

*Sygn. akt X P 964/15*

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 grudnia 2017 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy**

**i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie następującym:

**Przewodniczący:** SSR Marcin Szajner

Ławnicy: Magdalena Wersocka, Mirosława Zarzycka

**Protokolant:** Katarzyna Kunik

**po rozpoznaniu w dniu** 1 grudnia 2017 r. we Wrocławiu

**sprawy z powództwa:** S. R.

**przeciwko** (...) sp. z o.o. z siedzibą we W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę, wydanie świadectwa pracy i wynagrodzenie

**I. oddała powództwo;**

**II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;**

**III. pozostałe koszty postępowania zalicza na rachunek Skarbu Państwa.**

## UZASADNIENIE

**Pozwem z dnia 30 października 2015 r.** (data stempla pocztowego), sprecyzowanym ostatecznie w piśmie procesowym z dnia 23 sierpnia 2016 r., powódka S. R. wniosła o ustalenie istnienia w okresie od dnia 9 września 2015 r. do dnia 9 grudnia 2015 r. stosunku pracy między powódką a stroną pozwaną, (...) Sp. z o.o. we W., o ustalenie wysokości wynagrodzenia powódki w ramach stosunku pracy z pozwaną w wysokości 9 950,46 zł brutto miesięcznie, o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w kwocie 17 333,05 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, o zasądzenie od strony pozwanej kwoty 7 197,33 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę, o zobowiązanie strony pozwanej do wydania powódce świadectwa pracy oraz o zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych (k. 2 – 4, 485 – 487).

**W uzasadnieniu** swojego stanowiska w sprawie powódka wskazała, że u strony pozwanej została zatrudniona w oparciu o umowę o pracę na okres próbny od dnia 9 września 2015 r. do dnia 9 grudnia 2015 r. Umowa o pracę została zawarta w formie ustnej z prezesem zarządu pozwanej spółki. Powódka zajęła stanowisko dyrektora ds. rozwoju (stanowisko kierownicze), a do jej zadań należały kontakty z potencjalnymi dostawcami i klientami oraz kierowanie biurem. Ponadto powódka aktywnie uczestniczyła w przygotowaniu wniosku o otrzymanie dotacji unijnej dla pozwanej spółki. Przed rozpoczęciem współpracy powódka przesała prezesowi zarządu swoje CV. W toku współpracy strona pozwana zleciła przygotowanie dla powódki wizytówki firmowej. Powódka została zobowiązana do

przebywania w biurze spółki w godzinach od 8:00 do 16:00. O każdej nieobecności w pracy powódka informowała prezesa zarządu. Powódka korzystała z ubezpieczenia medycznego przewidzianego dla pracowników pozwanej spółki, brała udział w wyjazdach służbowych oraz szkoleniach przewidzianych dla pracowników spółki, posiadała dostęp do dokumentów związanych z działalnością spółki.

W dniu 16 października 2015 r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wskazania konkretnej przyczyny, podając jedynie, że inaczej wyobrażał sobie współpracę. Pracodawca wręczył także powódce kopertę z wynagrodzeniem (5 000 zł), które w ocenie powódki było niepełne.

Dochodzona przez powódkę kwota zaległego wynagrodzenia (7 197,33 zł brutto) obejmuje wynagrodzenie za okres od dnia 9 września 2015 r. do dnia 9 października 2015 r. (tj. 9 950,46 zł brutto) wraz z wynagrodzeniem należnym powódce za okres od dnia 10 października 2015 r. do dnia 16 października 2015 r. (tj. 2 246,87 zł brutto), pomniejszone o otrzymane przez powódkę od prezesa zarządu pozwanej spółki 5 000 zł.

Dochodzone przez powódkę odszkodowanie w kwocie 17 333,05 zł brutto stanowi kwotę wynagrodzenia należnego powódce za okres do końca czasu trwania umowy o pracę, tj. od dnia 17 października 2015 r. do dnia 9 grudnia 2015 r.

**Oświadczeniem** złożonym przez pełnomocnika w trakcie rozprawy w dniu 17 lutego 2016 r. strona pozwana, (...) Sp. z o.o. we W., wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych (k. 31).

**W uzasadnieniu** swojego stanowiska w sprawie (pismo procesowe, k. 219 – 235) strona pozwana podkreśliła, że powódka nie świadczyła nigdy pracy na rzecz strony pozwanej na podstawie stosunku pracy. Powódka podjęła współpracę ze stroną pozwaną na okres miesiąca, od dnia 15 września 2015 r. do dnia 16 października 2015 r., w oparciu o umowę o dzieło, której nie podpisała. Celem nawiązania współpracy między stronami była analiza zespołu pracowniczego strony pozwanej pod względem motywacji do działania i sporządzenie planu wdrożenia programu rozwoju działu sprzedaży spółki. Po miesiącu prezes zarządu pozwanej miał ocenić kompetencje powódki jako konsultanta i menadżera, a także stopień integracji i współpracy powódki z zespołem. Przedmiot kontraktu stanowiło opracowanie planu wdrożenia programu rozwoju działu sprzedaży pozwanej spółki. Była to więc typowa umowa rezultatu o charakterze cywilnoprawnym, zbieżna z charakterem dotychczas wykonywanych przez powódkę czynności zawodowych, wskazanych przez powódkę w CV. Dzieło miało być wykonane w terminie od dnia 15 września 2015 r. do dnia 16 października 2015 r., a za jego wykonanie powódka miała otrzymać wynagrodzenie w wysokości 5 000 zł netto. W ramach planu wdrożenia programu rozwoju działu sprzedaży powódka miała dokonać diagnozy kluczowych potrzeb biznesowych firmy, określić cele strategiczne i operacyjne, określić plany wdrożenia programów rozwoju z zakresu kompetencji menadżerskich i przywódczych dla pracowników, określić cele strategiczne sprzedaży produktów firmy wraz z wdrożeniem i nadzorem. Strony uzgodniły także, że powódka ma prawo korzystać z biura i infrastruktury będącej w użyciu pozwanej spółki. Powódka nie posiadała wyznaczonych godzin pracy, ale z uwagi na zakres i specyfikę umowy o dzieło, w tym m.in. analizę pracy zespołu, wykonującego swoje obowiązki w godzinach 8:00 – 16:00, także powódka przebywała w tych godzinach w biurze. Przed zawarciem umowy o dzieło powódka oraz prezes zarządu pozwanej spółki sporządzili spis celów i planu działań, na podstawie którego powódka miała przygotować finalny raport. Prezes zarządu pozwanej nie przekazywał powódce wzorów umów, druków ani ofert spółki. Z przedmiotowymi danymi powódka zapoznała się samodzielnie, bowiem są one zgromadzone w biurze spółki, bądź zostały jej one udostępnione przez pracowników spółki z uwagi na konieczność poznania przez powódkę zakresu działania zespołu i specyfiki współpracy z klientami obsługiwanymi przez pozwaną. Powódka nie nadzorowała jednak kiedykolwiek umów z kontrahentami, nie brała udziału w negocjacjach umów, nie były one przedmiotem jej analiz merytorycznych.

Potwierdzeniem istnienia rzekomego stosunku pracy łączącego strony nie jest też podleganie przez powódkę pracowniczemu ubezpieczeniu medycznemu. Takie ubezpieczenie nie funkcjonowało bowiem w pozwanej spółce. (...) Sp. z o.o. na podstawie umowy zawartej ze spółką (...) administrowała umową ubezpieczenia zdrowotnego, zawartą przez (...) dla członków klubu. Umowa ta zawarta była dla zamkniętej liczby 240 osób i opłacana była w formie przedpłaty przez (...). W przypadku kiedy stan osób objętych umową zmniejszał się, pozwana spółka była

obowiązana do uzupełnienia i zachowania minimalnego stanu osób objętych umową. W tym celu pozwana spółka umożliwiała korzystanie m.in. chętnym pracownikom i osobom zatrudnionym w oparciu o umowy cywilnoprawne z opłaconej uprzednio przez (...) ochrony zdrowotnej. Strona pozwana zawarła umowę o ubezpieczenie zdrowotne dla pracowników dopiero w 2016 r.

Odnosząc się do kwestii wizytówek strona pozwana wskazała, że powódka zwróciła się do prezesa zarządu pozwanej spółki z prośbą o zgodę na udział w spotkaniu z głównym klientem pozwanej spółki, (...), z uwagi na problemy jakie nastęczał klient zespołowi pozwanej. Celem wyjazdu powódki na spotkanie była ocena roszczeniowej postawy klienta. Powódka nie posiadała własnych wizytówek i w trakcie spotkania z zarządem klienta posłużyła się cudzą wizytówką, na której skreśliła imię i nazwisko pracownicy i wpisała własne. Zachowanie powódki naraziło prezesa zarządu pozwanej spółki na kpiny ze strony klienta. Po powrocie ze spotkania prezes zarządu pozwanej zlecił przygotowanie wizytówek dla powódki celem uniknięcia kompromitujących sytuacji w przyszłości.

