

Sygn. akt IV P 31/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lutego 2017 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marta Ładzińska

Ławnicy: Sylwia Modrzyk, Irena Kubera

Protokolant: Agnieszka Zamojska

po rozpoznaniu w dniu 21 lutego 2017 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **I. J.**

przeciwko **B. B. (1)**

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. oddała powództwo,

II. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej,

III. koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

Sylwia Modrzyk SSR Marta Ładzińska Irena Kubera

**Sygn. akt IV P 31/16**

## UZASADNIENIE

Powódka I. J. pozwem z dnia 26.02.2016 r. wniesionym przeciwko B. B. (1) zażądała ustalenia istnienia stosunku pracy nawiązanego na podstawie zawartej umowy o pracę z dnia 4.09.2015 r. pomiędzy stronami na podstawie umowy z 4.09.2015 r. zatytułowanej „umowa zlecenia”.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że pozwana B. B. (1) prowadzi działalność gospodarczą – działalność agencji pracy tymczasowej pod nazwą A. (...). Powódka po 31.08.2015 r. poszukiwała pracy. Podczas rozmowy kwalifikacyjnej w dniu 4.09.2015 r. powódka zdecydowała się od razu na wyjazd, gdyż miał trwać 1 miesiąc, Praca polegała na opiece nad starszą osobą. Dość atrakcyjne wynagrodzenie ustalone w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej spowodowało, iż powódka podpisała umowę oraz polecenie wyjazdu. Efektem przeprowadzonej rozmowy było zawarcie w dniu 4 września 2015 r. Umowy (...), nazwanej „umową zlecenia”. Stosownie do jej treści powódka miała świadczyć usługi opieki nad osobami chorymi i starszymi (usługi opiekuńcze) w Niemczech, a także usługi o charakterze informacyjno – rekrutacyjnym, mające na celu pozyskiwanie personelu dla pozwanej (usługi rekrutacyjne) w okresie przebywania na terytorium Polski. Zakres świadczonych usług został określony w § 2 umowy, przy czym informacje ogólne dotyczące obowiązków powódki w zakresie usług opiekuńczych ujęte zostały w załączniku nr 1, a usług rekrutacyjnych w załączniku nr 4. Zgodnie z umową usługi te powódka miała świadczyć osobiście w miejscu wskazanym przez zleceniodawcę i zgodnie z harmonogramem stanowiącym załącznik nr 3. W ocenie powódki wszystkie cechy stosunku pracy zostały spełnione: działalność zarobkowa, wykonywana osobiście przez pracownika,

powtarzana w regularnych odstępach czasu, podporządkowana poleceniom pracodawcy, wykonywana „na ryzyko” pracodawcy, który ponosi ujemne konsekwencje błędów swoich pracowników, zakłóceń w funkcjonowaniu zakładu pracy czy też złej kondycji finansowej przedsiębiorstwa. Powódka świadczyła bowiem pracę na rzecz pozwanej, która określała warunki zatrudnienia, pozwana zawierała umowy z klientami niemieckimi, dla których świadczyła usługi poprzez swoich pracowników. Wszystkie obowiązki powódki zostały określone w załącznikach do umowy i miała obowiązek wykonywać je stale, a z ich wykonania po pobycie w Niemczech zobowiązana była do przesłania pozwanej raportu. Pozwana przekazała powódce aktualne polecenie wyjazdu służbowego wraz ze szczegółowym opisem pacjenta, tak więc pozwana miała wiedzę o pacjencie, jego stanie zdrowia i wynikających z tego dla powódki obowiązkach. Powódka wszystkie obowiązki miała wykonywać osobiście. Powódka świadczyła pracę w czasie i miejscu ściśle określonym przez pozwaną. Powódka miała otrzymywać od pozwanej miesięczne wynagrodzenie, płatne w terminie do 10-go dnia po każdym przepracowanym miesiącu.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Zarzuciła, że umowa zawarta dnia 04.09.2015 z powódką I. J. jest faktycznie, a nie tylko nominalnie, umową zlecenia. Pozwana wskazała, że umowa przewiduje pełną swobodę zleceniobiorcy w zakresie wyboru miejsca dotyczącego wykonywania usług rekrutacyjnych, wyboru miejsca dotyczącego wykonywania usług opiekuńczych. Wynika z tego, że zleceniobiorca współdecyduje o wyborze miejsca, a wskazania zleceniodawcy w tym zakresie nie są ani wiążące ani nie mają znamion wyłączności. Umowa zostawia całkowitą możliwość wyboru miejsca wykonywanych usług rekrutacyjnych, jak również sporą dozę dowolności w zakresie wyboru miejsca wykonywania usług.

