

Sygn. akt VI P 375/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 grudnia 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSR Iwona Dziegielewska
Ławnicy:	Lucyna Lipińska Danuta Ptaszyńska
Protokolant:	Justyna Penkul

po rozpoznaniu w dniu 5 grudnia 2018 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa K. K.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wydanie świadectwa pracy, uiszczenie należności na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

1. Powództwo oddała;
2. W zakresie roszczenia o uiszczenie składek na ubezpieczenie społeczne uznaje się za niewłaściwy i sprawę w tym zakresie przekazuje do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W.;
3. Nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego w sprawie.

VI P 375/17

UZASADNIENIE

W dniu 20 grudnia 2017 r. wpłynął pozew K. K. przeciwko (...) Spółka z o.o. w W. o ustalenie istnienia stosunku pracy za okres od 1 lipca 2014 r. do 31 stycznia 2015 r., o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami do dnia zapłaty, o wydanie świadectwa pracy za okres 1 lipca 2014 r. do 31 stycznia 2015 r., o wpłatę do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych należnych składek na ubezpieczenia społeczne raz z ustawowymi odsetkami do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych (pozew k. 1-2).

W uzasadnieniu powódka wskazała, że w trakcie trwania umów o dzieło w firmie (...) Spółka z o.o. w W. wykonywała pracę, która w jej odczuciu nosiła znamiona umowy o pracę. Wskazała, że była organizacyjnie podporządkowana

pracodawcy co do czasu, miejsca, sposobu i terminu świadczenia pracy – powołując się przy tym na cotygodniowe grafiki przesyłane drogą mailową oraz oświadczenie określające miejsce wykonywania pracy. Wskazała na stosowanie się do poleceń pracodawcy, stosowanie specjalnych przywilejów w postaci naród, kar za nieobecność lub konieczność zgłaszania spóźnień, rejestrowanie przerw w pracy, udzielanie urlopów na wniosek (pozew k. 1-2).

W piśmie z dnia 22 stycznia 2018 r. powódka wskazała, że kwota brutto ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 2014 (10 dni) wynosi 806 zł oraz za 2015 (2 dni) wynosi 167 zł). Do wymienionych kwot wniosła o zasądzenie ustawowych odsetek od dnia 31 stycznia 2015 r. do dnia zapłaty (pismo k. 102; pismo k. 99).

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) spółka z o.o. w W. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych, w przypadku uwzględnienia powództwa pozwany wniósł o oddalenie roszczenia o wypłatę odsetek w błędnie wskazanej wysokości, tj. od nieprawidłowo obliczonego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop oraz nieprawidłowo wskazanego terminu tj. od dnia 31 stycznia 2015 r. (odpowiedź na pozew k. 113 – 114).

Pozwany zaprzeczył, jakoby strony łączył stosunek pracy. Brakowało kluczowych elementów: stałego, określonego miejsca wykonywania pracy wyznaczonego przez pracodawcę, narzuconego czasu wykonywania pracy, świadczenia pracy pod kierownictwem pracodawcy, podporządkowania pracownika. Powódka nie wykonywała pracy w stałych regularnych godzinach i w zakresie odpowiadającym etatowi. Podniósł, że okoliczności, jakie powódka podniosła na poparcie swojego stanowiska tj. np. prowadzenie grafików nie miało na celu ewidencjonowania czasu pracy powódki, ale zabezpieczenie dostępności sprzętu dla wszystkich osób wykonujących dzieło. Tym samym żądanie ekwiwalentu za urlop jest niezasadne, bowiem powódka nie wykazała w jakim wymiarze urlop jej się należy (odpowiedź na pozew k. 113 – 114).

W toku postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie. Powódka sprecyzowała, że wnosi o zasądzenie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia zapłaty. Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów (protokół rozprawy k. 367).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. K. od 1 lipca 2014 r. do 31 stycznia 2015 r. zawierała z pozwanym (...) Spółka z o.o. w W. umowy cywilnoprawne – określone jako umowy o dzieło. Przedmiotem umowy było przygotowanie scenariuszy rozmów towarzyskich wraz z historią rozmów (dialogów) w celu wykorzystania ich na potrzeby sms-owych serwisów (...). W umowie strony dopuściły wykonywanie umowy przez inną osobę – „wykonawca ma możliwość wykonywania dzieła przez inną osobę – przez podwykonawców”. Każdorazowo powódka podpisywała oświadczenie, że w okresie wykonywania przedmiotu umowy w siedzibie (...) Spółka z o.o. w W. przy ul. (...) w W. zobowiązuje się do zachowania wymaganej staranności (umowy o dzieło i oświadczenia k. 19-30).