Przydzielenie powódce adresu e – mail miało na celu ułatwienie kontaktu powódki z pracownikami pozwanej spółki w czasie przygotowywania raportu.

Strona pozwana dodała, że powódka nie podpisywała list obecności, nie została też objęta listą płac. Pozwana spółka zaprzeczyła, jakoby powódce zlecono prowadzenie sprawy dotacji unijnej, a także by powódka była delegowana na szkolenia motywacyjne.

Podsumowując strona pozwana wskazała, że powierzony powódce zakres obowiązków i cechy stosunku łączącego ją z pozwaną spółką odpowiadały wyłącznie cywilnoprawnej konstrukcji umowy o dzieło, uwzględniającej cechy kontraktu menadżerskiego.

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

Strona pozwana prowadzi działalność gospodarczą w formie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością pod firmą (...) Sp. z o.o. Siedziba spółki mieści się we W.. Organem uprawnionym do reprezentowania podmiotu jest zarząd. Pozwana spółka posiada zarząd jednoosobowy. Na dzień 15 stycznia 2016 r. prezesem zarządu pozwanej spółki był J. N., który pełnił tę funkcję od końca roku 2013 do kwietnia 2017 r.

Przedmiotem prowadzonej przez (...) Sp. z o.o. we W. działalności gospodarczej jest m.in. działalność agentów i brokerów ubezpieczeniowych, pozostała działalność wspomagająca usługi finansowe (z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszy emerytalnych), przetwarzanie danych, zarządzanie stronami internetowymi, działalność portali internetowych, działalność rachunkowo – księgową, doradztwo podatkowe, działalność związana z oceną ryzyka i szacowaniem poniesionych strat, badanie rynku i opinii publicznej, działalność centrów telefonicznych.

W roku 2015 spółka zatrudniała cztery osoby w oparciu o umowę o pracę, a z czterema osobami współpracowała w oparciu o umowy cywilnoprawne. We wrześniu 2015 r. w pozwanej spółce dwie osoby były zatrudnione na umowę o pracę. Pozwana spółka korzystała także z usług podmiotów gospodarczych, z którymi współpracowała w oparciu o umowy cywilnoprawne (np. z M. B., który prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą, w ramach której świadczy usługi informatyczne, oraz z M. F., która w ramach prowadzonej działalności gospodarczej świadczy usługi kadrowo – księgowo).

#### **Dowód:**

Odpis z rejestru przedsiębiorców KRS nr (...) – stan na dzień 15.01.2016 r.

(k. 19 – 25)

Zeznania świadka J. N. (k. 546 – 548; płyta CD)

Zeznania świadka A. M. (k. 476; płyta CD)

Zeznania świadka M. B. (k. 496, 497; płyta CD)

Zeznania świadka M. F. (k. 514 – 516; płyta CD)

J. N. zna powódkę prywatnie od wielu lat. W drugiej połowie 2015 r. pozwana spółka rozpoczęła realizację wymagającego zlecenia. Zespół pracowników spółki nie radził sobie z wynikającymi ze zlecenia obowiązkami. Pracownicy odczuwali nadmiernym stres oraz presję. Z uwagi na zaistniałą sytuację J. N. postanowił skorzystać z pomocy profesjonalistki, za jaką uważał powódkę.

W lipcu 2015 r. J. N. zaprosił powódkę na spotkanie i przedstawił jej sytuację spółki. Powódka zaproponowała, że podejmie się zadania rozwiązania problemów spółki związanych z realizacją trudnego zlecenia. Powódka wskazała, że w pierwszej kolejności musi poznać J. N. od strony zawodowej, i w tym celu konieczne będzie przeprowadzenie przez powódkę tzw. warsztatów przywództwa. Warsztaty te powódka zrealizowała w trakcie dwóch kolejnych spotkań z J. N., w trakcie których zadawała prezesowi zarządu pytania, a na podstawie odpowiedzi dokonała analizy zdolności przywódczych prezesa. Przedmiotowa analiza nie stanowiła wykonania jakiegokolwiek umowy, była jedynie wstępnym rozeznaniem dla powódki, po którym miała ona zdecydować, czy podejmie się ostatecznie analizy problemów występujących w pozwanej spółce.

Po przeprowadzeniu analizy zdolności przywódczych prezesa zarządu powódka podjęła decyzję o chęci współpracy i zgodziła się dokonać oceny pracy zespołu pozwanej spółki. J. N. oczekiwał od powódki, że przygotuje ona analizę sytuacji zespołu pracowników spółki, przeanalizuje zespół pod względem umiejętności i predyspozycji pracowników oraz przedstawi rekomendacje dotyczące naprawy ewentualnych nieprawidłowości, co usprawni realizację wymagającego zlecenia, jakiego podjęła się spółka. Powódka ustaliła z J. N., że badanie wykona w ciągu około miesiąca, w oparciu o umowę o dzieło, której efektem będzie raport, sporządzony w formie dokumentu. Początkowo powódka wskazywała, że preferowanym przez nią typem umowy jest umowa o pracę, jednak po odmowie akceptacji takiej formy umowy przez J. N. powódka przystąpiła na formę umowy o dzieło. Powódka próbowała także wynegocjować możliwość wykonywania obowiązków zdalnie, na co J. N. nie wyraził zgody. Następnie strony przystąpiły do negocjacji warunków finansowych umowy. Prezentując swoje oczekiwania finansowe powódka wskazała kwotę 14 000 zł miesięcznie. Na pytanie skąd taka stawka powódka odpowiedziała, że z danych zaczerpniętych z internetu wie, że wynagrodzenia w takich kwotach są wypłacane tzw. trenerom biznesowym przez korporacje. Ostatecznie strony osiągnęły porozumienie co do stawki wynagrodzenia w kwocie 5 000 zł netto po wykonaniu przez powódkę dzieła.

### **Dowód:**

Zeznania świadka J. N. (k. 546 – 548; płyta CD)

Wiadomość e – mail z dn. 27.08.2015 r. wraz z załącznikiem – CV powódki  
(k. 236 – 238)

Podsumowanie warsztatu przywództwa pozwanej spółki z dn. 14.09.2015 r. (k. 115 – 116, 242 – 244, 311);

częściowo przesłuchanie powódki ( k.643-646; płyta CD k.648)

Ustalone przez powódkę i J. N. warunki współpracy zostały ujęte w treści umowy o dzieło, przygotowanej przez pozwaną spółkę.

W treści umowy o dzieło wskazano, że zostaje ona zawarta w dniu 15 września 2015 r. pomiędzy (...) Sp. z o.o. we W. (zwaną w dalszej części zamawiającym), reprezentowaną przez J. N. – prezesa zarządu, a S. R. (zwaną w dalszej części wykonawcą). Przedmiot umowy stanowiło dzieło polegające na opracowaniu planu wdrożenia programu rozwoju działu sprzedaży (§ 1). Wykonawca miał wykonać dzieło w terminie ustalonym przez strony, tj. w terminie od dnia 15 września 2015 r. do dnia 16 października 2015 r. (§ 2). Za wykonanie dzieła wykonawca miał otrzymać wynagrodzenie

w wysokości 5 000 zł netto (§ 3), które miało zostać wypłacone po dokonaniu odbioru dzieła przez zamawiającego i na podstawie rachunku (§ 4).

Na dokumencie umowy o dzieło podpis złożył tylko prezes zarządu pozwanej spółki. Takiego podpisu nie złożyła powódka.

**Dowód:**

Kopia umowy o dzieło z dn. 15.09.2015 r. (k. 252)

Zeznania świadka J. N. (k. 546 – 548; płyta CD);

częściowo przesłuchanie powódki ( k.643-646; płyta CD k.648)

Mimo braku złożenia przez powódkę podpisu na umowie o dzieło z dnia 15 września 2015 r. powódka faktycznie przystąpiła do realizacji przedmiotu umowy. W tym celu prezes zarządu pozwanej spółki zlecił informatykowi założenie konta dla powódki na laptopie należącym do majątku spółki. Laptop ten nie został przydzielony powódce na wyłączność – mógł z niego korzystać każdy pracownik spółki. Na równi z pracownikami spółki powódka otrzymała możliwość korzystania ze służbowego telefonu komórkowego. Powódce udostępniono biurko, przy którym mogła pracować, jednak w zależności od woli powódki mogła ona przebywać w innych pomieszczeniach.