W odniesieniu do kryterium czasu wykonywania pracy wg pozwanej trudno mówić o ciągłości i regularności, jaka charakteryzuje o pracę. Brak powyższych znamion dotyczy określenia rytmu prac wykonywanych naprzemiennie w Polsce i Niemczech, braku sztywnej liczby godzin i rozliczenia godzinowego. Ponadto sugerowana w umowie liczba godzin dotycząca wykonywania usług opiekuńczych stanowi jedynie przybliżony punkt odniesienia, a nie obowiązujący wyznacznik. Intencją zleceniodawcy nie było godzinowe rozliczanie z wykonanych prac, a jedynie ustalenie górnego pułapu. W rzeczywistości liczba przepracowanych godzin nie ma bezpośredniego wpływu na wysokość wynagrodzenia. Jest ono takie samo, nawet w przypadku, gdyby liczba godzin była mniejsza od sugerowanej.

Pozwana zarzuciła, że treść umowy i relacje między pozwaną i powódką nie miały charakteru ścisłego podporządkowania i pozostawiały pozwanej bardzo dużą dowolność w zakresie czasu, miejsca i sposobu wykonania zlecenia.

Na rozprawie w dniu 12.01.2017 r. pełnomocnik powódki sprecyzował, że wnosi o ustalenie stosunku pracy na czas określony wskazany w umowie zlecenia za wynagrodzeniem 1000 euro.

W toku postępowania strony podtrzymały dotychczasowe stanowiska.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

B. B. (1) prowadzi działalność gospodarczą - agencję pracy tymczasowej pod nazwą A. (...).

(dowód: bezsporne, a nadto: wciąg z Ewidencji Działalności Gospodarczej, k – 20)

I. J. w sierpniu 2015 r. poszukiwała pracy. Na stronie internetowej znalazła ogłoszenie dotyczące pracy na terenie Niemiec w charakterze opiekunki osoby starszej. W dniu 4.09.2015 r. zgłosiła się do biura pozwanej na rozmowę kwalifikacyjną. Rozmowę przeprowadzał z powódką pełnomocnik pozwanej – jej mąż B. B. (2). Zaproponował powódce wyjazd na okres 6 tygodni, jednak powódka wskazała, że jest zainteresowana wyjazdem krótszym – na 4 tygodnie, a ewentualnie w późniejszym okresie na dłuższe okresy. Strony uzgodniły warunki umowy i wysokość wynagrodzenia.

**(dowód:** zeznania świadka M. K., k – 93-93v, zeznania świadka B. B. (2), k – 94-94v, przesłuchanie pozwanej, k – 114v-116, przesłuchanie powódki, k – 119v – 120v)

Na skutek tychże uzgodnień I. J. zawarła z B. B. (1) reprezentowaną przez B. B. (2) w dniu 4.09.2015r. umowę zlecenia nr (...), na podstawie której wykonywać miała usługi opiekuńcze na terenie Niemiec nad osobami starszymi i chorymi. Obowiązki te to opieka nad osobą starszą, mycie jej, pomaganie w ubieraniu, sprzątanie, robienie zakupów, gotowanie, dotrzymywanie towarzystwa. Miejsce świadczenia usług opiekuńczych każdorazowo wskazywać miał zleceniodawca. Zgodnie z umową zleceniobiorca miał prawo odrzucić miejsce wskazane przez zleceniodawcę.

Powódka miała możliwość nieprzyjęcia oferty wskazanej przez pozwaną – w przypadku, gdyby nie odpowiadało jej miejsce wykonywania czynności lub inne warunki.

Powódka nie przyjęła pierwszej oferty zaproponowanej przez B. B. (2).

