleceń. A. S. po przeprowadzeniu kontroli punktu, w którym pracowała powódka poprosiła ją o zdjęcie wiszącego kwiatka i przewieszenie kalendarza. Również wewnętrzni trenerzy szkolący pracowników mogli zwracać im uwagę. Sprawdzany był stan kasy (zeznania świadka P. T., k. 137-139, zapis rozprawy na płycie CD, k. 144, zeznania świadka A. S., k. 97-99, zeznania powódki, k. 140-142, zapis rozprawy na płycie CD, k. 144, wpis w księdze kontroli, k. 75, wytyczne- k 13-14, zasady- k 15).

Powódka w nagrodę za dobrą sprzedaż została wysłana przez pozwanego na wycieczkę do L. (zeznania świadka A. S., k. 97-99, zeznania powódki, k. 140-142, zapis rozprawy na płycie CD, k. 144).

Oświadczeniem z dnia 12 sierpnia 2014 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę zlecenia z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 sierpnia 2014 r. (oświadczenie w aktach osobowych).

Sąd dokonał powyższych ustaleń faktycznych na podstawie wymienionych wyżej dokumentów oraz ich kserokopii, w tym akt osobowych powódki. Żadna ze stron nie kwestionowała autentyczności dokumentów zaliczonych do materiału dowodowego. Podstaw ku temu nie znalazł także Sąd.

Sąd oparł się również na zeznaniach świadków A. S. i P. T., którym dał wiarę w całości wobec uznania ich zeznań za spójne, logiczne i znajdujące potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. Sąd oparł się także na zeznaniach świadka W. W. oraz powódki, którym dał wiarę w części.

Sąd odmówił wiary zeznaniom świadka W. W. w zakresie twierdzeń, że pozwany obiecywał powódce zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, gdyż z pozostałych zeznań świadka wynika, że nie odróżnia umów o pracę od umów zlecenia.

Sąd odmówił wiary powódce w tej części, w jakiej twierdziła, że pracodawca obiecywał jej zawarcie umowy o pracę, wobec braku dowodów potwierdzających tę okoliczność, w szczególności mając na względzie zeznania A. S., która wskazywała, że powódka nie zwracała się do niej z wnioskiem o zawarcie umowy o pracę. Twierdzenia te są szczególnie niewiarygodne w świetle pozostałych zeznań powódki, z których wynika, że w ogóle nie była zainteresowana współpracą z pozwanym i że to pozwany nalegał na pozostanie powódki w punkcie. W tej sytuacji zupełnie niezrozumiałe jest dlaczego powódka podpisała umowę zlecenia, skoro rzekomo jej intencją miało być zawarcie umowy o pracę. Sąd odmówił powódce wiary także w tej części, w jakiej wskazywała, że podlegała wiążącym poleceniom pracodawcy, ponieważ z ustaleń poczynionych przez Sąd wynika, że kontrole i polecenia miały na celu zapewnienie jednolitości wystroju wszystkich punktów (...) S.A., nie zaś podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy.

Sąd pominął artykuły znajdujące się na kartach 77-81 jako nie mające znaczenia dla sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlega oddaleniu jako niezasadne.

Kwestią kluczową w niniejszej sprawie było ustalenie charakteru prawnego stosunku, łączącego powódkę A. G. z pozwanym (...) S.A., w szczególności mając na względzie, że pozostałe roszczenia powódki – o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz o ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy – mają źródło w stosunku pracy.

Ciężar dowodu w niniejszej sprawie, zgodnie z treścią art. 6 kc, spoczywał na powódce, która powinna była udowodnić, że łącząca ją z pozwanym umowa, wbrew swojej nazwie była umowa o pracę.

Zgodnie z art. 189 kpc każdy może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Wystąpienie z powództwem o ustalenie jest dopuszczalne wtedy, gdy strona wykaże interes prawny w dochodzeniu takiego ustalenia. Interes prawny w rozumieniu art. 189 kpc występuje wówczas, gdy istnieje niepewność stanu prawnego lub prawa; niepewność ta powinna być jednak obiektywna, tj. zachodzić według rozumnej oceny sytuacji, a nie tylko subiektywna, tj. według odczucia powoda. Interes ten należy rozumieć jako potrzebę wprowadzenia jasności co do konkretnego stosunku prawnego lub prawa – w celu ochrony przed groźącym naruszeniem sfery uprawnień powoda (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 24 marca 1987 r., III CRN 57/87, OSNPG 1987, Nr 7, poz. 27).