Powódce przydzielono także adres e – mail do komunikacji z zespołem w systemie wewnętrznym.

Prezes zarządu przedstawił powódkę pracownikom pozwanej spółki w połowie września 2015 r. i przekazał im informację o zadaniu powódki.

**Dowód:**

Zeznania świadka J. N. (k. 546 – 548; płyta CD)

Zeznania świadka A. M. (k. 476; płyta CD)

Zeznania świadka M. B. (k. 496, 497; płyta CD)

Zeznania świadka K. M. (k. 498 – 500; płyta CD)

częściowo przesłuchanie powódki ( k.643-646; płyta CD k.648)

Powódka uzyskała dostęp do biura pozwanej spółki i mogła w nim przebywać w wybranych przez siebie godzinach. Ponieważ analiza problemów zespołu wymagała kontaktów powódki z pracownikami pozwanej spółki, w tym obserwacji podejmowanych przez nich czynności w godzinach pracy, powódka z reguły przebywała w biurze spółki w takich godzinach jak pracownicy spółki, tj. między 8:00 a 16:00. Powódka nie trzymała się jednak sztywno tych ram czasowych i w trakcie godzin pracy zespołu pracowników spółki wielokrotnie opuszczała biuro spółki, przychodziła później niż o godz. 8:00 i wychodziła wcześniej niż o godz. 16:00. Powódka nie stawiała się w biurze spółki codziennie ani nie pozostawała w nim po godz. 16:00.

Powódka posiadała dostęp do dokumentów zgromadzonych w biurze spółki, w tym m.in. do wzorców umów spółki z kontrahentami. Powódka miała analizować przedmiotowe dokumenty pod kątem postawy kontrahenta i pracowników pozwanej spółki. Do zadań powódki nie należała merytoryczna ocena zawartych kontraktów ani podejmowanie jakichkolwiek czynności związanych z kontaktem z kontrahentami, negocjowaniem warunków umów itp.

Powódka nie była zobowiązana do potwierdzania swojej obecności w biurze podpisem na liście obecności. Takie podpisy składały tylko dwie osoby, zatrudnione w pozwanej spółce w oparciu o umowę o pracę (tj. K. M., zatrudniona jako specjalistka ds. likwidacji szkód, oraz A. S. (1)).

Godziny pracy powódki nie były ewidencjonowane.

Powódka nie składała wniosków urlopowych i nie była zobowiązana do usprawiedliwiania swojej nieobecności w biurze spółki. Po kilku dniach nieobecności w biurze J. N. zadzwonił do powódki z pytaniem o przyczynę jej nieobecności. Powódka wyjaśniła, że jest chora.

**Dowód:**

Zeznania świadka J. N. (k. 546 – 548; płyta CD)

Zeznania świadka A. M. (k. 476; płyta CD)

Zeznania świadka K. M. (k. 498 – 500; płyta CD)

Książka wydawania, pobierania i zdawania kluczy do biura pozwanej spółki w okresie wrzesień – październik 2015 r. (k. 354 – 356)

Wydruk dyspozycji/poleceń dot. dokumentów w sprawie dotacji unijnej do KRS, druk protokołu zgromadzenia wspólników, druk KRS pozwanej spółki, wydruk maila prezesa zarządu z odręcznymi zapisami dla powódki, szkic planu usprawnień organizacyjnych w pozwanej spółce, wypełnione druki osób członków zespołu, przedstawione ich zakresy obowiązków, tabela celów i potrzeb (...), druki realizowanych umów przekazywanych powódce, ręczny szkic organizacyjny stanowisk sporządzony przez prezesa zarządu, zdjęcia warsztatu celów, druk karty stanowiska pracy prezesa zarządu firmy (...), wydruk wiadomości tekstowych sms z tel. powódki, dokumentacja fotograficzna ze szkolenia w W., notatki ze spotkań służbowych (k. 69 – 207, 386 – 391)

Listy obecności (...) Sp. z o.o. (k. 245 – 247)

Wydruk wiadomości SMS (k. 315, 316)

częściowo przesłuchanie powódki ( k.643-646; płyta CD k.648)

Strona pozwana nie założyła i nie prowadziła akt osobowych powódki.

Przed podjęciem współpracy z pozwaną spółką powódka nie została skierowana na wstępne badania lekarskie medycyny pracy.

**Dowód:**

Zeznania świadka J. N. (k. 546 – 548; płyta CD)

Zeznania świadka A. M. (k. 476; płyta CD)

Powódka nie została ujęta na liście płac pracowników pozwanej spółki.

**Dowód:**

Zeznania świadka A. M. (k. 476; płyta CD)

Wspólna pełna lista płac z okresu wrzesień – grudzień 2015 r. (k. 248 – 251)

J. N. nie określił powódce merytorycznych ram realizacji dzieła. Powódka posiadała pełną dowolność w wyborze metod dokonywanej oceny, nie otrzymywała jakichkolwiek poleceń ze strony prezesa zarządu czy innych osób związanych ze spółką.

Dla powódki nie został sporządzony pisemny zakres obowiązków ani karta stanowiska pracy.

**Dowód:**

Zeznania świadka J. N. (k. 546 – 548; płyta CD)

Jadąc na spotkanie służbowe do W. wraz z powódką J. N. zapytał powódkę, czy ta posiada swoją wizytówkę. Prezesowi zarządu pozwanej spółki chodziło o osobistą wizytówkę powódki, niezwiązaną z żadnym pracodawcą bądź kontrahentem. W szczególności J. N. nie pytał o wizytówkę powódki, która wskazywałaby na stanowisko zajmowane przez powódkę w pozwanej spółce. Powódka odpowiedziała, że nie posiada wizytówki. Wówczas J. N. zażartował, aby powódka skorzystała z wizytówki A. M., skreśliła nazwisko widniejące na wizytówce i wpisała tam swoje. Powódka potraktowała żart prezesa dosłownie, i w trakcie spotkania biznesowego z klientem posłużyła się wizytówką ze skreślonym imieniem i nazwiskiem A. M. i wpisanymi własnymi danymi. Zachowanie powódki stało się obiektem kpin ze strony klienta, dotyczących sytuacji majątkowej spółki. Klient sugerował, że pozwanej spółki nie stać nawet na wizytówki dla pracowników.

Po powrocie ze spotkania biznesowego J. N. zlecił firmie graficznej przygotowanie wizytówek dla powódki. Wizytówka nie była specjalnie projektowana, bowiem pozwana spółka korzysta z szablonu graficznego. Wydrukowanych zostało ok. 200 wizytówek. Przygotowanie dla powódki wizytówki firmowej miało charakter wyłącznie wizerunkowy

**Dowód:**

Zeznania świadka J. N. (k. 546 – 548; płyta CD)

Zeznania świadka A. M. (k. 476; płyta CD)

częściowo przesłuchanie powódki ( k.643-646; płyta CD k.648)

Elementem pracy nad zespołem był udział powódki w spotkaniach pracowników z klientami. Uczestnicząc w takich spotkaniach powódka obserwowała zachowanie klienta i pracownika spółki, nie angażowała się zaś merytorycznie w przebieg spotkania.

Pracownicy spółki przesyłali powódce dokumenty dotyczące współpracy z klientami (m.in. formularze kontaktowe, oferty, reklamacje klienta). Powódka prosiła pracowników, m.in. K. M., by ta przesyłała powódce e – maile, jakie miały trafić do klienta. Powódka analizowała otrzymane dokumenty i wiadomości pod kątem zaproponowania ewentualnych ulepszeń i oceny kreatywności pracowników.

**Dowód:**

Zeznania świadka A. M. (k. 476; płyta CD)

Zeznania świadka K. M. (k. 498 – 500; płyta CD)

Wydruki poczty elektronicznej powódki z przydzielonego adresu służbowego (k. 52 – 68)

Korespondencja e – mail (k. 260 – 262, 300 – 310, 373 – 385, 393 – 428)

Powódka towarzyszyła reprezentantom spółki (K. M., A. M., A. S. (2) oraz prawnikowi spółki) na szkoleniu motywacyjnym, które odbyło się na początku października 2015 r. w W..

Prezes zarządu nie wystawił powódce delegacji na to szkolenie, a powódka nie składała żadnych dokumentów celem rozliczenia po powrocie ze szkolenia. Delegacje otrzymali i zwrócili po powrocie ze szkolenia tylko K. M. i A. S. (1).