Pozwana spółka powstała w 2012 r. Przedmiotem jej działalności było wytwarzanie treści i elementów serwisów mobilnych tj. skierowanych do użytkowników telefonów komórkowych i internetowych. Obecnie spółka znajduje się w likwidacji. Za pośrednictwem portalu (...) poszukiwano osób do pracy na stanowisku operatora chatu sms. Poszukiwano osób do pracy głównie w biurze, o dyspozycyjności do 4 dni w tygodniu, proponując elastyczne godziny pracy. Powódka zgłosiła się o zatrudnienie na podstawie ogłoszenia (wydruk z ogłoszenia k.96).

Umowy były zawierane co miesiąc przez prezesa pozwanego, prokurenta lub P. M.. Każda osoba rozpoczynająca współpracę ze spółką przechodziła rozmowę rekrutacyjną. Przedstawiano wówczas warunki współpracy, informowano jąka będzie forma zatrudnienia. Powódka miała świadomość, że zawiera umowę o dzieło. Podpisując umowę była świadoma, że składki nie są odprowadzane. Przed podjęciem pracy nie przechodziła badań lekarskich.

W spółce zawierano tylko umowy zlecenia i umowy o dzieło. Tylko M. G. (1) była zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Umowy o dzieło dotyczyły wytwarzania treści wiadomości SMS, a umowy zlecenia dotyczyły osób, które pracowały na infolinii. Umowy zawierane były na okres jednego miesiąca i zadaniem pracowników było w okresie miesiąca wytworzenie jak największej ilości treści SMSów. Z operatorami nigdy nie zawierano umów o pracę. Pozwany

udostępniał biura i komputery. Budynek był monitorowany, otwarty całodobowo. Można było też pracować w domu. Czas pracy był elastyczny, był system zmianowy. Nie było czytników ewidencji czasu pracy. Poszczególne stanowiska pracy były ponumerowane. Komputery były stacjonarne.

Treści smsów były zamawiane przez operatorów sieci komórkowych i miały odpowiadać klientowi poradą. Powódka przygotowywała treści i dostosowywała ich charakter do indywidualnie prowadzonej rozmowy, której przebiegiem sterowała. Treść rozmów stanowiła wytwór jej pracy, umiejętności i zdolności. Rozmowy każdorazowo dostosowywane były do indywidualnych potrzeb, gustów, upodobań. Treści sms były wprowadzane do systemu komputerowego i pewną formą nadzoru było sprawdzenie tej treści, co przeglądane było w systemie przez P. M. lub K. B.. Był pewien schemat, do którego należało się dostosować. Treści były redagowane pod względem merytorycznym, stylistycznym i ortograficznym. Także S. czatu sms S. Z. sprawdzała sesje na wszystkich serwisach, które powódka obsługiwała, ale nie wyznaczała sposobu wykonywania obowiązków (e – mail k. 74; zeznania świadka M. G. (2) k. 154v – 155v e – protokół (...) (...) zeznania świadka P. M. k. 155v – 156 e – protokół (...) (...) zeznania świadka S. Z. k. 333-334 e-protokół (...)(...)

W spornym okresie dla pozwanego pracowało do 50 osób, a sprzętu komputerowego było 20. Była duża rotacja pracowników (zeznania świadka M. G. (2) k. 154v – 155v e – protokół (...) (...) zeznania świadka P. M. k. 155v – 156 e – protokół (...) (...) zeznania świadka S. Z. k. 333-334 e-protokół (...)(...)) Powódka wykonywała czynności osobiście, wykorzystując indywidualne konto w systemie i hasła. Powódka nie miała określonego czasu pracy, a pracę mogła wykonywać w siedzibie z uwagi na dostęp do sprzętu technicznego, ale i w innym miejscu, o ile dysponowała odpowiednim sprzętem.