Decydujący dla korzystania z formy powództwa o ustalenie prawa lub stosunku prawnego jest wyłącznie interes prawny powoda, który stanowi kryterium zasadności wyboru tej formy ochrony praw. Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem, pojęcie interesu prawnego powinno być interpretowane z uwzględnieniem szeroko pojmowanego dostępu do sądów w celu zapewnienia należytego ochrony prawnej. Należy zatem pojmować go elastycznie, z uwzględnieniem celowościowej jego wykładni, konkretnych okoliczności danej sprawy i od tego czy w drodze innego powództwa strona może uzyskać pełną ochronę (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 stycznia 2004 r., II CK 387/02).

Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem interes prawny nie występuje, gdy zainteresowany może na innej drodze osiągnąć w pełni ochronę swoich praw i gdy występuje równocześnie inna forma ochrony praw powoda (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30 listopada 2006 r., I CSK 252/06 PiP (...), wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 1997 r II CKN 201/97, MoP Nr (...), wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 1998 r. II CKN 572/97 wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2000 r., II CKN 750/99, wyrok Sądu Najwyższego z 29 marca 2001 r., I PKN 333/00, Pr. i Pr Nr (...), s. 43).

Sąd ma obowiązek badania z urzędu czy istnieje interes prawny powoda uzasadniający oparcie powództwa na art. 189 kpc, gdyż interes prawny jest materialnoprawną przesłanką powództwa o ustalenie. Co do zasady brak jest interesu prawnego w domaganiu się ustalenia, gdy stronie przysługuje roszczenie o zapłatę.

W ocenie Sądu powódka posiadała interes prawny w wytoczeniu przedmiotowego powództwa, ponieważ uzyskanie potwierdzenia zatrudnienia u pozwanego w ramach stosunku pracy miałyby umożliwić im usunięcie stanu niepewności w przyszłości, co do roszczeń, które w obecnej chwili nie są jeszcze skonkretyzowane. Dopuszczalność ustalania w takim przypadku istnienia stosunku pracy przyjął Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 14 września 1998 roku sygn. akt. I PKN 334/98.

Wobec ustalenia przez Sąd Rejonowy istnienia interesu prawnego po stronie powodowej, okolicznością zasadniczą, wymagającą rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie w dalszej kolejności, było ustalenie, czy stosunek łączący strony, nawiązany na podstawie umowy ustnej, posiada elementy definicji stosunku pracy, do których odwołuje się art. 22 § 1 k.p.

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. (art. 22. § 1 kodeksu pracy).

Stosownie do art. 22 § 1 k.p. cechami charakterystycznymi dla stosunku pracy jest zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem i zobowiązanie go do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Niezbędnym warunkiem dla zakwalifikowania umowy zlecenia jako umowy o pracę jest ustalenie, że przeważający charakter mają cechy istotne dla umowy o pracę, tj. osobiste wykonywanie pracy, podporządkowanie pracownika, co do czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy, a także świadczenie tej pracy w warunkach obciążenia podmiotu zatrudniającego ryzykiem prowadzenia zakładu pracy.

Jak podkreśla się w orzecznictwie o pracowniczym charakterze zatrudnienia nie decyduje rodzaj pracy, ale wykonywanie jej przede wszystkim w warunkach podporządkowania poleceniom pracodawcy, konkretyzującym czynności, które w ramach umówionego rodzaju pracy ma pracownik wykonać, a także wskazującym sposób oraz czas i miejsce ich wykonywania (tak m. in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 czerwca 1998r. I PKN 170/98 OSNP 1999/11/369).

Nie może przy tym budzić wątpliwości, że o rodzaju stosunku prawnego łączącego strony decyduje nie nazwa, lecz rzeczywista wola stron, którą należy interpretować biorąc pod uwagę, stosownie do art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p., okoliczności, w których zostały złożone oświadczenia stron, a także zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje.

Podkreślić przy tym należy, że za szczególnie istotne elementy konstrukcyjne umowy o pracę uważa się obowiązek osobistego świadczenia pracy przez pracownika oraz element podporządkowania pracownika pracodawcy przez czas wykonywania pracy i na obowiązku pracownika stosowania się do dyspozycji pracodawcy.

Jednocześnie wskazać należy, iż polski system prawny nie przewiduje przymusu zawierania umów o pracę, zezwalając stronom na swobodne podejmowanie decyzji co do tego, jaki charakter ma mieć ich współpraca, która może nastąpić w ramach umowy quasi zlecenia, umowy o dzieło, umowy o świadczenie usług z osobą prowadzącą działalność gospodarczą, umowy cywilnej nienazwanej czy też w ramach stosunku pracy, który również może przybrać różne formy. W warunkach ustroju społeczno-ekonomicznego opartego na zasadach gospodarki rynkowej podstawowe znaczenie w obrocie prawnym ma autonomia woli stron kreująca swobodę umów. Oznacza to większy respekt dla woli podmiotów stosunków prawnych, lecz jednocześnie większą odpowiedzialność tych podmiotów za następstwa podejmowanych przez nie indywidualnych decyzji. Prowadzi to w obrocie prawnym do uszanowania intencji i woli stron, która znajduje wyraz bezpośrednio w składanych przez nie oświadczeniach woli, a zwłaszcza w zawartych przez nie umowach. Dotyczy to w jednakowym stopniu wszystkich umów, w tym także umów dotyczących świadczenia pracy.