**Dowód:**

Zeznania świadka K. M. (k. 498 – 500; płyta CD)

Zeznania świadka A. M. (k. 476; płyta CD)

Zdjęcia warsztatu celów na arkuszach w formie tabel i punktów (k. 118 – 127)

Polecenie wyjazdu służbowego A. S. (1) i K. M. (k. 337, 338)

Korespondencja e – mail (k. 339 – 345);

częściowo przesłuchanie powódki ( k.643-646; płyta CD k.648)

Praktyką stosowaną przez J. N. było powierzanie określonych projektów całemu zespołowi pracowników pozwanej spółki. Do samych pracowników należał podział obowiązków w zależności od posiadanych przez danych pracowników kompetencji, umiejętności i doświadczenia. Zdarzało się, że powódka angażowała się w projekty powierzone zespołowi pracownicemu przez prezesa zarządu. Takie zaangażowanie wynikało wyłącznie z inicjatywy powódki, nie zaś z polecenia prezesa.

**Dowód:**

Zeznania świadka J. N. (k. 546 – 548; płyta CD)

J. N. przekazał świadczącej na rzecz pozwanej spółki usługi księgowo – kadrowe M. F. informację, że powódka będzie osobą kontaktową do odbierania dokumentów księgowych dla pozwanej spółki. Prezes zarządu uprawniał M. F. do przekazywania powódce w szczególności dokumentów związanych z dotacją unijną, o którą starała się spółka.

Wśród osób uprawnionych do odbioru dokumentów prezes wskazał także A. M. i A. W. – zatrudnioną w podmiocie zewnętrznym, który zajmował się przygotowaniem wniosku o dotację unijną.

Powódka kilkakrotnie zjawiała się w biurze M. F. celem odebrania dokumentów dla spółki. M. F. przesyłała także powódce dane na pocztę elektroniczną. Powódka nie dostarczała dokumentów M. F., a wyłącznie je odbierała.

Informacje księgowe niezbędne do przygotowania wniosku o dotację gromadził J. N.. Zlecił on M. F. przygotowanie m.in. zestawienia kosztów planowanych na okres, na jaki miała być przyznana dotacja.

**Dowód:**

Zeznania świadka M. F. (k. 514 – 516; płyta CD)

Przygotowanie wniosku o dotację oraz pomoc w realizacji wniosku pozwana spółka zleciła firmie C (...) i (...). Reprezentantem firmy była A. W.. Strona pozwana nawiązała współpracę z C (...) R. i (...) na przełomie marca i kwietnia 2015 r. J. N. ustalił z A. W. ramowe zasady współpracy oraz był osobą decyzyjną z ramienia pozwanej spółki.

A. W. otrzymywała od powódki informacje i dane finansowe niezbędne do przygotowania strategii rozwoju pozwanej spółki na najbliższe lata. Dane te powódka uzyskiwała od J. N..

A. W. kontaktowała się z powódką osobiście w biurze spółki, telefonicznie bądź poprzez pocztę elektroniczną.

Wniosek o dotację został przygotowany w całości przez C (...) R. i (...).

**Dowód:**

Zeznania świadka A. W. (k. 536, 537; płyta CD)

Korespondencja e – mail (k. 256 – 259, 263 – 280, 291 – 297, 392)

Umowy i oferty C (...) R. i (...) (k. 353 – 361);



częściowo przesłuchanie powódki ( k.643-646; płyta CD k.648)

Dokument umowy o dzieło z dnia 15 września 2015 r., którego powódka nie podpisała, prezes zarządu przekazał M. F. w październiku 2015 r. w celu dokonania przez nią rozliczenia podatkowego za wrzesień 2015 r. Do umowy dołączony był dokument KW. Celem rozliczenia M. F. naliczyła PIT – 4, który został zapłacony przez spółkę, a na koniec roku 2015 sporządziła druk PIT – 11 dla powódki.

**Dowód:**

Zeznania świadka M. F. (k. 514 – 516; płyta CD)

Rachunek do umowy o dzieło (k. 240)

Oświadczenie wykonawcy dla celów podatkowych (k. 241)

Zatrudniona w oparciu o umowę o pracę od maja 2016 r. na stanowisku dyrektora zarządzania A. M. otrzymywała wynagrodzenie miesięczne w wysokości 2 500 zł netto. Stanowisko dyrektora zarządzania jest najwyższym w hierarchii służbowej stanowiskiem w pozwanej spółce.

Zatrudniona w oparciu o umowę o pracę na stanowisku specjalisty ds. likwidacji szkód K. M. otrzymywała wynagrodzenie miesięczne w wysokości 2 300 zł netto.

J. N. nie pobierał wynagrodzenia od pozwanej spółki.

**Dowód:**

Zeznania świadka A. M. (k. 476; płyta CD)

Zeznania świadka K. M. (k. 498 – 500; płyta CD)

Zeznania świadka M. F. (k. 514 – 516; płyta CD)

Pracownicy pozwanej spółki odbierali obecność powódki w biurze i podejmowane przez nią czynności jako dezorganizujące ich pracę. Pracownicy zgłaszali swoje uwagi na temat powódki prezesowi zarządu.

**Dowód:**

Zeznania świadka A. M. (k. 476; płyta CD)

W 2015 r. w pozwanej spółce nie funkcjonowało pracownicze ubezpieczenie medyczne. (...) Sp. z o.o. na podstawie umowy zawartej ze spółką (...) administrowała umową ubezpieczenia zdrowotnego, zawartą przez (...) dla członków klubu. Umowa ta zawarta była dla zamkniętej liczby 240 osób i opłacana była w formie przedpłaty przez (...). W przypadku kiedy stan osób objętych umową zmniejszył się, pozwana spółka była obowiązana do uzupełnienia i zachowania minimalnego stanu osób objętych umową. W tym celu pozwana spółka umożliwiała korzystanie m.in. chętnym pracownikom i osobom zatrudnionym w oparciu o umowy cywilnoprawne z opłaconej uprzednio przez (...) ochrony zdrowotnej. Składki opłacane były przez (...).

Powódka zgłosiła chęć podlegania ubezpieczeniu medycznemu, a prezes zarządu wyraził na to zgodę.

Strona pozwana zawarła umowę o ubezpieczenie zdrowotne dla pracowników dopiero w 2016 r. Składki odciążane są z wynagrodzeń pracowników podlegających ubezpieczeniu.

**Dowód:**

Zeznania świadka J. N. (k. 546 – 548; płyta CD)

Zeznania świadka A. M. (k. 476; płyta CD)

Zeznania świadka K. M. (k. 498 – 500; płyta CD)

Zeznania świadka M. F. (k. 514 – 516; płyta CD)

Wydruki badań powódki z trzech placówek medycznych zrealizowanych w ramach ubezpieczenia medycznego (k.208 – 213)

Formularz rozliczenia składki do umowy grupowego ubezpieczenia zdrowotnego (k. 317 – 336);

częściowo przesłuchanie powódki ( k.643-646; płyta CD k.648)

W dniu 16 października 2015 r. J. N. spotkał się z powódką i przekazał jej kwotę 5 000 zł tytułem wynagrodzenia ustalonego w umowie o dzieło. J. N. przekazał powódce wynagrodzenie, mimo że nie przestawiła ona raportu dotyczącego wyników analizy przeprowadzonej w pozwanej spółce. Powódka nie miała ustalonego żadnego składnika finansowego który miałby być należnością przyznaną od strony pozwanej a zależną od ilości przepracowanych godzin.

***Dowód:***

Zeznania świadka J. N. (k. 546 – 548; płyta CD)

Zeznania świadka A. M. (k. 476; płyta CD)

Kopia druku KW z dn. 16.10.2015 r. (k. 239)

Na przełomie listopada i grudnia 2015 r. powódka zwróciła się do M. F. z prośbą o wydanie kopii umowy o dzieło z dnia 15 września 2015 r. M. F. odmówiła wydania kopii i skierowała powódkę do J. N..

Powódka nie wносиła o wydanie świadectwa pracy. Powódka nie wystąpiła do Państwowej Inspekcji Pracy ze skargą i prośbą o przeprowadzenie kontroli u strony pozwanej w zakresie charakteru jej zatrudnienia i rozliczenia ze stosunku pracy

***Dowód:***

Zeznania świadka M. F. (k. 514 – 516; płyta CD);

częściowo przesłuchanie powódki ( k.643-646; płyta CD k.648)

W roku 2013 powódka zakończyła około dwuletnią współpracę z podmiotem gospodarczym świadczącym usługi biznesowe dla firm. Powódka nie miała ustalonej miesięcznej stawki wynagrodzenia – otrzymywała stawkę godzinową (150 zł), a wynagrodzenie zależało od liczby godzin, jaka przypadała na realizację danego projektu firmy. W trakcie dwuletniej współpracy powódka wystawiła faktury VAT na łączną kwotę ok. 20 000 zł.

***Dowód:***

Zeznania świadka I. B. (k. 517; płyta CD)

***W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył, co następuje:***

Powództwo jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu w całości.

W niniejszym postępowaniu, po ostatecznym sprecyzowaniu żądania pozwu, powódka domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 9 września 2015 r. do dnia 9 grudnia 2015 r. pomiędzy powódką a stroną pozwaną – (...) Sp. z o.o. we W., ustalenia, że wysokość wynagrodzenia

powódki w ramach stosunku pracy ze stroną pozwaną wynosiła 9 950,46 zł brutto miesięcznie, zasądzenia od strony pozwanej na rzecz powódki odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w kwocie 17 333,05 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie oraz zasądzenia od strony pozwanej kwoty 7 197,33 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę, a także zobowiązania strony pozwanej do wydania powódce świadectwa pracy.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości.

W przedmiotowej sprawie w pierwszej kolejności konieczne było rozpoznanie powództwa w części dotyczącej ustalenia istnienia stosunku pracy, albowiem miało ono bezpośredni wpływ na rozstrzygnięcie dalszych roszczeń podnoszonych przez powódkę z tytułu zawartej z pozwaną spółką umowy.

Podstawę prawną roszczenia powódki o ustalenie istnienia stosunku pracy stanowi 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. W orzecznictwie przyjmuje się, że interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy należy rozumieć szeroko i jego istnienie nie jest wykluczone przez możliwość domagania się niektórych roszczeń ze stosunku pracy (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 20, poz. 646). Podkreślenia wymaga jednak, że powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jest w przepisach proceduralnych wyróżnione jako specjalny rodzaj powództwa o ustalenie (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.), co należy traktować jako wskazanie, że regułą (praktycznie bez wyjątków) jest uznanie istnienia interesu prawnego w takim ustaleniu (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2001 r., sygn. akt I PKN 594/00, Legalis).

Pomimo braku wskazania przez powódkę interesu prawnego, jaki posiada w ustaleniu przez Sąd istnienia stosunku pracy, Sąd, kierując się aktualnymi poglądami doktryny i judykatury, ustalił, że taki interes powódka posiada. Stosunek pracy wiąże się z tak daleko idącymi skutkami prawnymi, że w ocenie Sądu nie można przyjąć, iż wystarczające byłoby zgłoszenie przez powódkę ewentualnych innych roszczeń, w tym roszczeń pieniężnych, bez konieczności uciekania się do powództwa o ustalenie.

Aby wykazać istnienie stosunku pracy między stronami należy odróżnić umowę o pracę od umów cywilnoprawnych. Kryteria, jakimi kieruje się Sąd, ustalając czy między stronami istniał stosunek pracy, wynikają z art. 22 k.p. Jak zauważył Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 25 listopada 2005 r. (sygn. akt I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26) problem ten sprowadza się do wykładni art. 22 k.p., który był już wielokrotnie przedmiotem analizy Sądu Najwyższego, a wypracowana linia orzecznicza jest jednolita i utrwalona. Trafnie zauważono, iż wykonywanie takich samych czynności może występować w ramach umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. W przywołanym orzeczeniu Sąd Najwyższy podkreśla rolę kierownictwa pracodawcy jako charakterystycznego i konstrukcyjnego elementu istnienia stosunku pracy, wskazując, że cechą umowy o pracę nie jest też pozostawanie w dyspozycji pracodawcy – bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych – lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny 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 (...).

Zgodnie z dyspozycją 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Treścią umowy o pracę jest, w konsekwencji przyjętego unormowania, z jednej strony zobowiązanie się pracownika do wykonywania określonej pracy za wynagrodzeniem, z drugiej strony zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia pracownika i wypłacenia mu wynagrodzenia za wykonaną pracę. Podkreślenia przy tym wymaga, iż umowa o pracę, mimo swych odrębności,

posiada, jak każda umowa cywilnoprawna, cechy charakterystyczne dla każdego stosunku zobowiązaniowego – jest dwustronnie zobowiązująca, konsensualna i odpłatna. Posiada jednak również cechy wyróżniające ją od innych stosunków zobowiązaniowych, w szczególności zaś od umowy o dzieło, uregulowanej w art. 627 i nast. k.c., od umowy zlecenia, uregulowanej w art. 734 i nast. k.c. czy też od umowy agencji, uregulowanej w art. 758 i nast. k.c. Kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, na zasadach podporządkowania pracowniczego, która to zasada jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie dzieła, zlecenia, agencji czy też innych umów nienazwanych.

Zasada podporządkowania ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy, przy czym ustalenie jej istnienia następuje w szczególności według takich elementów jak określony czas pracy, w tym obowiązek wykonywania pracy w systemie zmianowym czy też w godzinach nadliczbowych, oznaczone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, przeniesienie ciężaru ryzyka prowadzonego przedsięwzięcia na pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r., sygn. akt I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26).

Przy ocenie stosunku prawnego łączącego strony należy brać pod uwagę nie tyle zapisy postanowień przyjętych w umowie, bo te mogą stwarzać tylko pozory zawarcia umowy cywilnoprawnej, ale faktyczne warunki jej wykonywania. Jeżeli natomiast umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy cywilnej, wówczas dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1998 r., sygn. akt I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999/20/646). Ponadto, jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej rodzaju decydują zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 1998 r., sygn. akt I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999/14/449; z dnia 2 września 1998 r., sygn. akt I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999/18/582). Charakter umowy ustala się na podstawie treści oświadczeń woli stron, dokonując ich wykładni zgodnie z art. 65 k.c., który stanowi, że oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1), przy czym w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2). Nie można zatem zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści niż tę, którą zawarły (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 r., sygn. akt I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998/11/329). O wyborze podstawy prawnej zatrudnienia decydują bowiem same zainteresowane strony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r., sygn. akt I PKN 594/99, OSNP 2001/21/637), natomiast warunkiem koniecznym dla uznania, że umowa o pracę trwa i doszło do faktycznego jej zawarcia jest ustalenie, że także pracodawca miał zamiar zatrudnienia danej osoby na określonym stanowisku na podstawie umowy o pracę.

Należy także podkreślić, że na podstawie powołanego przepisu art. 22 k.p. nie można konstruować swoistego domniemania istnienia stosunku pracy, tj. nie można stawiać tezy, że każda aktywność zarobkowa w domniemany sposób wykonywana jest w warunkach stosunku pracy, o ile przeciwnik procesowy nie wykaże faktu przeciwnego. Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09 grudnia 1999 r., sygn. akt I PKN 432/99, Pr.Pracy 2000/4/31). Nie można tym samym przerzucać na stronę pozwaną ciężaru wykazania, że zatrudnienie nie miało charakteru pracowniczego. Zatem to nie strona pozwana miała w niniejszej sprawie wykazać, że powódka wykonywała swe zadania na podstawie umowy cywilnoprawnej, lecz powódka miał obowiązek udowodnić, że wykonywała je w warunkach opisanych w art. 22 k.p.

W ocenie Sądu z materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie nie wynika, by zatrudnienie powódki u strony pozwanej miało charakter pracowniczy.

W pierwszej kolejności Sąd zważył, że w stosunku prawnym łączącym strony nie występował element wykonywania pracy pod kierownictwem strony pozwanej. Z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego wynika bowiem, że powódka pozostawała co najwyżej w dyspozycji strony pozwanej, a nie pod jej ścisłym kierownictwem.

Zgodnie zaś z orzecnictwem, o czym była mowa wyżej, cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy podporządkowanej, tj. pracy pod kierownictwem pracodawcy (zob. cytowany wyrok SN z dn. 25.11.2005 r., I UK 68/05).

Z poczynionych przez Sąd ustaleń wynika jednoznacznie, że powódka nie funkcjonowała w strukturze podległości i nadrzędności służbowej w pozwanym zakładzie pracy. Powódka nie posiadała zarówno osób jej podwładnych, jak i swojego przełożonego. W szczególności takim przełożonym wobec powódki nie był ówczesny prezes zarządu pozwanej spółki, J. N.. W swoich działaniach, których efektem miało by sporządzenie raportu dotyczącego ewentualnych nieprawidłowości w pozwanej spółce, powódka pozostawała całkowicie niezależna od jakichkolwiek przedstawicieli strony pozwanej, w tym także J. N.. Zeznający w charakterze świadka J. N. wskazał, że nie wydawał powódce żadnych wiążących jej poleceń służbowych czy nawet wskazówek bądź sugestii – uważał bowiem powódkę za profesjonalistkę oraz osobę legitymującą się nad wyraz bogatym doświadczeniem jako tzw. trener biznesu, a tym samym posiadającą kwalifikacje do samodzielnego przeprowadzenia procesu analizy zachowań pracowników pozwanej spółki przy doborze odpowiednich metod.

Brak cechy kierownictwa strony pozwanej wobec powódki znajduje wyraz w szeregu dalszych okoliczności, towarzyszących stosunkowi prawnemu łączącemu strony. Wbrew twierdzeniom strony powodowej, strona pozwana nie określiła ram czasu pracy powódki. Co prawda w trakcie obowiązywania stosunku prawnego nawiązanego na podstawie ustnych ustaleń powódki i J. N. powódka przebywała w biurze w siedzibie pozwanej z reguły w godzinach między 8:00 a 16:00, to jednak obecność powódki w tym miejscu i w tych godzinach nie wynikała ze stosownego zobowiązania nałożonego przez stronę pozwaną, a z funkcjonalności takiego rozwiązania (powódka miała wówczas ułatwiony kontakt z osobami, których pracę miała obserwować i analizować). To od decyzji powódki zależało, w jakim czasie i w jakich godzinach wykona określone czynności. Co prawda powódka nie była uprawniona do zdalnego wykonywania czynności, jednak okoliczność ta, a w zasadzie fakt, iż J. N., działając jako przedstawiciel spółki, nie wyraził zgody na zdalne świadczenie pracy przez powódkę, nie stanowi przejawu kierownictwa strony pozwanej, charakterystycznego dla stosunku pracy. Oczywistym jest bowiem, że analiza pracy zespołu pracowników strony pozwanej wymagała od powódki obecności w biurze pozwanej spółki, tj. w miejscu przebywania pracowników mających być przez powódkę obserwowanych, a przedmiotowa decyzja J. N., podjęta w trakcie negocjacji prowadzonych z powódką, nie miała na celu umożliwienia sprawowania nadzoru nad pracą powódki, lecz była konieczna z uwagi na charakter czynności, jakie powódka miała wykonać. Powódka nie została przy tym zobowiązana do codziennego przebywania w biurze pozwanej w godzinach od 8:00 do 16:00. Strony nie określiły, że czynności powódki mają odbywać się w ściśle ustalonych porach dnia ani w określonych dniach w ogóle, i z pozostawionej w tym zakresie swobody powódka korzystała. Jak bowiem wskazywali świadkowie, powódka nie przebywała w biurze pozwanej spółki codziennie przez 8 godzin w wyznaczonych dla pracowników godzinach czasu pracy, tj. między 8:00 a 16:00. Z reguły powódka przebywała w biurze przez kilka godzin, przychodziła do biura później niż o godzinie 8:00 i wychodziła wcześniej niż o godzinie 16:00. Nie zdarzało się, by powódka wykonywała czynności po godzinie 16:00.

Oczywistym jest przy tym, że powódka nie miała całkowitej swobody w decydowaniu, w jakim czasie będzie podejmować czynności na rzecz pozwanej, bowiem, jak już była mowa wyżej, działania podejmowane przez powódkę były ściśle skorelowane z czynnościami podejmowanymi przez inne osoby współpracujące ze stroną pozwaną, a przy tym jednocześnie z powódką. Od powódki oczekiwano więc, co jest dla Sądu całkowicie zrozumiałe, że będzie ona podejmować czynności sprawnie i w momencie, w którym jest to konieczne, ale nie ze względu na narzucony powódce określony czas pracy, a z uwagi na fakt, że podejmowane przez powódkę czynności miały nierozzerwalny związek z kadrą pracowniczą pozwanej spółki.

Wynagrodzenie należne powódce z tytułu wykonania przedmiotu umowy nie było uzależnione od przepracowanych przez nią godzin pracy, lecz od realizacji nałożonego na powódkę zadania. Strona pozwana nie prowadziła w ogóle ewidencji czasu pracy powódki.

Pozwana spółka nie sporządzała harmonogramów pracy, którym osoby współpracujące ze spółką, w tym powódka, miałyby się podporządkować, nie określała dni ani godzin, w jakich powódka ma wykonywać czynności. Wykonanie przedmiotu umowy powódka mogła realizować w dowolnym czasie, a strona pozwana nie miała możliwości weryfikacji, ile czasu powódka poświęca na dane zadanie ani w jakich godzinach je realizuje, ponadto nie dysponowała żadnym prawem do żądania od powódki dyspozycyjności i dostępności w określonym czasie. Powódka w zasadzie sama kształtowała swój czas wykonywania czynności, dostosowując go do potrzeb osób, z którymi współpracowała.

Co istotne, powódka nie miała obowiązku podpisywania list obecności ani obowiązku usprawiedliwiania ewentualnych nieobecności (o ile można w ogóle mówić o nieobecności powódki w sytuacji, gdy powódka sama ustalała miejsce i godziny podejmowania czynności). W spornym okresie listy obecności obowiązane były podpisywać tylko osoby zatrudnione w pozwanej spółce w oparciu o umowę o pracę. Powódka nie składała także wniosków urlopowych.

Strona pozwana miała prawo do dokonywania ogólnej kontroli osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym powódki. Kontrola ta sprowadzała się jednak do ogólnego rozeznania co do czynności podjętych przez powódkę w danym okresie, nie polegała zaś na rewidowaniu dokonanych przez powódkę projektów, ocen i analiz pod kątem ich treści. Z zeznań świadka J. N. wynika, że obserwował on pracę powódki i zwrócił jej kilkukrotnie uwagę, że zamiast wykonywać pracę, prowadzi ona prywatne rozmowy.

Kontrola taka jest naturalną i logiczną konsekwencją zlecenia innemu podmiotowi wykonania danych czynności czy wykonania danego dzieła; każdy przedsiębiorca ma bowiem prawo do badania, czy jego kontrahent wykonuje usługi w sposób prawidłowy. Nie można jednak przyjąć, by taka ogólna kontrola, dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności miała świadczyć o podporządkowaniu pracowniczemu. Tak też stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 czerwca 2011 r. (sygn. akt II PK 9/11, LEX nr 1044012), zaznaczając także, że generalnie stosunek zlecenia (odpowiednio stosunek łączący strony umowy o dzieło) nie kreuje stosunku kierownictwa w rozumieniu art. 430 k.c., choć w konkretnych przypadkach nie sposób wykluczyć istnienia stosunku podległości. Nie świadczy to jednak, co należy raz jeszcze ze stanowczością podkreślić, o podporządkowaniu pracowniczemu. Podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy w procesie świadczenia pracy stanowi zaś swoistą linię demarkacyjną, pozwalającą na wyróżnienie elementu konstrukcyjnego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., sygn. akt II PK 153/14, LEX nr 1712814). W niniejszej sprawie kilkukrotna interwencja J. N. w sferę czynności powódki była uzasadniona tym bardziej, że pracownicy spółki przekazywali ówczesnemu prezesowi zarządu informacje, iż powódka swoim zachowaniem destabilizuje ich pracę, a J. N. swoimi uwagami pod adresem powódki dążył jedynie do zmiany takiego stanu rzeczy.

Doniosłe znaczenie ma również sposób wynagradzania, który strony przewidziały w umowie z dnia 15 września 2015 r., a który opierał się na wypłacie umówionego wynagrodzenia po wystawieniu przez powódkę rachunku i po odbiorze wykonanego przez nią dzieła. Powódka nie została ujęta na liście płac pracowników pozwanej spółki. Choć świadczenie pracy w zamian za wynagrodzenie jest jedną z cech stosunku pracy, to podkreślić należy, że sposób, w jaki wynagrodzenie było wypłacane w stanie faktycznym niniejszej sprawy przeczy pracowniczemu charakterowi stosunku, który łączył strony.

Nie bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy pozostaje także wysokość umówionego przez strony wynagrodzenia, jakie otrzymać miała powódka za wykonanie przedmiotu umowy. Strony ustaliły, że za wykonanie dzieła w terminie ustalonym przez strony, tj. w terminie od dnia 15 września 2015 r. do dnia 16 października 2015 r., powódka otrzyma wynagrodzenie w kwocie 5 000 zł. Porównując stawkę ustaloną przez powódkę z J. N. za pracę, jaką powódka miała wykonać w ciągu miesiąca, z miesięczną stawką osób zatrudnionych przez pozwaną spółkę w oparciu o umowę o pracę nie sposób nie zauważyć, iż stawka wynagrodzenia powódki była nieporównywalnie wyższa. Zatrudniona na najwyższym hierarchicznie stanowisku w pozwanej spółce A. M. otrzymywała bowiem wynagrodzenie miesięczne w wysokości 2 500 zł netto. Ówczesny prezes zarządu pozwanej spółki, J. N., za sprawowanie przedmiotowej funkcji nie pobierał wynagrodzenia w ogóle. Ustalona przez strony stawka wynagrodzenia na poziomie 5 000 zł netto za czynności podjęte przez powódkę w okresie miesiąca nie pozwala umieścić powódki w

strukturze hierarchicznej pracowników pozwanej spółki, co potwierdza tezę, iż zlecone powódce do wykonania zadanie pozostawało poza tą strukturą – miało ono charakter poboczny w stosunku do prowadzonej przez pozwaną spółkę działalności gospodarczej i incydentalny.

W toku współpracy pomiędzy stronami powódka zyskała dostęp do dokumentów związanych z prowadzoną przez pozwaną spółkę działalnością gospodarczą, w tym m.in. do wzorców umów, jakimi pozwana spółka wiązała się z kontrahentami czy też składanych klientom ofert. Podkreślić należy jednak, że przedmiotowy dostęp związany był z przedmiotem łączącej strony umowy – zapoznając się z treścią opisanych dokumentów powódka mogła jednocześnie wychwycić ewentualne nieprawidłowości w pracy osoby, która daną umowę czy ofertę sporządziła, a także zaproponować działania naprawcze. Podejmowane przez powódkę czynności po zapoznaniu się z treścią przedmiotowej dokumentacji ponad wszelką wątpliwość nie miały wymiaru merytorycznego – powódka nie analizowała założeń i strategii biznesowych pozwanej spółki, nie negocjowała warunków umów ani nie ustalała treści ofert.

Podobny charakter miał dostęp powódki do korespondencji e – mail, prowadzonej przez pracowników spółki z klientami. Przedmiotowa korespondencja była przesyłana powódce na jej prośbę przez pracowników spółki, a powódka analizowała ją jedynie pod kątem umiejętności biznesowych pracowników spółki, nie zaś od strony merytorycznej.

Oczywistym jest także dla Sądu, że umożliwienie powódce korzystania z laptopa oraz telefonu komórkowego należących do mienia pozwanej spółki, a także przydzielenie powódce adresu e – mail wskazującego na powiązania powódki ze stroną pozwaną miało na celu jedynie ułatwienie powódce wykonania przedmiotu umowy łączącej strony. Dostęp powódki do opisanego sprzętu elektronicznego oraz możliwość korzystania z poczty e – mail ułatwiały powódce niezbędny w czasie przygotowywania raportu kontakt z pracownikami spółki.

Odnosząc się do okoliczności przygotowania dla powódki wizytówek ze wskazaniem stanowiska, jakie powódka miała zajmować w pozwanej spółce Sąd ustalił, że okoliczność ta miała dla pozwanej spółki charakter jedynie wizerunkowy. Decyzję o zleceniu przygotowania dla powódki stosownych wizytówek ówczesny prezes zarządu pozwanej spółki podjął po zaistnieniu niezręcznej sytuacji, w której powódka w trakcie oficjalnego spotkania z kontrahentem posłużyła się nie swoją wizytówką, na której w miejscu imienia i nazwiska osoby, do której wizytówka należała, wpisała własne dane, co naraziło pozwaną spółkę na przytyki ze strony kontrahenta i w negatywny sposób wpływało na wizerunek spółki. Decyzja J. N. podyktowana była wolą uniknięcia kolejnej tak niezręcznej i wizerunkowo negatywnej dla spółki sytuacji. W żaden sposób nie można zaś stwierdzić, by posiadanie przez powódkę wizytówek konstituowało stosunek pracy między stronami. Przedmiotowe wizytówki nie potwierdzały też istnienia takiego stosunku jeśli wziąć pod uwagę szereg okoliczności tego stosunku prawnego, charakterystycznych dla stosunków prawa cywilnego a nie prawa pracy.

Nie potwierdza istnienia między stronami stosunku pracy także okoliczność podlegania przez powódkę pakietowi ubezpieczenia medycznego. Z przeprowadzonego w niniejszej sprawie postępowania dowodowego wynika bowiem, że przedmiotowe ubezpieczenie nie miało charakteru wyłącznie pracowniczego w tym znaczeniu, że podleganie pakietowi nie było uwarunkowane zatrudnieniem w pozwanej spółce. Jak ustalił Sąd, w 2015 r. w pozwanej spółce nie funkcjonowało pracownicze ubezpieczenie medyczne. (...) Sp. z o.o. na podstawie umowy zawartej ze spółką (...) administrowała umową ubezpieczenia zdrowotnego, zawartą przez (...) dla członków klubu. Umowa ta zawarta była dla zamkniętej liczby 240 osób i opłacana była w formie przedpłaty przez (...). W przypadku kiedy stan osób objętych umową zmniejszał się, pozwana spółka była obowiązana do uzupełnienia i zachowania minimalnego stanu osób objętych umową. W tym celu pozwana spółka umożliwiała korzystanie m.in. chętnym pracownikom i osobom zatrudnionym w oparciu o umowy cywilnoprawne z opłaconej uprzednio przez (...) ochrony zdrowotnej. Składki opłacane były przez (...). Pracownicze ubezpieczenie medyczne zaistniało w pozwanej spółce dopiero w 2016 r.

O istnieniu między stronami stosunku pracy nie może także świadczyć fakt uczestnictwa powódki w spotkaniach pracowników spółki z klientami oraz udział powódki w szkoleniach motywacyjnych dla pracowników. Opisane sytuacje były bowiem okazją do obserwacji zachowań i czynności podejmowanych przez pracowników pozwanej w

bezpośrednim kontakcie z klientem oraz w środowisku innym niż biuro pozwanej spółki. Uzyskane w tym czasie dane były niezbędne powódce do przygotowania stosownego raportu, a tym samym do wykonania przedmiotu umowy łączącej ją z pozwaną spółką. Podkreślić należy przy tym, że powódka nie ingerowała merytorycznie w przebieg spotkań z klientami, nie zajmowała się prowadzeniem negocjacji czy ustalaniem warunków współpracy. Ponadto, co istotne, powódka nie otrzymała polecenia uczestnictwa w szkoleniu motywacyjnym, które odbyło się na początku października 2015 r. Delegacje służbowe od strony pozwanej dotyczące wyjazdu w celu szkolenia otrzymali jedynie pracownicy pozwanej spółki, tj. K. M. i A. S. (2). Udział powódki w przedmiotowym szkoleniu był następstwem swobodnej decyzji powódki po otrzymaniu stosownego zaproszenia od organizatora szkolenia.

Nie znajduje potwierdzenia w zgromadzonym w niniejszej sprawie materiale dowodowym okoliczność, jakoby J. N. powierzył powódce prowadzenie w ramach stosunku pracy sprawy dotacji unijnej, o jaką starała się spółka. Jak ustalił Sąd, przygotowanie wniosku o dotację oraz pomoc w realizacji wniosku pozwana spółka zleciła firmie C (...) i (...), reprezentowanej przez A. W.. Strona pozwana nawiązała współpracę z C (...) R. i (...) na przełomie marca i kwietnia 2015 r. J. N. ustalił z A. W. ramowe zasady współpracy oraz był osobą decyzyjną z ramienia pozwanej spółki. A. W. otrzymywała od powódki informacje i dane finansowe niezbędne do przygotowania strategii rozwoju pozwanej spółki na najbliższe lata. Dane te powódka uzyskiwała od J. N..

Wniosek o dotację został przygotowany w całości przez C (...) R. i (...), a rola powódki ograniczyła się jedynie do przekazywania niezbędnych dla sporządzenia wniosku informacji i danych, przy czym nawet wyszukanie przedmiotowych informacji i danych nie należało do zadań powódki – otrzymywała je ona bowiem od osoby sprawującej obsługę kadrowo – księgową pozwanej spółki bądź od J. N..

Zważyć należy także, że powódka została w sposób jasny i wyczerpujący poinformowana o braku możliwości zawarcia umowy o pracę oraz o zasadach możliwej przyszłej współpracy. W drodze prowadzonych między stronami negocjacji strony zgodnie ustaliły, że zawrą umowę cywilnoprawną. Co prawda początkowo powódka wyrażała chęć związania się umową o pracę, jednak w toku przedmiotowych negocjacji strony doszły do porozumienia co do charakteru współpracy. Ponadto, w toku współpracy między stronami, powódka nie zgłaszała nigdy zastrzeżeń co do charakteru współpracy.

Nie budzi więc wątpliwości Sądu, że zgodną wolą stron było związanie się stosunkiem cywilnoprawnym, a nie pracowniczym. O wyborze podstawy prawnej zatrudnienia decydują bowiem same zainteresowane strony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r., sygn. akt I PKN 594/99, OSNP 2001/21/637), natomiast warunkiem koniecznym dla uznania, że umowa o pracę trwa i doszło do faktycznego jej zawarcia jest ustalenie, że także pracodawca miał zamiar zatrudnienia danej osoby na określonym stanowisku na podstawie umowy o pracę.

Nie sposób przy tym pominąć faktu, że powódka jako osoba wykształcona miała ponadprzeciętne rozeznanie w postanowieniach wynegocjowanej umowy i ich konsekwencjach. Tym samym świadomość powódki co do charakteru prawnego zawieranej umowy nie mogła budzić wątpliwości.

Na marginesie Sąd wskazuje, że powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy nie może być konsekwencją swego rodzaju refleksji, do jakiej dochodzi po stronie osoby świadczącej usługi w ramach stosunku cywilnoprawnego po następczym dojściu do wniosku, że korzystniejsze byłoby dla niej zawarcie umowy o pracę. W stanie faktycznym niniejszej sprawy do takiej właśnie sytuacji doszło – powódka świadomie wyraziła wolę związania się umową cywilnoprawną, realizowała ją z powodzeniem i nie kwestionowała charakteru prawnego zawartej umowy – aż do momentu, gdy doszła do przekonania, że korzystniejsze dla niej byłoby ustalenie, że strony łączył stosunek pracy. Podkreślając raz jeszcze, iż powódka posiada wyższe wykształcenie, wskazać należy, że świadome wyrażenie woli związania się umową cywilnoprawną dotyczy także następstw, jakie wiążą się z charakterem prawnym zawartej umowy i jakie mogą wyniknąć w przyszłości.

Podsumowując wskazać należy, że w literaturze i orzecznictwie z zakresu prawa pracy została przyjęta wykładnia zwrotu „praca”, zawartego w art. 22 § 1 KP, jako działalności: zarobkowej, wykonywanej osobiście przez pracownika, wykonywanej „na ryzyko” pracodawcy, świadczonej pod kierownictwem pracodawcy. Umowa o wykonywanie pracy



nieodpowiadającej wskazanym właściwościom nie powoduje powstania stosunku pracy, nawet jeżeli praca ta spełnia niektóre z podanych warunków. W razie sporu, czy doszło do zastąpienia umowy o pracę umową prawa cywilnego, decydujące znaczenie ma ocena, czy mimo formalnego charakteru prawnego umowy, zachowane zostały podstawowe elementy umowy o pracę – świadczenie pracy osobiście na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Ponadto dla ustalenia charakteru stosunku prawnego łączącego strony konieczne jest wykazanie, że strony wyrażały zgodną wolę związania się konkretnym stosunkiem prawnym. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego ocena charakteru stosunku prawnego łączącego strony w przedmiotowej sprawie musi prowadzić do konstatacji, iż strony łączyła umowa cywilnoprawna, a nie umowa o pracę.

Z uwagi na powyższe, żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami poczynszy od dnia 9 września 2015 r. do dnia 9 grudnia 2015 r. podlegało oddaleniu jako bezzasadne. Tym samym oddaleniu podlegały także pozostałe roszczenia powódki, które wiążą się immanentnie z pracowniczym stosunkiem zatrudnienia. Skoro bowiem stron nie łączył stosunek pracy to nie sposób uznać, by doszło do niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, i by z tego tytułu powódce należne było odszkodowanie. Nie wymaga szerszego komentarza konstatacja, zgodnie z którą roszczenia przewidziane w art. 56 Kodeksu pracy (tj. roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie) dotyczą wyłącznie pracowniczego stosunku zatrudnienia. Podkreślić należy przy tym, że w dniu 16 października 2015 r. doszło do prawidłowego (przynajmniej ze strony pozwanej spółki) rozliczenia łączącej strony umowy o dzieło – J. N. przekazał powódce umówioną kwotę 5 000 zł, mimo iż powódka nie przedstawiła prezesowi zarządu efektu swoich prac, tj. stosownego raportu. Powódka, na której spoczywał w tym zakresie ciężar dowodu, nie zdołała wykazać, by wysokość wynagrodzenia przysługującego powódce po wykonaniu umowy została ustalona na innym poziomie – w szczególności by wynagrodzenie miało przysługiwać powódce w kwocie 9 950,46 zł brutto. Skoro zaś stron nie łączył w okresie od dnia 9 września 2015 r. do dnia 9 grudnia 2015 r. stosunek pracy, a przekazując powódce kwotę 5 000 zł netto strona pozwana uczyniła zadość ustaleniom stron co do wartości wynagrodzenia przysługującego powódce z tytułu umowy o dzieło, Sąd nie znalazł podstaw by zasądzić od pozwanej spółki na rzecz powódki kwotę 7 197,33 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę. Cywilnoprawny charakter łączącej strony stosunku prawnego przesądził także o braku spoczywającego na stronie pozwanej obowiązku wydania powódce świadectwa pracy, co spowodowało konieczność oddalenia powództwa także i w tym zakresie. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd oddalił powództwo w całości, o czym orzekł jak **w punkcie I sentencji wyroku**.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd oparł się na całokształcie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, tj. na dowodach z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, których wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron (wprawdzie powódka podważała cywilnoprawny charakter umowy o dzieło, przedłożonej przez stronę pozwaną, to jednak nie dowiodła, by faktyczny charakter umowy miał być inny) ani Sądu, a także na dowodach z zeznań świadków: A. M., M. B., K. M., M. F., I. B., A. W. oraz J. N.. Zeznania świadków Sąd ocenił jako wiarygodne, albowiem były one logiczne i spójne oraz korespondowały z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, przy czym zeznania świadka M. B. oraz I. B. nie przyczyniły się w znacznym stopniu do ustalenia stanu faktycznego niniejszej sprawy i jej rozstrzygnięcia. Świadek M. B., który świadczy na rzecz pozwanej spółki usługi informatyczne, i który na polecenie J. N. utworzył na laptopie służbowym konto dla powódki wskazał jednoznacznie, że „przyjeżdżał do sprzętu a nie do osób” i z tej przyczyny nie posiadał wiedzy o statusie powódki w spółce. (...) o charakterze stosunku prawnego łączącego strony nie miał także I. B., który niegdyś współpracował z powódką w ramach prowadzonej działalności gospodarczej i który nie ma żadnego związku ze stroną pozwaną. Pomocniczo Sąd skorzystał także z dowodu z przesłuchania stron, ograniczonego do przesłuchania powódki z uwagi na stosowny wniosek strony pozwanej (k. 544).

Wyjaśnienia powódki sprowadzały się do jej odmiennej oceny co do charakteru zawartej umowy, nie zaś do przedstawiania faktów, które miałyby tę ocenę uzasadniać. Składane przez nią wyjaśnienia pozostają w przeważającej części w sprzeczności z pozostałym zebrany materiał dowodowy – zeznaniami świadków i dowodami z dokumentów. Stanowią jej subiektywną odosobnioną retrospekcję wydarzeń stanowiących podstawę ustaleń stanu faktycznego sprawy.

Sąd pominął wnioski dowodowe o przesłuchanie świadków A. S. (1) oraz E. K., z uwagi na cofnięcie wniosków dowodowych o przeprowadzenie dowodu z zeznań wskazanych świadków przez pełnomocnika strony pozwanej (k. 496, 523), oraz o przesłuchanie świadków wskazanych przez powódkę w piśmie procesowym z dnia 1 marca 2016 r. (k. 49), z uwagi na cofnięcie wniosku dowodowego przez powódkę (k. 535). Sąd postanowił pominąć także dowód z zeznań świadka W. S. jako zbędny i nieprzydatny dla rozstrzygnięcia sprawy.

O obowiązku częściowego zwrotu kosztów procesu przez powódkę stronie pozwanej Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 i 3 i rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490). Koszty w niniejszej sprawie wyniosły 360 zł ( dla roszczenia w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy oraz roszczenie o wydanie świadectwa pracy, tytułem zastępstwa procesowego strony pozwanej, o czym Sąd orzekł jak w **pkt II sentencji wyroku**, jednocześnie odstępując od zasądzenia dalszych kosztów zastępstwa mając na uwadze sytuację pewnej niepewności prawnej co do statusu zatrudnienia powódki i chęć jej zdefiniowania poprzez powództwo przed sądem pracy.

W **punkcie III sentencji wyroku** nieuiszczonymi przez powódkę kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony pozwanej, jako wygrywającej proces, natomiast powódka była zwolniona z obowiązku ich uiszczenia z mocy ustawy.