**(dowód:** umowa z dnia 4.09.2015 r., k- 7-10, zeznania świadka B. B. (2), k – 94-94v, zeznania świadka M. T., k – 112-113v, przesłuchanie pozwanej, k – 114v-116, przesłuchanie powódki, k – 119v – 120v)

Wynagrodzenie określono na kwotę 400 zł plus 30,90 euro dziennie tytułem dodatkowych świadczeń z tytułu podróży służbowej – za każdy dzień podróży służbowej odbywanej na rzecz zleceniodawcy.

Zleceniobiorca w umowie zobowiązał się do sporządzania miesięcznych raportów z wykonywanych usług. Opiekunki otrzymywały do wypełnienia „raport z wykonania usług opiekuńczych” i „raport z wykonania usług rekrutacyjnych”. W praktyce sprawozdania te nie były przez pozwaną wymagane ani egzekwowane.

**(dowód:** kopia raportu z wykonania usług opiekuńczych, k – 17, kopia raportu z wykonania usług rekrutacyjnych, k – 19, zeznania świadka M. K., k – 93-93v, zeznania świadka B. B. (2), k – 94-94v, zeznania świadka M. T., k – 112-113v, przesłuchanie pozwanej, k – 114v-116)

Czas wykonywania usług opiekuńczych był uzależniony od miejsca i stanu podopiecznego i nie powinien przekraczać 35 godzin tygodniowo. Faktycznie opiekunki sprawowały opiekę w większym wymiarze, nawet kilkanaście godzin na dobę, zobowiązane były do reagowania – w razie potrzeby – na potrzeby podopiecznego także w nocy. Opiekunki nie były rozliczane z godzin wykonywania obowiązków. Zwiększony wymiar godzin nie miał wpływu na wysokość wynagrodzenia opiekunki.

**(dowód:** zeznania świadka M. K., k – 93-93v, częściowo zeznania świadka B. B. (2), k – 94-94v, zeznania świadka M. T., k – 112-113v, przesłuchanie pozwanej, k – 114v-116)

W czasie wykonywania usług opiekuńczych pozwana nie kontaktowała się z opiekunkami, jedynie po przyjeździe opiekunki na miejsce ustalała, czy opiekunka dojechała i czy warunki na miejscu są prawidłowe, a przed wyjazdem opiekunki z Niemiec do Polski pozwana kontaktowała się z opiekunką w celu wskazania jej informacji dotyczących powrotu do kraju – godziny przyjazdu kierowcy itp.

Ponadto jedynie w razie sytuacji nagłej strony umowy nawiązywały kontakt telefoniczny. Pozwana nie nadzorowała sposobu wykonywania obowiązków przez opiekunki, nie kontrolowała ich, nie wydawała opiekunkom poleceń w zakresie sposobu realizacji umowy.

**(dowód:** zeznania świadka B. B. (2), k – 94-94v, zeznania świadka M. T., k – 112-113v, przesłuchanie pozwanej, k – 114v-116)

W okresie przebywania w Polsce powódka miała prowadzić działania o charakterze informacyjno – rekrutacyjnym, tj. roznosić ulotki, pozyskiwać nowy personel dla pozwanej. Jako miejsce wykonywania tych obowiązków wskazano teren Polski. Usługi rekrutacyjne miały być wykonywane w dowolnym czasie.

Wynagrodzenie za usługi rekrutacyjne określono jako jednorazowe wynagrodzenie w wysokości 150 zł brutto.

**(dowód:** zeznania świadka B. B. (2), k – 94-94v, przesłuchanie pozwanej, k – 114v-116)

Umowa została zawarta na okres od 7.09.2015 r. do 7.09.2016r. Zastrzeżono możliwość jej rozwiązania przez każdą ze stron bez podania przyczyn z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia.

( **dowód** : umowa k – 7-10)

W załączniku nr 1 do umowy sprecyzowano obowiązki zleceniobiorcy. Powódka w załączniku nr 2 złożyła oświadczenie o stanie zdrowia.

( **dowód** : załącznik nr 1, k – 11, załącznik nr 2, k – 12)

W tym samym dniu powódka otrzymała od pozwanej „polecenie podróży służbowej”, w której wskazano planowany dzień rozpoczęcia i zakończenia pracy, adres docelowy, numer telefonu przewoźnika i nr biletu, a także warunki przejazdu do Niemiec.