Powódka, tak jak inni operatorzy miała obowiązek zgłaszania każdego spóźnienia. Powyższe wiązało się z zapewnieniem sprawnego funkcjonowania i organizacją pracy według grafiku, który sporządzony był cotygodniowo (e – mail k. 74). Przygotowywane grafiki wskazujące na obecność poszczególnych osób w biurze miały charakter porządkowy i pozwalały na zarządzanie zasobami powierzchni i sprzętu technicznego biura. Ustalenie grafiku miało na celu: zapewnienie sprzętu technicznego w biurze oraz ewidencjonowanie osób korzystających ze sprzętu pozwanego w razie zniszczenia i uszkodzenia sprzętu. Wprowadzono w grafiku zasadę formy zapisów i ustalenia godzin dostępności sprzętu. Za nieprzysięcie do pracy było odejmowane 20% od całego wynagrodzenia netto.

W umowach wynagrodzenie strony ustaliły na 7 groszy netto za każdy stworzony tekst sms, jako część scenariusza rozmowy. Za wykonaną pracę na podstawie konkretnych umów powódka wystawiała rachunki opiewające na różne kwoty. Przykładowo za umowę z dnia 1 lipca 2014 r. – 112 zł, za umowę z dnia 1 sierpnia 2014 r. – 1236 zł, za umowę z dnia 1 września 2014 r. – 1841 zł, za umowę z dnia 1 października 2014 r. – 2.118 zł, z dnia 1 listopada 2014r. – 1812 zł, z dnia 1 grudnia 2014 r. – 1476 zł, z dnia 1 stycznia 2015 r. – 146 zł. (rachunki k. 31-37). Do każdego rachunku pracownicy dołączali załącznik, w którym zawarte zostały stworzone w danym miesiącu wiadomości. Można było pracować według uznania, pracowali więcej Ci, który więcej zarabiali. Wynagrodzenie było uzależnione od ilości i jakości treści, a nie czasu spędzonego w biurze (zeznania świadka M. G. (2) k. 154v – 155v e – protokół (...) (...), zeznania świadka P. M. k. 155v – 156 e – protokół (...) (...), zeznania świadka S. Z. k. 333-334 e-protokół (...)(...)

Decyzją z dnia 3 października 2018 Zakład (...) w W. uznał, że powódka podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu z tytułu świadczenia umowy usług w okresie od 1 października 2014 r. do 16 grudnia 2014 r. (decyzja k.350).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny na podstawie Materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, na podstawie zeznań świadka P. M. k. 155v – 156 e – protokół (...) (...), świadka M. G. (2) k. 154v – 155v e – protokół (...) (...), świadka K. M. k. 156-156v e – protokół (...) (...), świadka S. Z. k. 333v-334 e – protokół (...) (...).oraz na podstawie zeznań powódki 334- 335 e – protokół (...)(...).oraz prezesa pozwanego K. B. k.335 – 335v

Sąd dał wiarę zeznaniom wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków, jako że ich zeznania były logiczne, spójne i wzajemnie zbieżne. Świadczyli potwierdzili, jakie czynności wykonywali operatorzy sms, jakie były formy zawieranych umów, zasady współpracy, na jakich zasadach naliczane było wynagrodzenie. Sąd dał wiarę zeznaniom

prezesa pozwanego jako że korespondowały one z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Z. powódki Sąd dał wiarę jedynie w części w jakiej pozostawały zgodne z ustalonym w sprawie stanem faktycznym.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo jako niezasadne nie zasługiwało na uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie powódka wystąpiła z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy, a więc z roszczeniem przewidzianym w art. 189 k.p.c. Zgodnie z powyższym powódka może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa (analogicznie jak przy ustaleniu istnienia stosunku pracy), gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny występuje wówczas, gdy istnieje niepewność stanu prawnego lub prawa. Niepewność ta powinna być jednak obiektywna, czyli – zachodzić według rozumnej oceny sytuacji, a nie tylko subiektywna, tj. według odczucia powoda. Interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. występuje tylko wówczas, gdy zachodzi potrzeba jego ochrony prawnej (vide uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 1995 r. III CZP 179/94 OSNC 1995/5 poz. 76). Interes prawny jest materialnoprawną przesłanką powództwa o ustalenie, którą Sąd ma obowiązek badać z urzędu. W orzecznictwie podkreśla się, że interes prawny zachodzi, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości (vide wyrok SA w Poznaniu z dnia 5 kwietnia 2007 r., III AUa 1518/05, Lex, nr 257445). Interes prawny natomiast nie zachodzi, jeżeli zainteresowany może na innej drodze osiągnąć w pełni ochronę swoich praw lub jego sfera prawna nie została naruszona ani zagrożona. Przyjmuje się przy tym w orzecznictwie, o czym należy pamiętać, że uzależnienie powództwa o ustalenie od interesu prawnego należy pojmować elastycznie, z uwzględnieniem celowościowej jego wykładni, konkretnych okoliczności danej sprawy i od tego, czy w drodze innego powództwa (powództwa o świadczenie) strona może uzyskać pełną ochronę.

Interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. jest to obiektywna (czyli rzeczywiście istniejąca), a nie tylko hipotetyczna (czyli w subiektywnym odczuciu strony) potrzeba prawna uzyskania wyroku odpowiedniej treści, występująca wówczas, gdy powstała sytuacja rzeczywistego naruszenia albo zagrożenia naruszenia określonej sfery prawnej. Praktycznie rzecz biorąc, interes prawny występuje wtedy, gdy sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości, a jednocześnie interes ten nie podlega ochronie w drodze innego środka. Z kolei brak interesu prawnego jako przesłanki powództwa z art. 189 k.p.c. zachodzi wówczas, gdy strona nie ma jakiegokolwiek potrzeby ustalania stosunku prawnego lub prawa, gdyż jego sfera prawna nie została ani naruszona, ani zagrożona przez pozwanego (vide wyrok SA w Białymstoku z dnia 23 maja 2014 roku, I ACa 313/13, LEX nr 1477017).

Pojęcie interesu prawnego w ustaleniu w procesie istnienia lub nieistnienia prawa, lub stosunku prawnego powinno być pojmowane elastycznie z uwzględnieniem celowościowej wykładni pojęcia interesu prawnego, konkretnych okoliczności danej sprawy i od tego, czy w drodze powództwa o świadczenie strona może uzyskać pełną ochronę swoich praw (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2005 roku, V CK 704/04, LEX nr 180875).

W ocenie Sądu powódka niewątpliwie posiadała interes prawny w przedmiotowym ustaleniu, gdyż ustalenie łączącego strony stosunku jako umowy o pracę miałoby bezpośredni wpływ na szereg uprawnień powódki wynikających z przepisów prawa pracy, w tym na wydanie świadectwa pracy czy innych roszczeń niemajątkowych, np. uprawnień urlopowych.

Zgodnie z 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. Do konstytutywnych cech stosunku pracy odróżniających go od innych stosunków pracy należą zatem: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z

zatrudnieniem, odpłatny charakter zatrudnienia (vide wyrok SN z dnia 23 października 2006 roku, I PK 113/06, LEX nr 208407).

Stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 26 czerwca 1996 roku, III APr 10/96, LEX nr 29672). „Przepis art. 22 § 1¹ k.p. nie ma zastosowania, gdy w łączącym strony stosunku prawnym brak podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, takich jak osobiste wykonywanie czynności oraz podporządkowanie organizacyjne i służbowe pracodawcy” (vide wyrok Sadu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997, I PKN 394/97, OSNP 1998/20/595). Problem odróżnienia umowy o pracę od umów cywilnoprawnych, czyli przede wszystkim problem wykładni art. 22 kodeksu pracy, był przedmiotem wielu wypowiedzi orzeczniczych Sądu Najwyższego, które w sumie tworzą jednolite i utrwalone orzecznictwo. W wyroku z dnia 25 listopada 2005 roku (sygn. akt I UK 68/05, Wokanda rok 2006, Nr 4, str. 26) Sąd Najwyższy wskazał, że „cechą umowy o pracę nie jest pozostawianie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstruktywny dla istnienia stosunku pracy. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: 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 i stała dyspozycyjność; dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. Obowiązek osobistego wykonywania pracy, w tym zwłaszcza zakaz wyręczania się osobami trzecimi, jest również cechą konstrukcyjną umowy o pracę”. Z kolei dla stosunku cywilnoprawnego w postaci umowy o dzieło charakterystyczna jest równorzędność stron stosunku (brak nadrzędności którejkolwiek ze stron).

Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, iż powódka, na której spoczywał ciężar dowodu zgodnie z ogólną zasadą jego rozkładu wynikającą z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., nie wykazała, iż w okresie od 1 lipca 2014 r. do 31 stycznia 2015 r., łączył ją z pozwanym stosunek pracy.

W zakresie postępowania dowodowego inicjatywę dowodową wykazały obie strony. Sąd przeprowadził postępowanie dowodowe, przesłuchując wszystkich zgłoszonych w pozwie świadków oraz stronę powodową i prezesa pozwanej. W świetle poczynionych ustaleń Sąd zważył, że brak jest jasnego, bezspornego i niepodważalnego dowodu ze strony powodowej w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy. Powódka, na której spoczywał ciężar dowodu zgodnie z ogólną zasadą jego rozkładu wynikającą z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., przede wszystkim nie wykazała, by zawarcie umowy o pracę objęte było zgodnym zamiarem obu stron procesu, a wręcz przeciwnie, zarówno powódka jak i prezes pozwanej i świadkowie potwierdzili, że pozwany z operatorami chat sms zawierali tylko umowy cywilnoprawne oraz że o warunkach zatrudnienia pracownicy byli informowani już podczas spotkań rekrutacyjnych. Powódka potwierdziła, że wiedziała, iż będzie zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd przede wszystkim w postaci osobowych środków dowodowych – zeznań świadków nie wykazało cech immanentnych dla istnienia stosunku pracy. Powódka nie wykazała, że jej praca była świadczona pod kierownictwem pracodawcy. W ocenie Sądu w niniejszej sprawie nie zachodzi przesłanka podporządkowania powódki pozwanemu i wykonywania pracy pod nadzorem. Sąd zważył, że w świetle materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie brak jest podstaw by przyjąć, że czynności wykonywane przez powódkę były świadczane pod kierownictwem pozwanego. Okoliczność ta ma kluczowe znaczenie dla oceny charakteru stosunku prawnego łączącego strony. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 22 kwietnia 2015r., sygn. akt: II PK 153/14 (Lex 1712814) podniósł bowiem, iż „podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy, w procesie świadczenia pracy, stanowi swoistą linię demarkacyjną, pozwalającą na wyróżnienie elementu konstrukcyjnego stosunku pracy. Na podporządkowanie pracownika składa się kierownictwo podmiotu

zatrudniającego oraz wyznaczanie przez niego czasu i miejsca wykonywania pracy. Przyjmując takie założenie można twierdzić, że termin „kierownictwo” odnajduje się jedynie w zakresie świadczenia pracy.” Powódka nie świadczyła pracy podporządkowanej pod kierownictwem i nadzorem pracodawcy. Wiadomości wysyłane przez powódkę sprawdzane były jedynie pod względem stylistycznym czy ortograficznym.

W stosunku prawnym łączącym strony występują oczywiście także inne, poza pracowniczym podporządkowaniem i obowiązkiem wykonywania poleceń przełożonych elementy wskazujące na to, że w istocie był to stosunek pracy. Powódka co prawda wykonywała czynności w określonym miejscu, jednak należy wskazać, że również wykonywanie niektórych czynności w ramach umów cywilnoprawnych musi się odbyć w określonym miejscu i czasie. Nadto, jak zeznali świadkowie - a powódka nie zaprzeczyła – istniała możliwość pracy w domu czy innym miejscu, logując się zdalnie do systemu. Pracownicy korzystali z tej możliwości. Również powódka kilkakrotnie pracowała w domu. Natomiast w zakresie czasu pracy powódki, przeprowadzone postępowanie dowodowe jednoznacznie nie wykazało w jakich dokładnie godzinach pracowała powódka, ile godzin dziennie zajmowało jej wykonywanie poszczególnych czynności oraz czy codziennie pojawiała się w pracy. Sąd ustalił, że powódka mogła pracować dowolną ilość godzin w miesiącu zadeklarowaną w grafiku. Co więcej, pracowała tyle ile pieniędzy chciała zarobić. Godziny pracy były elastyczne. Obecność powódki w firmie prowadzonej przez pozwanego wynikała przede wszystkim z faktu, że tam znajdowały się urządzenia (komputery) zapewnione przez pozwanego, a sporządzane grafiki miały na celu uniknięcie sytuacji, że stawi się do pracy więcej pracowników, niż jest sprzętu komputerowego oraz ewidencjonowanie osób korzystających ze sprzętu pozwanego w razie zniszczenia i uszkodzenia sprzętu.