Zgodnie z ustalonym w orzecznictwie poglądem, zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok SN z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 310). Nie narusza to art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (por. wyrok SN z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 637).

Co prawda, o charakterze prawnym danego stosunku zatrudnienia nie rozstrzyga jedynie nazwa umowy, lecz przede wszystkim jej treść, jednakże nazwy umowy nie można zignorować, bo przynajmniej pośrednio świadczy ona o zgodnym celu i zamiarze stron umowy co do rodzaju kreowanego ową umową stosunku prawnego. Inaczej mówiąc, o istocie i charakterze stosunku prawnego wynikającego z umowy decyduje zamiar stron i cel umowy, jednak w razie wątpliwości co do tego, jaka była intencja stron (co do rodzaju umowy) za rozstrzygające należy uznać to, co znalazło wyraz w bezpośrednich oświadczeniach woli stron i w dokonanej przez nie kwalifikacji czynności prawnej, wyrażonej w nadanej jej nazwie. Wola stron obejmuje bowiem również samą nazwę czynności prawnej, na podstawie której można odtworzyć intencje (zgodny cel i zamiar) stron przy składaniu oświadczeń woli. Umowa zlecenia z reguły określa nie stanowisko, na jakim następuje zatrudnienie, lecz rodzaj zlecanych czynności. Nadana umowie określona treść nie przesądza o charakterze łączącego strony stosunku prawnego, ale nie można zakładać, że strony, mające pełną

zdolność do czynności prawnych, miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (np. umowę o pracę), niż tę, którą zawarły (por. wyrok SN z 10 października 2003 r., I PK 466/02, Prawo Pracy 2004 nr 3, s. 35).

W niniejszej sprawie ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że łączący strony stosunek prawny nie zawierał cech umowy o pracę, ponadto brak było woli stron do zawarcia takiej umowy.

Powódka już w trakcie pierwszej rozmowy z Regionalnym Kierownikiem Sprzedaży została poinformowana o formie prawnej współpracy z pozwanym. Nie zgłaszała do niej zastrzeżeń i dobrowolnie podpisała umowę zatytułowaną umową zlecenia.

W zawartej umowie pozwany ustalił z powódką zakres wykonywanych czynności. Powódce nie zaproponowano wynagrodzenia w stałej stawce, lecz w stawce godzinowej, którą powódka uznała za korzystną, wobec czego wyraziła zgodę na powyższe warunki, mimo początkowej niechęci do zawierania umowy z pozwaną spółką.

Co więcej, powódka nie miała zamiaru wiązać się z pozwanym na dłuższy okres, lecz planowała wykonywać czynności na podstawie zawartej umowy jedynie przez około 3 miesiące, aby pomóc we wdrożeniu jego działalności. Zgodziła się na zawarcie umowy na czas nieokreślony wyłącznie dlatego, że została zapewniona, iż będzie mogła rozwiązać ją w dowolnym czasie, co jest cechą charakterystyczną dla umów cywilnoprawnych.

W przedmiotowej sprawie brak jest elementów przemawiających za tym, aby łącząca stron więź prawna miała mieć cechy umowy o pracę.

Powódka nie była zobowiązana do podpisywania listy obecności ani nie musiała usprawiedliwiać swoich nieobecności, a także nie podlegała postanowieniom obowiązującego u pozwanego Regulaminu Pracy.

Pozwany nie kontrolował czasu pracy powódki, nie wymagał, aby wypracowała określoną tygodniową czy miesięczną normę czasu pracy. Powódka była uprawniona do samodzielnego decydowania, w jakim wymiarze zamierza wykonywać czynności zlecane przez pozwanego. Liczba godzin przepracowanych przez powódkę w miesiącu uwzględniana była przez zleceniodawcę wyłącznie na potrzeby wyliczenia należnego jej wynagrodzenia, określonego stawką godzinową.

Powódce nie przysługiwał urlop wypoczynkowy, co było dla niej okolicznością oczywistą, bowiem nie tylko nie składała wniosków urlopowych, ale także zdawała sobie sprawę z konieczności poszukiwania zastępstwa na dni, które miały być dla niej dniami wolnymi od pracy oraz takich zastępstw aktywnie poszukiwała. Sama również zastępowała innych kolektorów w dni dla nich wolne.

Ponadto z zawartej przez strony umowy nie wynika, aby powódka była zobowiązana do wykonywania zadań kolektora w konkretnym punkcie przyjmowania zakładów wzajemnych. Bezspornym jest, że powódka najczęściej obsługiwała klientów punktu (...) S.A. przy ul. (...), jednak czynności wykonywała również w punktach przy ulicy (...). Nie była do nich kierowana przez zleceniodawcę, wszelkie ustalenia w tym zakresie były podejmowane przez nią bezpośrednio z innymi kolektorami.

W § 11 ust. 1 zawartej umowy strony ustaliły, że powódka będzie osobiście wykonywać czynności określone umową. Powyższe było uzasadnione szczególnym charakterem zadań osób zajmujących się przyjmowaniem zakładów wzajemnych oraz koniecznością, na podstawie obowiązujących wówczas przepisów, posiadania stosownego świadectwa zawodowego, uzyskiwanego po zdaniu egzaminu przeprowadzanego przez Ministerstwo Finansów. Z kolei osoba ubiegająca się o świadectwo zawodowe musiała spełnić m.in. wymóg posiadania nienagannej opinii oraz niekaralności za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe.

W świetle powyższego niemożliwe było powierzenie wykonywania tych zadań dowolnej osobie trzeciej, nieposiadającej odpowiednich uprawnień. Jednakże powszechną w pozwanej spółce była praktyka, że kolektor, w tym powódka, nie musiał samodzielnie wykonywać zadań wynikających z umowy, miał możliwość zostać zastąpiony przez innego kolektora współpracującego z pozwaną spółką. K. byli uprawnieni do samodzielnego decydowania, w które dni będą

wykonywać powierzone zadania. Spółka musiała być jedynie o tym fakcie poinformowana w celu wygenerowania nowych loginów dla osób przemieszczających się pomiędzy punktami.

Należy mieć na względzie, że punkty przyjmowania zakładów wzajemnych czynne były codziennie, zatem zapewnienie obsady personalnej poszczególnych punktów, pozwalającej na zachowanie ciągłości ich pracy, wymagało umożliwienia swobodnego przemieszczania się zleceniobiorców pomiędzy punktami.

Ponadto z materiału dowodowego nie wynika, aby powódka wykonywała czynności wynikające z zawartej umowy pod nadzorem i kontrolą pracowników pozwanego, pełniących funkcję jej przełożonych.

Trzeba mieć jednak na względzie, iż zgodnie z art. 22 ust. 1 ustawy z dnia 19 listopada 2009 r. o grach hazardowych, podmiot prowadzący działalność w zakresie gier losowych jest obowiązany zapewnić utrzymanie porządku i ładu na terenie punktu przyjmowania zakładów wzajemnych.

Mając powyższe na względzie, pracownicy pozwanego – (...) Kierownik Sprzedaży i trener wewnętrzny – kontrolowali wyłącznie stan kasy i wygląd punktu, w którym powódka wykonywała ona czynności oraz wydawali jej polecenia mające na celu ujednoczenie wystroju poszczególnych punktów i usunięcie z nich elementów dowolnie wprowadzonych tam przez zleceniobiorców. Sprawdzali także stan zaopatrzenia punktu w materiały informacyjne czy reklamowe. Pracodawca natomiast nie narzucał powódce sposobu wykonywania nałożonych na nią obowiązków.

Również wymogu noszenia stroju firmowego – koszulki i bluzy z logo pozwanego – nie można uznać, wbrew twierdzeniu powódki, za element konstrukcyjny stosunku pracy. Zapewnienie jednolitego stroju osobom zajmującym się przyjmowaniem zakładów wzajemnych na rzecz pozwanego należy potraktować jako konsekwencję obowiązku zapewnienia ładu i schludności punktów, a także zunifikowania ich wyglądu.

Zgodnie z poglądem ustalonym zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie, w przypadku ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania, możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią), nie jest możliwa jego kwalifikacja do stosunku pracy (tak. m.in. M. Tomaszewska [w:] K.W. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz, LEX).

Z uwagi na powyższe, wobec uznania, że w rozpatrywanej sprawie nie wystąpiło podporządkowanie pracownika, a powódka nie była zobowiązana do osobistego świadczenia pracy, stosunek łączący strony na podstawie umowy z dnia 5 października 2013 r. był stosunkiem cywilnoprawnym, a nie stosunkiem pracy. Należało zatem oddalić powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Konsekwencją powyższego rozstrzygnięcia było oddalenie również roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy jako świadczeń wywodzących się ze stosunku pracy i przysługujących wyłącznie pracownikom.

Przez wzgląd na powyższe, Sąd w całości oddalił powództwo.

W przedmiocie kosztów procesu Sąd orzekł w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, wynikającą z art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którą strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony.

Na mocy § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490 j.t.), koszty zastępstwa procesowego strony pozwanej wyniosły 900 zł i taką kwotę Sąd obciążył powódkę, wobec braku podstaw do zastosowania instytucji z art. 102 kpc.