( **dowód** : polecenie podróży służbowej, k – 6)

Pozwana objęła powódkę ubezpieczeniem (...). W polisie wskazała, że celem podróży jest „praca lub podróż służbowa”. Formularz polisy nie zawiera rubryki „wykonywanie umowy cywilnoprawnej lub innej”.

(**dowód:** polisa nr (...), k – 78-78v)

Powódka świadczyła na rzecz pozwanej czynności w ramach umowy zlecenia.

(dowód: zeznania świadka B. B. (2), k – 94-94v zeznania świadka M. T., k – 112-113v, przesłuchanie pozwanej, k – 114v-116)

Powódce wydano zaświadczenie z dnia 24.11.2015 r. o ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego mającym zastosowanie do osoby uprawnionej. W zaświadczeniu wskazano, że obowiązuje ono w okresie wykonywania pracy, a status powódki określono jako „pracownik wykonujący pracę najemną (...)”.

( **dowód** : zaświadczenie o ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego k – 22-23)

W dniu 7.09.2015 r. powódka uległa wypadkowi – doznała urazu kręgosłupa. Sporządzono kartę wypadku.

(**dowód:** bezsporne , a nadto: przesłuchanie powódki, k – 114v-116, karta wypadku, k – 73-74, przesłuchanie powódki, k – 119v – 120v) przesłuchanie pozwanej, k – 114v-116

Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzją z dnia 11.02.2016 r. odmówił powódce prawa do zasiłku chorobowego za okres od dnia 23.09.2015 r. do 10.02.2016 r., w uzasadnieniu wskazując, że z tytułu umowy zlecenia powódka została zgłoszona jedynie do ubezpieczenia zdrowotnego, z tytułu istnienia innego tytułu do ubezpieczeń społecznych. Do wypadku doszło jednak w ocenie organu rentowego w czasie prowadzenia działalności gospodarczej. Decyzją z dnia 10.03.2016 r. odmówił powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego.

(**dowód:** decyzja ZUS z dnia 11.02.2016 r., k – 47-47v, decyzja ZUS z dnia 10.03.2016 r., k – 48-48v)

Powódka obecnie jest osobą o ustalonym znacznym stopniu niepełnosprawności, nie pracuje, jej jedynym dochodem jest zasiłek w wysokości 153 zł. Ma na utrzymaniu małoletnią córkę w wieku 15 lat, na którą pobiera alimenty w wysokości 200 zł oraz świadczenie rodzinne w kwocie 500 zł. Mieszka z matką. Powódka nie ma żadnego majątku, ma zadłużenie rzędu 20.000 zł.

(**dowód:** przesłuchanie powódki, k – 119v – 120v)

**Ustalając stan faktyczny** w niniejszej sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, których wiarygodności i mocy dowodowej żadna ze stron nie kwestionowała. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków B. B. (2), M. K., M. T.,

A. B., albowiem zeznania te w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia były spójne i logiczne zarówno na płaszczyźnie wewnętrznej jak i w zestawieniu z pozostałymi dowodami zebranymi w sprawie.

Sąd ustalił stan faktyczny w sprawie biorąc również za podstawę przesłuchania stron, w zakresie, w jakim były one zgodne z dowodami z dokumentów i zeznaniami świadków.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawą żądania powódki był przepis art. 189 k.p.c., zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Istnienie interesu prawnego jest materialnoprawną podstawą zasadności powództwa o ustalenie stosunku prawnego lub prawa. Kryteriami oceny zasadności żądania powoda są: po pierwsze istnienie lub nieistnienie stosunku prawnego lub prawa oraz, po drugie, posiadanie przez powoda interesu prawnego. Są to kryteria merytoryczne, a negatywna ocena spełnienia przez powoda któregoś z nich skutkuje oddaleniem, a nie odrzuceniem powództwa (postanowienie S.N. z 7 kwietnia 2010 r., II PK 167/09; LEX nr 602241).