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie charakter czynności wykonywanych przez powódkę na rzecz pozwanego nie wskazywał na istnienie między stronami stosunku pracy. Zasada swobody umów, obowiązująca w prawie pracy zgodnie z art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. pozwala stronom swobodnie kształtować stosunek prawny, w obrębie którego ma być wykonywana praca. Zakwalifikowanie czynności cywilnoprawnej jako umowy o pracę wymaga uwzględnienia reguł wykładni oświadczeń woli (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.), zwłaszcza wówczas, gdy nie występują zachowania stron sprzeczne z postanowieniami zawartej umowy cywilnoprawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 532/97, OSNAPiUS 1999/3/81). O charakterze umowy decyduje rzeczywista wola stron, a nie tylko nazwa umowy. Podkreślić trzeba również, że Sąd, oceniając sprawę na podstawie art. 22 § 1 i § 11 k.p. bada, czy faktycznie wykonywana praca (zatrudnienie), co do której powódka twierdzi, że była wykonywana na warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, odpowiada wskazanym w art. 22 § 1 k.p. cechom stosunku pracy. Z punktu widzenia art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. istotne jest bowiem jedynie to, czy faktycznie była ona świadczona w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. Kwestią wtórną i nieobjętą art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. jest natomiast ocena skutków prawnych określenia umowy, na podstawie której była wykonywana praca, inną nazwą niż „umowa o pracę” lub formalnego jej ukształtowania jako umowy cywilnoprawnej. Nie ma przy tym znaczenia dla niniejszego postępowania czy była to umowa o dzieło czy umowa zlecenia czy inna forma stosunku cywilnoprawnego.

Także fakt wydania decyzji przez organ rentowy o podleganiu powódki obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalno – rentowemu nie przesądza o charakterze umowy łączącej strony i nie wywiera wpływu na okoliczności niniejszego postępowania.

Podsumowując, w ocenie Sądu brak było podstaw do przyjęcia, że zgodnym zamiarem obu stron było zawarcie umowy o pracę tym bardziej, że w świetle zebranego materiału dowodowego nie można wskazać, że strony postępowania realizowały cechy umowy o pracę. W ocenie Sądu każda z form świadczenia pracy (pracownicza, cywilnoprawna, bądź wykonywana bez lub poza stosunkiem zatrudnienia) może mieć swój autonomiczny byt i uzasadnienie prawne, skoro nie da się ani generalnie, ani w szczególności wykreować nakazu zatrudniania wyłącznie na podstawie umów o pracę, albo zakazu świadczenia usług, o podobnym lub zbliżonym do pracowniczego charakterze, w ramach umów cywilnoprawnych. Sąd doszedł zatem do przekonania, że stosunek prawny łączący strony nie wypełniał definicji stosunku pracy zawartej w art. 22 kodeksu pracy, w związku z czym oddalił powództwo, o czym orzekł w pkt 1 wyroku.

W konsekwencji oddalenia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy, pozostałe roszczenia ściśle związane z ze stosunkiem pracy podlegały oddaleniu. Nadto przede wszystkim roszczenia pieniężne dochodzone przez powoda uległy przedawnieniu na podstawie art. 291 § 1 kodeksu pracy. Zgodnie z ww. przepisem roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

W zakresie roszczenia o uregulowanie nieopłaconych na rzecz powoda składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne Sąd przekazał sprawę do rozpoznania Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W. na podstawie art. 464 § 1 kodeksu postępowania cywilnego, w myśl którego odrzucenie pozwu nie może nastąpić z powodu niedopuszczalności drogi sądowej, gdy do rozpoznania sprawy właściwy jest inny organ. W tym wypadku sąd przekaże mu sprawę. Postanowienie sądu o przekazaniu sprawy może zapaść na posiedzeniu niejawnym. Jeżeli jednak organ ten uprzednio uznał się za niewłaściwy, sąd rozpozna sprawę – taka sytuacja nie miała miejsca.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., nie obciążając powódki kosztami procesu i kosztami zastępstwa procesowego w sprawie. Sposób skorzystania z przepisu art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym sądu orzekającego i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstępnie, a jeśli tak, to w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór. Ustalenie, czy w danych okolicznościach zachodzą „wypadki szczególnie uzasadnione”, ustawodawca pozostawia swobodnej ocenie sądu, która następuje niezależnie od przyznanego zwolnienia od kosztów sądowych (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie, I ACa 2058/14, LEX nr 1820933). Zastosowanie przez sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 30 lipca 2015 roku, I ACa 279/15, LEX nr 1950637). Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy, Sąd biorąc pod uwagę fakty związane z przebiegiem procesu i sytuację materialną i życiową powódki odstąpił od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji.