

Sygn. akt XP 555/12

WYROK CZĘŚCIOWY W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 listopada 2013r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: Grażyna Michalewicz, Beata Jaruga - Listwan

Protokolant: Aleksandra Barańska

po rozpoznaniu w dniu 18 listopada 2013r. we Wrocławiu

połączonych spraw

z powództwa: M. W.

przeciwko: F. A.sp. z o.o. we W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy i zapłatę wynagrodzenia

oraz z powództwa K. S.

przeciwko: F. A. sp. z o.o. we W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. oddala powództwo powódki M. W. w zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy;

II. oddala powództwo powódki K. S.w całości;

III. nieuwiszczonymi przez powódkę K. S. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powódka **M. W.** w dniu 6.06.2012 r. (k. 66) wniosła powództwo przeciwko F. A. spółka z o.o. we W. o ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie od dnia 22 lutego 2012 roku do dnia 18 kwietnia 2012 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W uzasadnieniu żądania powódka wskazała, że zawarła ze stroną pozwaną umowę zlecenia. Umowa określała kiedy powódka miała się stawiać do pracy, czas i miejsce pracy oraz szczegółowy zakres obowiązków powódki. Umowa zlecenia nie regulowała sytuacji powódki zgodnie ze stanem faktycznym, powódka nie otrzymała bowiem umowy o pracę pomimo świadczenia pracy pod nadzorem spółki. Dopuszczenie powódki do pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a także wykonywanie określonego rodzaju pracy i podporządkowanie służbowe, wypełniają w ocenie powódki dyspozycję art. 22 § 1 k.p.

W odpowiedzi na pozew (k. 96) strona pozwana **F. A. spółka z o.o. we W.** wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że z istoty stosunku łączącego strony wynika, że łączyła je umowa cywilnoprawna. Jej cechami były: brak stałego związania z zakładem pracy poprzez stałą obecność oraz brak konieczności wykonywania pracy w określonych godzinach. Ponadto praca nie musiała być wykonywana osobiście - można było ją powierzyć osobie trzeciej. Nie było obowiązku wykonywania poleceń pracodawcy, brak zatem elementu podporządkowania. Powódka podpisała umowę zlecenia, której egzemplarz został jej przekazany. Na podstawie umowy wykonywała obowiązki polegające na samodzielnym opracowaniu korespondencji, wysyłce poczty elektronicznej, przeprowadzeniu ankiet, sprzedaży produktów, aktualizacji oraz wprowadzeniu danych, kontakcie telefonicznym z klientem, windykacji zaległości płatniczych i doradztwie wobec klientów zewnętrznych. Pozwana wskazała, że powódka mogła wykonywać czynności objęte umową w miejscu wskazanym przez zleceniodawcę lub w innym miejscu wskazanym przez siebie, ponadto mogła wybrać godziny wykonywania czynności. Powódka jako zleceniobiorca sama organizowała sobie sposób pracy, określała czas pracy i nie musiała wykonywać pracy bezwarunkowo osobiście. Pozwany nie wydawał powódce poleceń i nie było między stronami elementu podporządkowania.

Pismem z dnia 1.10.2012 r. (k. 120) powódka M. W. rozszerzyła powództwo, domagając się od strony pozwanej zapłaty kwoty 2597,45 zł z odsetkami od kwoty 321,50 zł od dnia 10.03.2012 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1500 zł od dnia 10.04.2012 r. do dnia zapłaty i od kwoty 775,95 zł od dnia 10.05.2012 r. do dnia zapłaty. W uzasadnieniu żądania powódka wskazała, że należy jej się za przepracowany okres kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę, które wynosiło 1500 zł, pomniejszone o kwotę, jaką powódka od strony pozwanej otrzymała.

Strona pozwana domagała się oddalenia powództwa również w rozszerzonej części, wskazując, że stron nie łączyła umowa o pracę.

Powódka **K. S.** wniosła w dniu 6.06.2012 r. (k.167) powództwo przeciwko **F. A. spółka z o.o. we W.** o ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie od dnia 24 stycznia 2012 roku do dnia 16 kwietnia 2012 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W uzasadnieniu żądania powódka wskazała, że zawarła ze stroną pozwaną umowę zatytułowaną „umowa zlecenia”. Umowa określała kiedy powódka miała się stawiać do pracy, czas i miejsce pracy oraz szczegółowy zakres obowiązków powódki. Umowa zlecenia nie regulowała sytuacji powódki zgodnie ze stanem faktycznym, powódka nie otrzymała bowiem umowy o pracę pomimo świadczenia pracy pod nadzorem spółki. Dopuszczenie powódki do pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a także wykonywanie określonego rodzaju pracy i podporządkowanie służbowe, wypełniają w ocenie powódki dyspozycję art. 22 § 1 k.p.

W odpowiedzi na pozew (k. 204) strona pozwana **F. A. spółka z o.o. we W.** wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie zwrotu kosztów procesu według norm przypisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że z istoty stosunku łączącego strony wynika, że łączyła je umowa cywilnoprawna. Jej cechami były: brak stałego związania z zakładem pracy poprzez stałą obecność oraz brak konieczności wykonywania pracy w określonych godzinach. Ponadto praca nie musiała być wykonywana osobiście - można było ją powierzyć osobie trzeciej. Nie było obowiązku wykonywania poleceń pracodawcy, brak zatem elementu podporządkowania. Powódka podpisała umowę zlecenia, której egzemplarz został jej przekazany. Na podstawie umowy wykonywała obowiązki polegające na samodzielnym opracowaniu korespondencji, wysyłce poczty elektronicznej, przeprowadzeniu ankiet, sprzedaży produktów, aktualizacji oraz wprowadzeniu danych, kontakcie telefonicznym z klientem, windykacji zaległości płatniczych i doradztwie wobec klientów zewnętrznych. Pozwana wskazała, że powódka mogła wykonywać czynności objęte umową w miejscu wskazanym przez zleceniodawcę lub w innym miejscu wskazanym przez siebie, ponadto mogła wybrać godziny wykonywania czynności. Powódka jako zleceniobiorca sama organizowała sobie sposób pracy, określała czas pracy i nie musiała wykonywać pracy bezwarunkowo osobiście. Pozwany nie wydawał powódce poleceń i nie było między stronami elementu podporządkowania.