Interes prawny istnieje wówczas, gdy zachodzi stan niepewności co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia niejasności i wątpliwości w tym zakresie i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości. Pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy, jeżeli wynikające z niego roszczenia majątkowe mogą powstać dopiero w przyszłości (por.: wyrok Sądu Najwyższego z 5.12.2002 r., I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 342/09; LEX nr 585783).

W orzecznictwie nie jest sporne, że w razie sporu co do rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego była świadczona praca, pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie rodzaju i treści umowy w oparciu o treść art. 189 k.p.c.

W ocenie Sądu powódka miała interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy zgodnie z przepisem art. 189 k.p.c. Interes ten dotyczy świadczeń przyszłych wynikających ze stosunku pracy - pracowniczych i ubezpieczeniowych.

W ustalonym stanie faktycznym Sąd doszedł do przekonania, że stron nie łączył stosunek pracy.

Podstawą żądania był przepis 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 zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zgodnie z § 1(1) zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Kwestią sporną w niniejszym postępowaniu było, czy stosunek prawny pomiędzy stronami nosił cechy stosunku pracy.

Ustawodawca ustanawia w art. 22 § 1(1) KP zasadę zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Nie stwarza jednak domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę (tak: wyr. SN z: 23.9.1998 r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999, Nr 1, poz. 627; 29.6.2010 r., I PK 44/10, MoPr 2010, Nr 10, s. 535, teza pierwsza, cyt. za: Komentarz do KP K.Świątkowski 2016, wyd. 5, publ. Legalis).

Zasadnicze cechy stosunku pracy to dobrowolne, odpłatne świadczenie pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy, pod kierownictwem tego pracodawcy. Stosunek pracy charakteryzuje się przede wszystkim koniecznością osobistego wykonania pracy określonego rodzaju w ustalonym miejscu i czasie, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, a ponadto odpłatnością pracy.

W ocenie Sądu stron nie łączyła umowa o pracę, lecz umowa cywilnoprawna – umowa zlecenia.

Ustalając niniejszą okoliczność Sąd oparł się na zeznaniach świadków B. B. (2), M. K., M. T., A. B. oraz na przesłuchaniu stron.

Pewnego rodzaju trudność dowodową w niniejszym postępowaniu generował fakt, że powódka podjęła czynności opiekuńcze w dniu 5.9.2015 r., a 7.09.2015 r. uległa wypadkowi. Tym samym Sąd badał relacje łączące strony w dużej mierze na podstawie relacji innych osób i sposobu realizacji przez nie obowiązków opiekuńczych czy rekrutacyjnych.

Świadek A. B. nie miała wiedzy dotyczącej praw i obowiązków stron umowy oraz sposobu jej realizacji, a więc tym samym – cech łączącego strony stosunku prawnego. Jest ona matką powódki i zeznawała na okoliczności związane z wypadkiem powódki.

Zasadniczą cechą umowy o pracę jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, czyli wykonywanie pracy podporządkowanej. Na podporządkowanie pracownika składa się kierownictwo podmiotu zatrudniającego oraz wyznaczenie przez niego czasu i miejsca wykonywania pracy. Termin "kierownictwo" jest określeniem, które ma zastosowanie jedynie w zakresie świadczenia pracy (tak: wyrok SN z 22.4.2015 r., II PK 153/14, OSP 2015, Nr 5, poz. 62 z głosem A. Musiały, Komninterz do KP K.Świątkowski 2016, wyd. 5, publ. Legalis). Podporządkowanie jest rozumiane jako obowiązek osobistego wykonywania pracy w zespole zorganizowanym przez pracodawcę, w ściśle oznaczonym miejscu i czasie (por. wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 roku, I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26).

Istotą kierownictwa pracodawcy jest prawo wydawania pracownikowi poleceń. Jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych – poza sumiennym i starannym wykonywaniem pracy – jest oczywiście stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą umówionej pracy i nie są sprzeczne z prawem (art. 100 § 1 KP). Prawo wydawania przez pracodawcę poleceń jest koniecznym elementem treści stosunku pracy – wchodzi bowiem w skład przyjętej konstrukcji przedmiotu zobowiązania pracowniczego.

Świadkowie zgodnie zeznawali, że opiekunki miały prawo nie zgodzić się na proponowany termin oraz na miejsce wyjazdu oraz że opiekunki w żaden sposób nie wykonywały pracy podporządkowanej.

Sama powódka przyznała w toku przesłuchania, że chciała skrócić czas pobytu w Niemczech do 4 tygodni, na co pozwana przystała.

Świadkowie M. T. i B. B. (2) mieli najszerszą wiedzę dotyczącą współpracy opiekunek z pozwaną, przy czym zeznania M. T. miały dodatkowy walor wynikający z faktu, że świadek sama pracowała jako opiekunka osób starszych na podstawie umowy z pozwaną i miała dokładną wiedzę dotyczącą praktycznego aspektu wykonywania umowy. Świadek ta zeznała, że nie musiała przyjmować każdej propozycji wyjazdu przedstawionej przez pozwaną, lecz miała prawo wyboru miejsca, w które jechała, oraz termin rozpoczęcia opieki. Świadek wskazała również, że pozwana nie ingerowała w sposób wykonywania obowiązków przez opiekunki, nie nadzorowała ich. Pozwana w czasie pobytu świadka w Niemczech nie kontaktowała się z nią w celach kontrolnych czy nadzorczych, a jedynie dwukrotnie do niej telefonowała – na początku wyjazdu, aby ustalić, czy opiekunka dojechała na miejsce – i pod koniec wyjazdu, aby ją poinformować o godzinie odjazdu busa do Polski. Opiekunki miały możliwość samodzielnego regulowania czasu pracy i wykonywanych obowiązków – po uzgodnieniu ich z rodziną podopiecznego, a nie – z pozwaną. Pozwana nawet technicznie nie miała możliwości wydawania poleceń opiekunkom i kontrolowania prawidłowości ich wykonywania – sama przebywała bowiem w J., a w poszczególnych miejscach świadczenia opieki nie przebywał żaden jej pełnomocnik czy też osoba oddelegowana w celu sprawowania nadzoru.

Okoliczności te wskazują na fakt, że pozwana nie wyznaczała powódce miejsca ani czasu pracy i nie wykonywała czynności kierowniczych wobec powódki, a tym samym – że w łączącym strony stosunku brak było elementu podporządkowania, charakterystycznego dla stosunku pracy.

O wyborze podstawy zatrudnienia decyduje zgodna, autonomiczna wola stron (por. min. wyrok Sądu Najwyższego z 26.3.2008 r., I UK 282/07, publ. LEX nr 411051). Wola stron do zawarcia umowy o pracę również nie została wykazana. Pozwana zeznała, że nie było jej wolą zawarcie umowy o pracę z powódką. Powódka w celu wykazania swoich roszczeń wskazywała w zakresie woli stron, że sama pozwana w dokumentach ubezpieczeniowych (...) oraz w formularzach kierowanych do NFZ określała powódkę jako „pracownika”. Sąd w tym zakresie dał wiarę pozwanej, że wynikało to z potocznego rozumienia tego sformułowania. Ponadto z informacji (...) S.A. wynika, że ogólne warunki ubezpieczenia nie definiują pojęcia „pracownicy” dla celów umowy ubezpieczenia. Celem wskazanym w polisie jest podróż służbowa, nie wymagająca zawarcia umowy o pracę.

Okoliczności, na które powoływała się powódka (k. 68,69) dotyczące wydania jej z opóźnieniem karty (...), wystawienia z opóźnieniem formularza A1, sporządzenia z opóźnieniem karty wypadku – są irrelevantne dla niniejszego postępowania.

Kolejną istotną cechą umowy o pracę jest jej odpłatność. Bezsprzeczne natomiast było, że strony ustaliły wynagrodzenia w wysokości 400 zł plus dieta 30, euro za każdy dzień pobytu w N. i że ilość godzin wykonywania obowiązków nie miała wpływu na wysokość wynagrodzenia. Także okoliczność, że czasie pobytu w Polsce za usługi reklamowe wypłacane było jednorazowe wynagrodzenie w kwocie 150 zł przeczy występowaniu elementów umowy o pracę w umowie pomiędzy stronami. W umowie o pracę bowiem strony ustalają wymiar czasu pracy i wynagrodzenie obowiązujące przez cały czas trwania umowy, a zmiany w tym zakresie wymagają wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę. Ponadto kwota 150 zł stanowi zaledwie kilka procent minimalnego krajowego wynagrodzenia brutto.