Powódka **M. S.** w dniu 6.06.2012 r. (k. 3) wniosła powództwo przeciwko F. A. spółka z o.o. we W. o ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie od dnia 09 lutego 2012 roku do 23 lutego 2012 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Strona pozwana **F. A. spółka z o.o. we W.** w odpowiedzi na pozew (k. 42) wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jej rzecz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

Zarządzeniami z dnia 9 października 2012 roku przedmiotowe sprawy połączone do wspólnego rozpoznania.

Na rozprawie w dniu 1 lipca 2013 roku powódka M. S. zawarła z pozwanym ugodę i cofnęła pozew ze zrzeczeniem się roszczenia. Prawomocnym postanowieniem z dnia 1 lipca 2013 r. postępowanie w sprawie z powództwa M. S. zostało **umorzone** (k. 300). Po umorzeniu postępowania M. S. została przesłuchana w sprawie w charakterze świadka.

Sąd Rejonowy ustalił co następuje:

Strona pozwana F. A. spółka z o.o. we W. prowadzi działalność gospodarczą, której przedmiotem jest m.in. pozyskiwanie klientów dla zleceniodawców i oferowanie usług z zakresu branży medycznej, motoryzacyjnej, telekomunikacyjnej.

W ramach prowadzonej działalności strona pozwana z osobami zatrudnianymi na stanowisku specjalisty ds. obsługi klienta zawiera wyłącznie umowy zlecenia.

Dowód: zeznania świadka N. L. k. 245 verte-246,

zeznania świadka J. H. k. 356,

zeznania świadka K. S., k. 227-228 verte,

zeznania w charakterze pozwanego R. S. k. 335,

odpis pozwanej z KRS (k. 137-143).

Firma C. P.Sp. z o.o. we W. na podstawie umowy zawartej ze stroną pozwaną, zamieszczała ogłoszenia w sprawie zatrudnienia u strony pozwanej i zajmowała się procesem rekrutacji. Przeprowadzenie procesu rekrutacji zostało zlecone N. L., zaś przeprowadzenie szkoleń zleceniobiorców strony pozwanej – K. S., a następnie A. K..

F. A. sp. z o.o. we W. jest jednym ze współników C. P. Sp. z o.o. we W., zaś prezes zarządu pozwanej jest wiceprezesem zarządu C. P. Sp. z o.o. we W..

Dowód: zeznania świadka J. H. k. 356,

zeznania świadka K. S.k. 227-228 verte,

zeznania świadka A. K. k. 225 verte-227,

zeznania w charakterze pozwanego R. S. k. 335

odpis z KRS C. P.Sp. z o.o. we W. k. 153-159

Każda z powódek odbyła rozmowę kwalifikacyjną z N. L.. Podczas rozmowy poruszano temat doświadczenia i kwalifikacji powódek. N. L. przedstawiła powódkom projekt umowy zlecenia z pozwaną firmą. Powódki miały swobodę zapoznania się z treścią umowy oraz możliwość zadania pytań co do jej treści. Wszystkie osoby były w procesie rekrutacji informowane, że zawarta będzie z nimi umowa zlecenia, ponadto niektórym osobom przekazywano informacje, że w przyszłości, jeśli się sprawdzą, w grę wchodzi możliwość zawarcia umowy o pracę.

Dowód: zeznania świadka N. L. k. 245 verte-246,

zeznania świadka D. J. k. 244 verte-246,

zeznania świadka K. S. k. 227-228 verte,

przesłuchanie powódki M. W. k. 367-369,

przesłuchanie powódki K. S. k. 367-369

Strona pozwana zawarła umowę zlecenia z powódką K. S. w dniu 24.01.2012 r., zaś z powódką M. W. w dniu 22.02.2012 r.

Zgodnie z umową, zleceniobiorca (powódki) miał wykonać na rzecz zleceniodawcy (strony pozwanej) w sposób samodzielny czynności w zakresie kompleksowej obsługi klientów biznesowych zleceniodawcy w szczególności poprzez: opracowywanie korespondencji, wysyłkę poczty elektronicznej, przeprowadzenie ankiet, sprzedaż produktów, aktualizację oraz wprowadzanie danych, kontakt telefoniczny z klientem, windykację zaległości płatniczych oraz doradztwo wobec klientów zewnętrznych. Strony ustaliły, że zleceniobiorca będzie wykonywał czynności w imieniu i na rzecz zleceniodawcy, we wskazanym przez zleceniodawcę centrum operacyjnym lub innym miejscu na terenie miasta W., po odbyciu szkolenia wstępnego w terminie ustalonym przez zleceniodawcę. Jednocześnie ustalono, że umowa zostaje zawarta na czas określony sześciu miesięcy od dnia jej podpisania. Powódki zobowiązane zostały w umowie do wykonywania czynności będących przedmiotem umowy zgodnie z wytycznymi otrzymanymi od zleceniodawcy, przy czym mogły – bez uprzedniej zgody zleceniodawcy - odstąpić od wskazanego przez zleceniodawcę sposobu wykonania zlecenia, jeżeli nie miała możliwości uzyskania jego zgody, a zachodziłby uzasadniony powód do przypuszczenia, że zleceniodawca zgodziłby się na zmianę, gdyby wiedział o istniejącym stanie rzeczy. Wynagrodzenie za wykonanie przedmiotu umowy płatne było każdorazowo po zakończeniu miesięcznego okresu obrachunkowego, po przyjęciu wykonanego zlecenia przez zleceniodawcę, na zasadach oznaczonych w załączniku 1 i 2 do umowy, na podstawie wystawionego przez zleceniobiorcę rachunku, w terminie do 15 – tego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło wykonanie czynności objętych przedmiotem zlecenia.

Zgodnie z postanowieniami umowy strona pozwana zobowiązała się do wskazania sposobu wykonania czynności będących przedmiotem umowy, w szczególności: sposobu prowadzenia rozmowy telefonicznej w trakcie prowadzonego dyżuru, sposobu opracowywania ankiet, sposobu opracowania korespondencji, sposobu sprzedaży ofert specjalnych i sposobu obsługi projektu. Powódki natomiast zobowiązały się do nieingerowania w powierzony sprzęt komputerowy i telekomunikacyjny, a w szczególności do: samodzielnego podłączania i odłączania komputerów, telefonów oraz innego sprzętu, instalowania, odinstalowywania programów komputerowych na powierzonym sprzęcie, korzystania w trakcie czasu pracy z komunikatorów internetowych, korzystania w trakcie pracy z wszelkich serwisów społecznościowych oraz innych stron i serwisów internetowych nie związanych bezpośrednio z zakresem wykonywanego zlecenia i do nieprzenoszenia sprzętu poza wyznaczone miejsce.

Jednocześnie w załączniku nr 1 do umowy zlecenia strony zgodnie postanowiły, że powódki będą realizowały przedmiot umowy w dniach otwarcia centrum operacyjnego, które funkcjonuje od poniedziałku do piątku w godzinach jego otwarcia od 6:00 do 16:00, opcjonalnie do 18.00, według dodatkowych ustaleń z założeniem realizacji ustaleń normy (8 godzin na 1 dzień realizacji zlecenia). Tytułem wynagrodzenia za wykonane czynności zleceniobiorca otrzyma należność obejmującą: wynagrodzenie podstawowe wynikające z liczby przepracowanych godzin (efektywnego czasu połączeń) oraz wynagrodzenie dodatkowe (prowizyjne) wynikające z ilości wykonanej sprzedaży w danym okresie rozliczeniowym – rozliczane po zapłacie dokonanej przez kupującego z systemu efektywnościowego. Zgodnie z załącznikiem numer 1 do umowy, wynagrodzenie prowizyjne uzależnione zostało od sumy sprzedaży na rzecz klienta. W przypadku, gdy zleceniobiorca nie wykonał czynności będących przedmiotem umowy lub umowy lub nie wykonał ich w uzgodnionym ze zleceniodawcą terminie lub wykonał je nienależycie, obowiązany był do zapłacenia zleceniodawcy kary umownej w wysokości 50 zł za każdy przypadek niewykonania lub naruszenia postanowień umowy, niewykonania jej w terminie lub nienależytego wykonania powierzonych czynności czy też naruszenia postanowień umowy. W treści umowy strony zgodnie oświadczyły, że przed podpisaniem umowy

nie wnoszą do jej treści żadnych zmian oraz wniosków jak również, że w sprawach nieuregulowanych w umowie zastosowanie mają przepisy kodeksu cywilnego.

Dowód: umowa zlecenia zawarta przez powódkę W. wraz z załącznikami (k. 68, 84-86)

umowa zlecenia zawarta przez powódkę S. wraz z załącznikami (k. 169-172)

zeznania świadka A. K. k. 225 verte-227,

zeznania świadka M. S. k. 297-298,

zeznania świadka N. L. k. 245 verte-246,

przesłuchanie powódki M. W. k. 367-369,

przesłuchanie powódki K. S. k. 367-369

Po podpisaniu umowy M. W. i K. S. zostały przedstawione terminy szkoleń poprzedzających przystąpienie do wykonywania czynności objętych umową. Szkolenia trwały od 3 do 5 dni i były wykonywane przez osobę z firmy zewnętrznej – w przypadku K. S. przez K. S., w przypadku M. W. przez A. K.. Podczas szkolenia, które obejmowało zarówno zajęcia teoretyczne, jak i praktyczne, zajmowano się rozwijaniem umiejętności sprzedażowych, zaznajamiano powódki z produktami i obsługą systemu, uczono sposobu rozmowy z klientem i odbywano ćwiczenia praktyczne. Na koniec szkolenia powódki musiały wykonać zadanie domowe, polegające na samodzielnym wykonaniu zleconego zadania.

Celem szkolenia było przygotowanie do samodzielnego wykonywania usług objętych umową.

Szkolenie powódki M. W. odbyło się w dniach 27.02.2012 – 2.03.2012 r., zaś szkolenie K. S. rozpoczęło się w dniu 30.01.2012 r. i trwało 3-4 dni. Obie powódki zakończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym.

Dowód: kartoteka szkoleniowa k. 99

potwierdzenie terminu szkolenia k. 100

potwierdzenie terminu szkolenia k. 206

zeznania świadka D. J. k. 244 verte-246,

zeznania świadka M. S. k. 297-298,

zeznania świadka A. K. k. 225 verte-227,

zeznania świadka K. S. k. 227-228 verte,

zeznania świadka J. H. k. 355-356

przesłuchanie powódki M. W. k. 367-369,

przesłuchanie powódki K. S. k. 367-369

Po zakończeniu swoich szkoleń obie powódki przystąpiły do realizacji podpisanych umów.

Obie powódki wykonywały zleczone im czynności w centrum operacyjnym, które było otwarte w godzinach od 8:00 do 20:00. Powódki same kształtowały swój czas pracy w ramach godzin otwarcia centrum operacyjnego, w konsekwencji osoby, które później zaczynały pracę, później kończyły wykonywanie zlecenia. Powódki nie miały obowiązku usprawiedliwienia nieobecności przy wykonywaniu przedmiotu umowy a jedynie informowały trenera, o

nieobecności w miejscu wykonywania czynności i umówionym terminie kontaktu do danego klienta, celem realizacji połączenia przez inną osobę. Trener A. K. wpisywała nieobecność na listę i zgodnie z umową za dni nieobecności zleceniobiorcy nie otrzymywali zapłaty. Kiedy A. K. informowała o nieobecności R. S., odpowiadał on, że każdy może wyjść, kiedy chce. W firmie funkcjonował grafik rozpoczęcia i zakończenia czynności, w którym konsultacji wpisywali faktyczne godziny wykonywania zlecenia. Ponadto daty i godziny zapisywał system komputerowy.

Po przyjeździe do centrum operacyjnego powódki wpisywały swój login i hasło, wówczas otwierała mu się aplikacja, z której korzystały. Każda z powódek miała przydzieloną bazę z danymi klientów z którymi nawiązywały kontakt. Powódki miały swobodę w wyborze klientów z którymi nawiązywały kontakt.

Czynności powódek polegały na segregacji informacji dotyczących klientów, uzupełnianiu ich danych osobowych, przygotowywaniu szablonów informacyjnych, przygotowywaniu ofert, kontakcie telefonicznym z klientem według przekazanej im przez stronę pozwaną bazy, tworzeniu i wysyłaniu faktur. Wykonywane przez powódki czynności były w całości objęte umową i polegały na wykonywaniu tych samych czynności, systematycznie.

Powódki samodzielnie wykonywały czynności objęte umową. W szczególności samodzielnie wybierały klienta z bazy, po kontakcie z danym klientem samodzielnie, ustalały termin kolejnej rozmowy i wysyłki oferty do klientów, samodzielnie również sporządzały dokumenty dla klientów, korzystając z wiedzy zdobytej na szkoleniu wstępnym.

Rozmowy z klientami, do których powódki dzwoniły, miały być prowadzone zgodnie z wytycznymi przedstawionymi powódkom na szkoleniu wstępnym. Przestrzeganie wytycznych było kontrolowane przez trenera A. K. i K. S.. Nie byli oni pracownikami strony pozwanej. K. S. czasami, zaś A. K. często przebywali w centrum operacyjnym i udzielali pomocy zleceniobiorcom, szczególnie tym, którzy rozpoczynali współpracę z pozwaną, albo nie w pełni realizowali wytyczne ze szkoleń. Sprawdzali oni sposób przeprowadzania rozmów oraz prawidłowość sporządzania pism do klientów. W razie wątpliwości konsultanci mogli ich poprosić o pomoc, choć co do zasady wszystkie potrzebne informacje przekazano im na szkoleniu. A. K. sprawdzała sposób wykonywania zleceń przez nowozatrudnione osoby i pomagała wyeliminować popełnianie błędów, w tym celu m.in. odsłuchiwała sama lub z konsultantami ich rozmowy z klientami. Wymagano od niej szkolenia i doszkalania konsultantów. Zajmowała się również indywidualnym doszkalaniami (coachingiem) poszczególnych osób i raz w tygodniu prowadziła szkolenia grupowe.

Poza kontrolą i przypominaniem wytycznych przedstawionych powódkom na szkoleniu, powódki nie otrzymywały co do zasady poleceń dotyczących porządku i organizacji pracy. Poleceń takich nie wydał powódkom w szczególności prezes zarządu strony pozwanej R. S.. Nie upoważniał on także innych osób do wydawania zleceniobiorcom poleceń.

Dowód: zeznania świadka A. K. k. 225 verte-227,

zeznania świadka D. J. k. 244 verte-246,

zeznania świadka M. S. k. 297-298,

zeznania świadka K. S. k. 227-228 verte,

zeznania świadka J. K. k. 246-247,

protokół kontroli PIP k. 262

przesłuchanie powódki M. W. k. 367-369,

przesłuchanie powódki K. S. k. 367-369,

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej R. S. k. 367-369

Powódce M. W. zdarzyła się raz nietypowa sytuacja związana z problematycznym klientem. Problem ten powódka rozwiązała z pomocą A. K., która kontaktowała się w tej sprawie z R. S..

Dowód: przesłuchanie powódki M. W. k. 367-369,

Zleceniobiorcy po uzyskaniu zgody mieli możliwość wykonywania pracy w domu, tzw. pracy zdalnej. Wówczas wykonywali zlecenie w domu przy wykorzystaniu swojego komputera przy czym otrzymywali do swojej dyspozycji telefon do wykonywania połączeń. Login i hasło do systemu sprzedaży zleceniobiorcy otrzymywali w trakcie szkolenia co umożliwiało mu wykonywanie czynności z domu. Z domu wykonywali m.in. zadanie domowe, którego prawidłowe wykonanie było warunkiem rozpoczęcia realizacji zlecenia. Wykonywanie tzw. pracy zdalnej wymagało zgłoszenia stronie pozwanej i uzyskania zgody na jej wykonywanie. Powódki nie korzystały z możliwości pracy zdalnej. Z takiej możliwości skorzystał m.in. pan L.. Jeśli konsultant zbyt krótko wykonywał zlecenie, nie otrzymywał zgody na pracę zdalną.

Dowód: zeznania świadka A. K. k. 225 verte-227, zeznania świadka K. S. k. 227-228 verte,

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej R. S. k. 367-369

Powódka M. W. (1) chciała wykonywać zlecenie zdalnie, ale A. K. poinformowała ją o braku zgody R. S..

Dowód: zeznania świadka A. K. k. 225 verte-227,

zeznania świadka D. J. k. 244 verte-246,

przesłuchanie powódki M. W. k. 367-369

Podczas kontroli PIP współpracujący ze stroną pozwaną na podstawie umowy zlecenia Ł. T. oświadczył, że mógł wykonywać prace zdalnie.

Dowód: protokół kontroli PIP k. 262

Zgodnie z postanowieniami umowy, powódki musiał odbyć codziennie 120 minut łącznych rozmów z klientami, aby otrzymać wynagrodzenie. Jeśli nie zrealizowały tego nie otrzymywały zapłaty.

Dowód: przesłuchanie powódki M. W. k. 367-369,

przesłuchanie powódki K. S. k. 367-369,

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej R. S. k. 367-369

Ani przed, ani w czasie realizacji zleceń, żadna z powódek nie zgłaszała zastrzeżeń ani wątpliwości co do zawartych umów zlecenia. Powódki nie żądały od prezesa strony pozwanej ani innych osób współpracujących ze stroną pozwaną zawarcia umów o pracę.

Dowód: przesłuchanie powódki M. W. k. 367-369,

przesłuchanie powódki K. S. k. 367-369,

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej R. S. k. 367-369

W dniu 18 kwietnia 2012 roku powódka M. W. złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu umowy zlecenia z powodu konieczności wyprowadzenia się z W.. Powódka otrzymała przelew od strony pozwanej i wysokości 124 zł i nie mogła sobie pozwolić finansowo na dalsze mieszkanie we W..

Dowód: pismo powódki M. W. k. 83

przesłuchanie powódki M. W. k. 367-369,

Powódka K. S. zakończyła realizację zlecenia w dniu 11 kwietnia 2012 roku.

Dowód: przesłuchanie w charakterze strony pozwanej R. S. k. 367-369

Strona pozwana zapłaciła na rzecz powódki M. W. kwotę 124,05 zł.

Dowód: dowód przelewu k. 136

Strona pozwana wystawiła wobec powódek noty obciążeniowe na kwoty po 2000 zł tytułem kar umownych wskazanych w par. 8 pkt 2 umów zlecenia i wezwała powódki do zapłaty tej kwoty. Ponadto zawiadomiła powódki o przelaniu wierzytelności objętych notami na rzecz C. P. sp. z o.o. i wskazała, że zostaną naliczone dalsze kary umowne. Powódki kwot tych nie zapłaciły i nie zostały przeciwko nim wytoczone powództwa o zapłatę.

Dowód: wezwanie do zapłaty powódki W. z 10.05.2012 r. (k. 129),

nota obciążeniowa z 10.05.2012 r. k. 130

zawiadomienie k. 131

przesłuchanie powódki M. W. k. 367-369,

przesłuchanie powódki K. S. k. 367-369,

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej R. S. k. 367-369

Powódka S. w pierwszym miesiącu nie miała uwag do realizacji zlecenia przez pozwanego, strona pozwana nie miała zaś uwag do realizacji zlecenia przez nią. W kolejnym miesiącu pozwany nałożył na powódkę S. kary umowne, przez co jej wynagrodzenie było bardzo niskie.

Pozwany od początku nie był zadowolony z wyników powódki, złożył nawet do C. P. reklamację na jej przeszkolenie. Powódka W. otrzymała jedynie 124,05 zł tytułem zapłaty za marzec 2012 r.

Powódki po otrzymaniu niskich kwot za wykonywanie zlecenia poczuły się oszukane, uznały umowę za oszustwo.

Dowód: przesłuchanie powódki M. W. k. 367-369,

przesłuchanie powódki K. S. k. 367-369

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej R. S. k. 367-369

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwa M. W. i K. S. o ustalenie istnienia stosunku pracy w spornych okresach nie zasługiwały na uwzględnienie.

Na wstępie należy zauważyć, że w dniu 23 października 2013 roku (k. 171) postępowanie w sprawie z powództwa M. S. zostało umorzone z powodu zawarcia przez strony ugody sądowej.

Roszczenia powódek M. W. o ustalenie istnienia stosunku pracy za okres od dnia 22 lutego 2012 roku do dnia 18 kwietnia 2012 roku oraz K. S. o ustalenie istnienia stosunku pracy za okres od dnia 24 stycznia 2012 r. do dnia 16 kwietnia 2012 r. podlegały oddaleniu jako nieuzasadnione.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia w wyroku częściowym w przedmiocie istnienia między stronami stosunku pracy, Sąd Rejonowy oparł się na dowodach z dokumentów

powołanych w sprawie, których wiarygodności i mocy dowodowej żadna ze stron nie kwestionowała, w szczególności zaś na treści zawartych przez strony umów zlecenia. Sąd dał wiarę zeznaniom przesłuchanych w sprawie świadków, albowiem pomimo różnej oceny wyrażanej przez nich co do charakteru łączącego strony stosunku, zeznania te w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia były w przeważającej części niesprzeczne. Sąd ustalił stan faktyczny w sprawie biorąc również za podstawę wyjaśnienia stron, w zakresie, w jakim były one zgodne z dowodami z dokumentów i zeznaniami świadków.

W razie sporu co do treści umowy lub 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. Przepis ten wprowadza istnienie interesu prawnego jako materialnoprawną podstawę zasadności powództwa o ustalenie stosunku prawnego lub prawa. Sąd Rejonowy miał na uwadze stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 5.12.2002 r. (I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194), że pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy, jeżeli wynikające z niego roszczenia majątkowe mogą powstać dopiero w przyszłości. Z uwagi na dalekoidące konsekwencje zatrudnienia pracowniczego dla przyszłych uprawnień pracownika, Sąd Rejonowy badał cechy łączącego strony w spornym okresie stosunku. Ponadto zbadanie charakteru łączącej strony umowy miało charakter prejudycjalny dla ewentualnego uwzględnienia roszczenia powódki M. W. o zapłatę.

Zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Treścią umowy o pracę jest więc zobowiązanie się pracownika do wykonywania określonej pracy za wynagrodzeniem. Umowa o pracę posiada cechy stosunku zobowiązaniowego – jest dobrowolna, dwustronnie zobowiązująca, odpłatna i konsensualna. Cechy stosunku pracy, wynikające z art. 22 k.p. wyróżniają go spośród innych stosunków prawnych do niego zbliżonych, w szczególności od umowy o dzieło (art. 627 i nast. k.c.) agencyjnej (art. 758 i nast. k.c.) oraz umowy zlecenia (art. 734 i nast. k.c.), a mianowicie charakteryzuje się on 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 razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania, brak obowiązku osobistego jej wykonywania, konieczność „odpracowania” urlopu), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Podkreślenia wymaga to, iż wykonywanie takich samych czynności może występować zarówno w ramach umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej, przez co kwalifikacja czy zawarta przez strony umowa jest umową o pracę czy umową cywilnoprawną budzi w praktyce istotne trudności. Bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym przedmiocie wyjaśnia niektóre praktyczne wątpliwości.

Podejmując się odróżnienia stosunku pracy od stosunków o charakterze cywilnoprawnym w pierwszej kolejności należy wskazać, że o wyborze podstawy zatrudnienia decyduje przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron. Jak wskazał SN w wyroku z 26.3.2008 r., I UK 282/07 (LEX nr 411051), o rodzaju zawartej umowy decyduje nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron. 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 (np. umowę zlecenia) - (wyrok SN z dnia 5.9.1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998, nr 11, poz. 329). Przepisy nie kreują domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę w każdym przypadku świadczenia pracy, a fakt zawarcia umowy o pracę a nie np. umowy zlecenia, trzeba dopiero wykazać.

Wymaga podkreślenia, że najistotniejszą cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy - może ono bowiem występować również w umowach cywilnoprawnych - lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, czyli wykonywanie pracy podporządkowanej. Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy i jest decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów. 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, stała dyspozycyjność czy dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (por. wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 roku, I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26) (por. wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 roku, I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26).

W odróżnieniu od umów o charakterze cywilnoprawnym, charakterystyczną cechą umowy o pracę jest również to, że ryzyko przedsięwzięcia ciąży na podmiocie zatrudniającym, w konsekwencji czego niemożność wykonywania pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nie pozbawia pracownika roszczenia o zapłatę wynagrodzenia.

Sąd Najwyższy w wyroku z 15.10.1999 r., I PKN 307/99 (OSNP 2001/7/214) stwierdził, że przy ocenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony (umowa o pracę, umowa zlecenia) należy uwzględnić specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego. Umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu przez zleceniobiorcę w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do potrzeb zlecającego czynności zleczanych na bieżąco.

Zatrudnienie na podstawie treści art. 22 § 1 k.p., mające cechy opisane wyżej, jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Sąd Najwyższy wielokrotnie w swoich orzeczeniach podkreślał, że nie nazwa umowy, ale jej treść i sposób wykonywania decydują o zakwalifikowaniu danej umowy jako umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 11.09.1997 r., OSNAPiUS z 1998 r., nr 13, poz. 407; wyrok SN z dnia 11.04.1997 r., OSNAPiUS z 1998 r., nr 2, poz. 35).

W sytuacji, gdy te same zadania mogły być wykonywane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej, kwalifikacji prawnej umowy łączącej strony należy dokonać za pomocą metody typologicznej, tj. przez rozpoznanie i wskazanie jej cech dominujących. Ustalenie, że przeważały elementy umowy o pracę prowadzi do oceny – nawet wbrew nazwie umowy zawartej przez strony i wbrew treści jej poszczególnych postanowień, że strony łączył stosunek pracy. Z kolei w razie ustalenia, że zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygający o jej typie powinien być zgodny zamiar stron i cel umowy (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.), który może być także wyrażony w nazwie umowy (por. wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 14, poz. 449).

Dopiero w przypadku, gdy w stosunku prawnym nie można ustalić przeważających cech stosunku pracy, o jego charakterze powinna decydować formalna nazwa lub sposób realizowania zobowiązania cywilnoprawnego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 18, poz. 582).

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy nie pozwala uznać roszczeń obu powódek o ustalenie istnienia między nimi a stroną pozwaną stosunku pracy w spornych okresach za uzasadnione. Zarówno przebieg współpracy między stronami, jak i okoliczności rozpoczęcia przez nie współpracy, wskazują bowiem niewątpliwie na cywilnoprawny charakter łączącego strony stosunku zobowiązaniowego, brak po obu stronach woli zawarcia umowy o pracę oraz brak pracowniczego podporządkowania każdej z powódek stronie pozwanej.

W złożonych zeznaniach obie powódki przyznały, że ich wolą nie było objęcie zawarcie umów o pracę. Nie zostały one przymuszone do podpisania umów zlecenia wbrew rzeczywistej woli – zamiarowi nawiązania stosunku pracy. Powódki mogły zapoznać się z przedstawioną im umową zlecenia i zapytać o znaczenie jej poszczególnych postanowień. Ponadto przyznały, że nigdy od prezesa strony pozwanej ani żadnej innej osoby związanej ze stroną pozwaną współpracą nie domagały się zmiany charakteru zatrudnienia i zawarcia umowy o pracę, a nawet o tym z nikim nie rozmawiały. W ocenie Sądu powódki były w pełni świadome cywilnoprawnego, a nie pracowniczego charakteru umowy, jaką im zaproponowano i jaką podpisały ze stroną pozwaną. Postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie ponad wszelką wątpliwość wykazało również, iż wolą strony pozwanej nie było zawarcie z powódkami w spornym okresie umów o pracę, co ewidentnie wynika z zeznań K. S., N. L., a przede wszystkim z przesłuchania za pozwaną prezesa jej zarządu R. S..

Jak wskazał Sąd Najwyższy, nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zawrzeć umowę o innej treści niż tą którą zawarły (por. wyrok SN z dnia 5 września 1997 r. I PKN 229/97, OSNAP i US 1998 r. Nr 11, poz. 329). Każda ze stron musi ponosić odpowiedzialność za podejmowane w tym względzie decyzje (wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 r. I PKN 191/98). Okoliczność, że powódki są osobami młodymi, niedoświadczonymi i w chwili podpisania umowy nie miały pełnej wiedzy na temat różnic między stosunkiem cywilnoprawnym a pracowniczym, nie uzasadnia przyjęcia, by wolą powódek było zawarcie umowy o pracę.

Jak wyżej wskazano, konstrukcyjny charakter dla istnienia stosunku pracy ma cecha wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy, która jest decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego wskazuje się min. podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa i wykonywanie zadań pod nadzorem kierownika, ponadto badaniu podlega okoliczność czy praca była wykonywana w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, za pomocą udostępnionych przez niego narzędzi oraz czy była wykonywana osobiście i czy ryzyko nieosiągnięcia rezultatu spoczywało na wykonującym pracę czy zlecającym jej wykonanie.

Niewątpliwie w celu wykonywania pracy powódki musiały stawiać się w siedzibie pozwanej spółki w dniach i godzinach, w których spółka pracowała. W ocenie Sądu jednak okoliczność ta, sama w sobie, nie przesądza o pracowniczym charakterze zatrudnienia. Wprawdzie z treści załącznika nr 1 do umowy zlecenia wynika, że powódki czynności objęte umową miała realizować w dniach otwarcia centrum operacyjnego, jednakże w ramach godzin otwarcia centrum operacyjnego zleceniobiorcy samodzielnie kształtowali swój czas pracy. Powódki mogły zatem samodzielnie kształtować czas wykonania zlecenia decydując w jakich godzinach i dniach będą przedmiot zlecenia wykonywały. Oczywiście jest, że z uwagi na charakter zleconych czynności, polegających głównie na kontaktach z potencjalnymi klientami, powódki nie mogły wykonywać zleceń wczesnym rankiem lub późnym wieczorem, ale musiały dostosować się do godzin otwarcia centrum operacyjnego. Nawet gdyby czas wykonywania zlecenia był ściśle określony, nie powodowałyby to jeszcze automatycznie uznania, że powódki świadczyły prace podporządkowaną pracodawcy (por. wyrok SN z 6.10.1998 r., I PKN 389/98).

Powódki nie podlegały regulaminowi pracy. Nie wykonywały charakterystycznej dla zatrudnienia pracowniczego pracy zmianowej, taki rodzaj pracy nie był w ogóle świadczony u pozwanego. Nie były karane dyscyplinarnie. Nakładano na nie wskazane w umowach zlecenia kary porządkowe, nie występujące przy zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę.

Umowa przewidywała możliwość pracy w domu po uprzednim zwróceniu się pozwanej w celu udostępnienia telefonu i takie przypadki zdarzały się, choć powódka W. zgody na pracę zdalną nie otrzymała. Zgromadzony materiał dowodowy wskazuje, że strona pozwana zapewniała powódkom materiały i narzędzia do wykonywania zlecenia w centrum operacyjnym. Okoliczność, że zasadą było wykonywanie zlecenia w centrum operacyjnym, wynikała zdaniem Sądu z charakteru zleconych czynności.

Powódki miały pełną dowolność w decydowaniu kiedy i z jakim klientem nawiążą współpracę. Mogły to być osoby z udostępnionej przez pozwaną listy kontaktów, a także osoby wskazane przez powódki. Powódki nie musiały usprawiedliwiać swojej nieobecności w centrum operacyjnym, przedkładać zwolnień lekarskich, wnioskować o urlop ani usprawiedliwiać spóźnień, choć poproszono je o zgłaszanie takich okoliczności trenerowi, co powódki czyniły. Jak zeznała powódka S., wystarczyło poinformować trenera o nieobecności. Nie wiązało się to dla powódek z żadnymi konsekwencjami poza wskazaną w umowie utratą wynagrodzenia z powodu nieosiągnięcia danego dnia 120 minut rozmów z klientami.

Umowy zawarte przez powódki nie przewidywały bezwzględnego obowiązku osobistego wykonywania zlecenia, choć wskazywały, że powódki mają wykonywać zlecenie samodzielnie i po odbyciu szkolenia. Brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (tak SN w wyroku z 28.10.1998 r., I PKN 416/98). Podkreślenia jednak wymaga, że powinność osobistego

świadczenia pracy nie jest cechą charakterystyczną jedynie dla stosunków pracy, wybór wykonawcy w umowach cywilnoprawnych niejednokrotnie zależy od jego osobistych przymiotów i umiejętności.

Umowy zawarte przez powódki nie przewidywały stałego składnika wynagrodzenia wypłacanego powódkom co miesiąc za sam fakt wykonywania czynności w centrum operacyjnym, bez względu na osiągnięte rezultaty. Warunkiem uzyskania w rozliczeniu miesięcznym zapłaty za usługi świadczone danego dnia było przeprowadzenie rozmów z klientami o łącznej długości 120 minut. Takie ukształtowanie wynagrodzenia, polegające na przerzuceniu ryzyka nieosiągnięcia rezultatu na zleceniobiorcę, jest typowe dla umów cywilnoprawnych. W umowach o pracę ryzyko prowadzonej działalności spoczywa na pracodawcy i nie może on przerzucać całego ryzyka gospodarczego na pracowników. Od efektów pracy może być w przypadku umowy o pracę uzależniony jedynie dodatkowy składnik wynagrodzenia, nie zaś jego podstawa. Ponadto powódki wystawiały rachunki stronie pozwanej za wykonane usługi.

Powódki w swoich zeznaniach wskazywały, że za przełożoną uważały A. K.. Powódka S. wskazywała ponadto na podporządkowanie K. S.. Obie powódki wskazywały także, że ich głównym przełożonym był R. S., który zlecił A. K. i K. S. nadzorowanie ich pracy. Sąd stanowiska powódek co do pozostawania przez nie w stosunku pracowniczego podporządkowania R. S., A. K. i K. S. nie podzielił.

Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, K. S. ani A. K. nie byli w żadnym okresie pracownikami strony pozwanej, nie łączyła ich również ze stroną pozwaną umowa cywilnoprawna. K. S. był pracownikiem firmy C. P. w okresie od maja 2012 r., wcześniej zaś przebywał w centrum operacyjnym nie będąc związany umową z pozwanym ani współpracującą z nim firmą z uwagi na bliskie powiązania rodzinne z R. S., któremu pomagał, angażując się w szkolenie zleceniobiorców. A. K. przebywała zaś w centrum operacyjnym jako kierownik szkolenia i trener i była związana umową zlecenia z firmą C. P.sp. z o.o. Jej zadaniem było przeszkolenie zleceniobiorców, żeby mogli samodzielnie wykonywać objęte umowami przedmiot zlecenia. Obecność K. S. (jedynie w początkowym okresie współpracy między pozwaną a powódką S.) i A. K. w centrum operacyjnym była zatem ściśle związane z przeszkoleniem i przygotowaniem powódek do wykonywanych czynności. Fakt, iż pomagali oni w sprawdzaniu jakości obsługi klienta i pomagała powódkom w eliminacji błędów nie świadczy o tym, by byli oni przełożonymi powódek. Działania A. K. i K. S. miały na celu osiągnięcie przez powódki odpowiedniego poziomu umiejętności a tym samym pełnej samodzielności w realizowaniu zleceń. Prezes strony pozwanej R. S., jak wynika z zeznań świadków, sporadycznie kontaktował się ze zleceniobiorcami, będąc zajęty innymi sprawami.

Należy zauważyć, że zleceniobiorca lub świadczący usługi również mogą podlegać pewnej kontroli i nadzorowi ze strony zleceniodawcy w zakresie prawidłowości wykonywania czynności objętych umowami cywilnoprawnymi. Jest zdaniem Sądu w pełni zrozumiałe, że strona pozwana oczekiwała wykonywania przez powódki usług wskazanych w umowie zlecenia w odpowiednim terminie i odpowiedniej jakości. Ponieważ jednak akceptowane przez pozwaną działania K. S. i A. K. dotyczyły jedynie doszkalania i kontroli wykonywania przez powódki czynności objętych umową zgodnie z wytycznymi przekazanymi na szkoleniu wstępnym i przypominanymi na szkoleniach dodatkowych, a ich przejawem nie było wydawanie powódkom poleceń dotyczących bieżącej organizacji pracy ani wykonywania czynności nie objętych umową, nie sposób uznać tych czynności za przejawy pracowniczego podporządkowania powódek pracodawcy lub osobom działającym na jego polecenie. Czym innym jest kontrola, czy zleceniobiorcy realizują w praktyce wiedzę i wytyczne przekazane im na szkoleniu zorganizowanym dla nich przed rozpoczęciem wykonywania zlecenia i mającym na celu przygotowanie ich do samodzielnego wykonywania zlecenia, czym innym zaś pozostawanie przez pracowników w dyspozycji pracodawcy, przejawiające się w wykonywaniu bieżących poleceń dotyczących kwestii organizacyjnych, technicznych i merytorycznych, w zakresie ogólnie określonym w umowie o pracę. Powódki – w szczególności powódka S. – a także świadkowie – przyznali wprost, że po ukończonym szkoleniu mieli wiedzę o sposobie wykonywania czynności, mogli samodzielnie wykonywać zlecenie i tylko w razie wątpliwości pytali trenera. Byli sprawdzani celem pełnej realizacji wytycznych przekazanych im na szkoleniu i w tym celu dodatkowo szkoleni indywidualnie, już w czasie wykonywania zlecenia. Zdaniem Sądu powyższe okoliczności wskazują, że w okresie wykonywania zlecenia powódki nie miały „przełożonego” i nie pozostawały w stosunku podporządkowania typowego dla stosunków pracy, podlegały bowiem jedynie nadzorowi występującemu również przy umowach cywilnoprawnych.

Reasumując stwierdzić należy, że w łączących każdą z powódek ze stroną pozwaną stosunkach prawnych nie występowały, wbrew ocenie powódek, podstawowe i konstrukcyjne cechy umów o pracę, czyli zgodna wola stron obu pozostawania w takim stosunku ani wykonywanie przez powódki pracy podporządkowanej, pod kierownictwem pracodawcy.

Wobec ustalenia, że stron nie łączył w spornym okresie stosunek pracy, Sąd Rejonowy rozważał jednocześnie oddalenie w wyroku roszczenia powódki M. W. o zapłatę kwoty za – jak podnosiła powódka – pracę wykonaną przez nią na podstawie stosunku pracy. Zgodnie jednak z utrwalonym stanowiskiem, wyrażanym przez Sąd Okręgowy we W., sąd pracy nie jest właściwy do rozstrzygnięcia w zakresie roszczeń o zapłatę z tytułu stosunku pracy w sytuacji, gdy oddala roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy i stwierdza, że strony łączyła umowa o charakterze cywilnoprawnym. W razie uprawomocnienia się wyroku oddalającego powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, sprawa o zapłatę podlega bowiem zdaniem Sądu Okręgowego rozpoznaniu przez właściwy dla rozstrzygnięcia w przedmiocie roszczeń z umów cywilnoprawnych sąd cywilny. Na podstawie art. 317 §1 k.p.c. Sąd Rejonowy wydał zatem w niniejszej sprawie wyrok częściowy, oddalając żądanie powódki K. S. w całości i oddalając roszczenia powódki M. W. w części – w zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy (pkt I i II wyroku).

Wysunięte przez powódkę M. W. żądanie zapłaty ma zdaniem Sądu związek z rozliczeniem łączącej strony umowy cywilnoprawnej, w przypadku uprawomocnienia się wyroku częściowego oddalającego roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy, roszczenie powódki M. W. będzie podlegało przekazaniu do rozpoznania przez właściwy sąd cywilny.

Zgodnie z art. 108 par. 1 zd. 1 k.p.c., Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji. Wyrok częściowy nie należy do orzeczeń kończących postępowanie, a zatem Sąd Rejonowy nie zawarł w nim rozstrzygnięcia o kosztach postępowania powódki M. W., której żądanie zostało rozpoznane częściowo.

Ponieważ roszczenia wysunięte przez powódkę K. S. zostały w wyroku częściowym rozpoznane w całości – powódka domagała się wyłącznie ustalenia istnienia stosunku pracy- to w stosunku do powódki S. wyrok zawiera rozstrzygnięcie o kosztach. W punkcie III wyroku Sąd Rejonowy na podstawie art. 113 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c. obciążył zatem nieuiszczonymi przez powódkę K. S. kosztami sądowymi Skarb Państwa, uznając, że nie było podstaw do obciążania nimi strony wygrywającej postępowanie – strony pozwanej – powódka była zaś od kosztów sądowych w niniejszej sprawie zwolniona.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.