W przypadku umowy o pracę charakterystyczne jest również obciążenie pracodawcy ryzykami związanymi z zatrudnieniem, co nie miało miejsca w przypadku stron niniejszego postępowania. Jak wskazują komentatorzy: „Układ zależności pomiędzy stronami stosunku pracy, oparty na pracowniczym podporządkowaniu, przekłada się także na rozkład ryzyka, jakie wiążą się z zatrudnieniem. Najczęściej wyróżnia się cztery takie ryzyka: ekonomiczne, techniczne, socjalne i osobowe. Ryzyko ekonomiczne polega na obciążeniu podmiotu zatrudniającego obowiązkiem wypłaty wynagrodzenia i realizacji innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy w zamian za wykonaną pracę, niezależnie od uzyskanych z tego tytułu przez pracodawcę efektów ekonomicznych. Pracownik jako podmiot zależny od pracodawcy nie ma wpływu na podejmowane decyzje i kierunki działalności pracodawcy, a zatem nie może być obciążony ryzykiem powodzenia przedsięwzięć gospodarczych. Stosunek pracy nie przypomina bowiem stosunku spółki, w którym wspólnicy dzielą między siebie ryzyko, ale i zyski. Ponadto pracodawca jest zobowiązany wypłacać wynagrodzenie także za czas nieświadczenia pracy z przyczyn techniczno-organizacyjnych, jeśli pracownik był gotowy do wykonywania pracy (ryzyko techniczne) lub w razie nieobecności pracownika w pracy z ważnych względów osobistych (np. choroby, opieki nad dzieckiem itd. – ryzyko socjalne). Wreszcie to podmiot zatrudniający obciążony jest skutkami niezawinionych, niekiedy także zawinionych, przez pracownika działań, których skutkiem jest szkoda w majątku pracodawcy (ryzyko osobowe)” (cyt. za Komentarz do art. 22 K.P. p. red. A. Sobczyk 2017, publ. Legalis). Zgodnie z umową powódka nie miała możliwości opuszczenia miejsca świadczenia usług, niestawienia się w tym miejscu, a naruszenie tych obowiązków mogło skutkować wypowiedzeniem umowy i karą umowną.

Wszystkie te okoliczności przemawiają za przyjęciem, że strony łączył stosunek cywilnoprawny, tj. umowa zlecenia, a nie – umowa o pracę, co skutkowało orzeczeniem jak w punkcie I wyroku.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego zawarte w punkcie II wyroku Sąd oparł o przepis art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Sąd zważył, iż inicjując postępowanie sądowe powódka dochodziła roszczeń z zakresu prawa pracy, które na tle stosunków roszczeniowych posiadają charakter specyficzny (por. orz. SN z dn. 5.12.1967 r. III PRN 78/67 OSNC 1968/11/185, orz. Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu III APz 135/92), pozostając w przekonaniu o zasadności swego żądania. Nie można przy tym uznać, w ocenie Sądu, iż powódka, dążąc do wyjaśnienia swoich żywotnych interesów w postępowaniu sądowym, wytoczyła powództwo niezasadnie czy też zbyt pochopnie skoro była przekonana o słuszności

swojego powództwa. Pracownik nie tylko bowiem może ale i powinien żądać wyjaśnienia jego żywotnych interesów także w postępowaniu sądowym choćby jego żądanie okazało się nieuzasadnione (por. postan. SN z dn. 27.04.1971 I/Pz 17/71, OSNC 1971\12\22 wyrok SN z dn. 14.06.2005 r. V CK 719/04, Lex nr 152455).

Zgodnie z art. 108 § 1 k.p.c., Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji. Z tych względów w punkcie III wyroku Sąd na podstawie przepisu art. 113 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c. obciążył nieuiszczonymi przez powódkę kosztami sądowymi Skarb Państwa, uznając, że brak jest podstaw do obciążania nimi strony wygrywającej postępowanie – pozwanej – a powódka była od kosztów sądowych w niniejszej sprawie zwolniona.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji.