

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 24 grudnia 2019r. wytoczonym na rzecz K. I. pracy wystąpił o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy wymienioną a G. N. (1) w okresie 12 marca 2019r. – 31 sierpnia 2019r. wskazując, iż choć we wskazanym okresie osoby te formalnie miały zawartą umowę zlecenia, to sposób wykonywania tej umowy odpowiadał zatrudnieniu pracowniczemu.

Pozwany G. N. (1) wnosił o oddalenie powództwa przecząc wystąpieniu w prawnej więzi łączącej go z K. G. (1) charakterystycznej dla stosunku pracy cechy w postaci podporządkowania pracowniczego tj. wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy i w miejscu przez niego wskazanym.

K. G. (1) wstąpiła do udziału w sprawie w charakterze powódki.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

K. G. (1) podjęła zatrudnienie u G. N. (1) w dniu 11 marca 2019r.

Niesporne

O możliwości zatrudnienia powódka podjęła wiedzę z ogłoszenia internetowego. W czasie rozmowy wstępnej pozwany zaproponował jej zawarcie umowy zlecenia i na to przystała. Uzyskała jednak informację, że w przypadku kontynuowania współpracy możliwa będzie zmiana formy zatrudnienia na pracownicze.

Dowód: przesłuchanie powódki na rozprawie w dniu 12 kwietnia 2021r. (zapis skrócony – k. 181 – 182) oraz k. 82v – 84

Strony podpisały umowę zlecenia na wykonywanie zabiegów kosmetycznych w okresie 11 – 31 marca 2019r. W umowie nie wskazano, jak czasowo ma wyglądać świadczenie usług, a jedynie zaznaczono, że czynności wykonywane będą w miejscu wskazanym przez zleceniodawcę. Wynagrodzenie określono na kwotę 14,70 zł brutto za godzinę pracy przewidując, że podstawą do jego naliczenia będzie prowadzenie codziennej ewidencji czasu wykonywania umowy dostarczonej przez zleceniobiorcę w terminie 5 dni po zakończeniu miesiąca rozliczeniowego. Termin płatności wynagrodzenia określono na 10 dni od daty wykonania zleconych czynności.

Zleceniobiorczyni zobowiązała się też nie powierzać zleconych czynności osobom trzecim.

Niesporne, nadto umowa zlecenia – k. 59

Na podstawie zawartej umowy K. G. (1) wykonywała zabiegi manicure w należącym do G. N. (1) salonie kosmetycznym usytuowanym w D. w (...) Handlowym (...). Salon ten był otwarty w godzinach 10 – 20 od poniedziałku do piątku, a w soboty w godzinach 10 – 15.

Poza powódką w salonie pracowała jeszcze druga manikiurzystka. Zgodnie ze wskazaniem pozwanego każda z kobiet miała świadczyć pracę przez 8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku, przy czym salon musiał funkcjonować w ustalonych godzinach otwarcia. W praktyce jedna z manikiurzystek pracowała w godzinach 10 – 18, a druga 12 – 20 na zmianę przy czym to, jakie godziny wypadają dla każdej z nich w danym dniu, decydowały samodzielnie. Taka praktyka przydziału godzin obowiązywała gdy powódka rozpoczęła wykonywanie zatrudnienia. W soboty obsada salonu pozostawała jednoosobowa, każda z pań pracowała co drugą sobotę. I w tym wypadku zatrudnione samodzielnie decydowały, w które soboty pracuje jedna, a w które druga z nich.

Dowód: przesłuchanie powódki na rozprawie w dniu 12 kwietnia 2021r. (zapis skrócony – k. 181 – 182) oraz k. 82v – 84, zeznania świadków: I. W. (zapis skrócony – k. 119 - 120), E. O. (zapis skrócony – k. 121 – 122), A. S. (zapis skrócony – k. 122 – 123), L. K. (zapis skrócony k. 123 – 124),

Po 31 marca 2018r. powódka kontynuowała zatrudnienie, wobec jednak odejścia drugiej manikiurzystki zmieniły się godziny jej pracy (i godziny otwarcia salonu). Powódka pracowała stale w godzinach 10 – 18 od poniedziałku do piątku i nadal w co drugą sobotę. W pozostałe soboty salon był zamknięty.

Strony podpisały kolejną umowę zlecenia tożsamą w treści do poprzedniej, z tym że na okres 1 kwietnia 2019r. – 30 czerwca 2019r.

W czerwcu 2019r. w salonie została zatrudniona kolejna manikiurzystka, co spowodowało jeśli chodzi o godziny otwarcia i godziny pracy zatrudnionych powrót do sytuacji z marca 2019r.

W międzyczasie powódka w związku z zamiarem zaciągnięcia kredytu zaczęła ubiegać się u pozwanego o umowę o pracę, G. N. (1) jednak ponownie zaoferował umowę zlecenia i powódką ją podpisała. Umowa tożsama do wcześniejszych zawarta została tym razem na okres 1 lipca 2019r. – 30 września 2019r.

Dowód: przesłuchanie powódki na rozprawie w dniu 12 kwietnia 2021r. (zapis skrócony – k. 181 – 182) oraz k. 82v – 84, zeznania świadków: I. W. (zapis skrócony – k. 119 - 120), E. O. (zapis skrócony – k. 121 – 122), A. S. (zapis skrócony – k. 122 – 123), L. K. (zapis skrócony k. 123 – 124), umowy zlecenia – k. 60, 61

W salonie obsługiwano zarówno umówione wcześniej klientki, jak i te, które przyszły bez uprzedniego uzgodnienia terminu. Manikiurzystka rozmawiająca z klientką mogła ustalić termin wizyty u siebie lub u koleżanki.

Wszystkie usługi manikiurzystki wpisywały do programu komputerowego. Dane klientki i rodzaj zabiegu odnotowywano w chwili umówienia wizyty, a w przypadku, gdy klientka przyszła bez wcześniejszej zapowiedzi, przed przystąpieniem do wykonywania zabiegu. W systemie dla poszczególnych rodzajów zabiegów był przewidziany określony czas. Wykonanie manicure zatrudnione na bieżąco odnotowywały w systemie.

Do wskazanego systemu pozwany miał dostęp poprzez połączenie internetowe.

Wszystkie sprzęty, materiały, środki ochrony zapewniał pozwany. On kupował je i dostarczał. Tylko w przypadku braku niezbędnych drobnych środków np. rękawiczek jednorazowych, zakupów czasami dokonywały na bieżąco zatrudnione płacąc za nie środkami z kasy. Z reguły jednak informowały wcześniej pozwanego, że takie środki się kończą prosząc o ich zapewnienie.

Manikiurzystki sporządzały listę potrzebnych do zabiegów produktów, ostatecznie jednak o zakupach decydował pozwany, choć z reguły dokonywał zamówień zgodnie z listą. Czasami, w przypadku stałych dostawców, zatrudnione same wybierały produkty, o czym każdorazowo informowały pozwanego.

G. N. (1) bywał w salonie średnio raz na tydzień. Dodatkowo miał z manikiurzystkami kontakt telefoniczny. Generalnie pozwany nie ingerował na bieżąco w istotny sposób w pracę manikiurzystek. Kierował jednak do niech czasem uwagi np. wskazując na nieprawidłowe działanie przy dokonywaniu zapisów w systemie polegające na wprowadzeniu usługi nie przed, a już po jej wykonaniu czy zbyt duże odstępy pomiędzy kolejnymi umówionymi wizytami, wskazując na celowość przełożenia wizyty czy zalecając robienie kawy klientkom (z wykorzystaniem znajdującego się w salonie ekspresu). Oczekiwał też od zatrudnionych odnotowywania w systemie przerw w pracy (np. na wyjście to łazienki).

Opłaty za zabiegi w wysokości ustalonej w cenniku przez pozwanego pobierały manikiurzystki. Utarg był przekazywany pozwanemu raz w tygodniu za pośrednictwem wpłatomatu.

Dowód: zeznania świadków: I. W. (zapis skrócony – k. 119 - 120), E. O. (zapis skrócony – k. 121 – 122), A. S. (zapis skrócony – k. 122 – 123), L. K. (zapis skrócony k. 123 – 124), przesłuchanie powódki na rozprawie w dniu 12 kwietnia 2021r. (zapis skrócony – k. 181 – 182) oraz k. 82v – 84, przesłuchanie pozwanego na rozprawie (zapis skrócony k. 182 - 183) oraz k. 99v – 100, korespondencja sms – k. 102 – 104, 130 - 132

Wynagrodzenie było wypłacane powódce za dany miesiąc po upływie tego miesiąca. Wpłata miała charakter gotówkowy.

Niesporne

W zakładzie prowadzone były listy przepracowanych godzin, które nie odzwierciedlały rzeczywistości.

Dowód: przesłuchanie powódki na rozprawie w dniu 12 kwietnia 2021r. (zapis skrócony – k. 181 – 182) oraz k. 82v – 84, listy obecności k. 24, grafiki – k. 11 – 13, zeznania świadków: I. W. (zapis skrócony – k. 119 - 120), E. O. (zapis skrócony – k. 121 – 122), A. S. (zapis skrócony – k. 122 – 123), L. K. (zapis skrócony k. 123 – 124),

Ostatecznie powódka przestała pracować dla pozwanego z końcem sierpnia 2019r.

Niesporne

W październiku 2019r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła u pozwanego kontrolę.

Nie była to pierwsza kontrola w jego zakładzie, poprzednia, przeprowadzona w marcu 2019r., zakończyła się wydaniem 6 zaleceń, przy czym 5 w związku z obowiązkami ciążącymi na pozwanym jako pracodawcy, a szóstym nakazującym potwierdzanie liczby godzin wykonywania zlecenia, gdy liczba ta nie była określona w umowie.

Dowód: protokół kontroli PIP k. 5 -9

Efektom kontroli z października 2019r. było skierowanie do sądu wniosku o ukaranie pozwanego m.in. za zawarcie z powódką umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę.

Nieprawomocnym wyrokiem z dnia 19 stycznia 2021r. Sąd Rejonowy Szczecin – Centrum w Szczecinie uniewinnił G. N. (1) od tego czynu.

Niesporne, nadto wyrok z dnia 19 stycznia 2021r. z uzasadnieniem sygn. akt IV W 22/20 – k. 143 - 155

W 2018r. pozwany zatrudnił w salonie manikiurzystki w oparciu o umowę o pracę. Zdarzało się, że umowa zawarta była na część etatu, choć w istocie pracę świadczone na cały etat.

Dowód: zeznania świadków: I. W. (zapis skrócony k. 119 -120), B. B. (zapis skrócony k. 120)

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo podlegało uwzględnieniu.

Żądanie ustalenia stosunku pracy oparte było na treści art. 189 k.p.c., zgodnie z którym można żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma się w tym interes prawny. K. G. (1) taki interes bez wątplenia posiadała, skoro dokumentacja związana z zatrudnieniem wskazywała na inny niż pracowniczy charakter stosunku prawnego łączącego ją z pozwanym. Interes prawny jest w orzecznictwie pojmowany elastycznie, z uwzględnieniem celowościowej wykładni tego pojęcia, konkretnych okoliczności danej sprawy, a przede wszystkim tego, czy w drodze powództwa o świadczenie strona może uzyskać pełną ochronę swoich prawnie chronionych interesów. Z reguły interes prawny nie wyczerpuje się w powództwie o świadczenie, gdy ustalenie istnienia stosunku prawnego ma usunąć stan niepewności na przyszłość względem różnych roszczeń, które mogą być realizowane, a nie są jeszcze określone (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009r ., II PK 156/09, M.P.Pr 2010/9/477 – 479). Rodzaj zatrudnienia ma wpływ na różne uprawnienia, przykładowo chociażby wymiar urlopu wypoczynkowego w późniejszym czasie, stąd istniejący zazwyczaj interes prawny w ustaleniu stosunku pracy. Zauważenia wymaga też, że powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jest w przepisach proceduralnych wyróżnione jako specjalny rodzaj powództwa o ustalenie (art. 476 § 1 pkt 1⁽¹⁾ k.p.c.), co należy traktować jako wskazanie, że regułą jest istnienie interesu

prawnego w takim ustaleniu. Świadczy o tym dodatkowo możliwość wytaczania takiego powództwa przez Inspektora pracy (co miało miejsce i w tej sprawie).

Analiza zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego dała podstawy do uznania, iż strony procesu pozostawały w spornym okresie w stosunku pracy.

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tak określonych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ k.p.) W warunkach tych nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną (art. 22 § 1² k.p.).

Stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 26 czerwca 1996r., III APr 10/96, Apel.Lub. 1997/2/10). Zatrudnienie w szerokim znaczeniu tego słowa tj. wykonywanie stale i za wynagrodzeniem określonych czynności nie musi mieć charakteru pracowniczego. Może mieć ono miejsce także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNP 2001/9/310). O kwalifikacji umowy decyduje w pierwszej kolejności zasada swobody umów (art. 353¹ kodeksu cywilnego) polegająca na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył. Jeżeli jednak w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p., to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony. I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999/ 18/ 582; z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999/20/646; z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999/22/ 718; z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000/4/138; z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000/ 5/175; z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98, OSNAPiUS 2000/6/ 223). Umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może mieć mieszanego charakteru (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004/2/30). Jeżeli z treści umowy łączącej strony trudno wskazać jednoznacznie, które elementy przeważają, przyjąć należy, iż decydujące znaczenie winna mieć wola stron, formułujących treść stosunku prawnego, a więc także tytuł umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2003 r. sygn. I PK 466/02, publ. Pr. Pracy z 2004 roku, Nr 3, str. 35).

Okoliczność, iż strony procesu podpisały umowy cywilnoprawne nie wyklucza więc przyjęcia, że w istocie łączył je stosunek pracy. Dla takiego przyjęcia jednak niezbędnym jest, by sposób wykonywania umowy odpowiadał stosunkowi pracy. Jak już bowiem wskazano, charakter stosunku łączącego strony należy oceniać nie tylko przez treść umowy (która może być kształtowana tak, by ukrywać rzeczywisty charakter zatrudnienia), ale przede wszystkim rzeczywisty sposób jej wykonywania.

W niniejszej sprawie sposób wykonywania przez powódkę umów z pozwanym przemawia za przyjęciem zatrudnienia pracowniczego.

Choć art. 22 § 1 k.p. określa charakterystyczne elementy stosunku pracy, to sposób wykonywania zatrudnienia dość często nie pozwala na jednoznaczną ocenę, czy zatrudnienie odpowiada temu stosunkowi. Jest tak dlatego, że pewne elementy stosunku pracy i umowy zlecenia, czy umowy o świadczeniu usług, do której odpowiednio mają zastosowanie przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.), pozostają zbliżone. Przyjęciu zlecenia (świadczenia usług) nie sprzeciwia się wymóg osobistego świadczenia pracy, co do zasady bowiem to zleceniobiorca realizuje zawartą umowę (art. 738 k.c.). Także otrzymywanie wynagrodzenia nie przesądza o rodzaju stosunku prawnego łączącego strony, umowa zlecenia

(świadczenia usług) z reguły jest bowiem odpłatna (art. 735 § 1 k.c.). Samo sprawdzanie sposobu wykonania umowy też nie wyłącza zlecenia (świadczenia usług), jako że przyjmujący zlecenie winien informować o jego wykonywaniu (art. 740 k.c.).

Elementem, który odróżnia zatrudnienie pracownicze od zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej, jest przede wszystkim podporządkowanie zatrudnionego zatrudniającemu. Jednak i to, czy z takim podporządkowaniem mamy do czynienia, nie jest często oczywiste. Na przestrzeni lat doszło w przypadku dużej części stosunków pracy do zwiększenia swobody pracownika, a ograniczenia nadzoru pracodawcy. Z drugiej strony powszechną praktyką stało się zawieranie umów cywilnoprawnych na stanowiskach, dla których w przeszłości zasadą były umowy o pracę. Znajduje to akceptację orzecznictwa, czego wyrazem jest chociażby wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2013r. II PK 372/12 OSNP 2014/6/80 wydany w sprawie pracowników sekretariatu sądowego zatrudnionych na zlecenie, cytowany obszernie przez sąd karny w uzasadnieniu wyroku w toczącej się przeciwko pozwanemu sprawie o wykroczenie zaliczonym w poczet materiału dowodowego w niniejszej sprawie. Decydującą wagę przykłada się obecnie często do woli stron co do rodzaju nawiązywanego przez nie stosunku.

W ocenie sądu orzekającego jednak forsowanie stanowiska, iż to wola stron przede wszystkim powinna mieć znaczenia dla oceny rodzaju łączącego je stosunku zatrudnienia oznacza nierespektowanie art. 22 § 1¹ k.p. Ustawodawca, pomimo postępujących zmian na rynku pracy i akceptowania umów zlecenia, o którym świadczy nie tylko ich oskładkowanie, ale i wprowadzenie stawek minimalnych płacy, nie zdecydował się na usunięcie wskazanej regulacji. Choć wola stron ma doniosłą rolę, to przeciwko jej nadrzdnemu charakterowi dla oceny danego stosunku przemawia to, że często swoboda podejmującego zatrudnienie jest w tym zakresie jedynie pozorna. Stoi on bowiem przed wyborem podjęcia tego zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej albo rezygnacji z niego, gdyż druga strona nie jest zainteresowana zawarciem umowy o pracę. Zawarcie umowy cywilnoprawnej jest dla zatrudniającego z reguły korzystniejsze. Przykładowo: nie musi on udzielać zatrudnionemu określonej liczby płatnych dni wolnych (urlopów), wypłacać dodatkowego wynagrodzenia za pracę w wyższym wymiarze czasowym niż 40 godzin tygodniowo, nie obowiązują go określone w kodeksie pracy ograniczenia przy rozwiązywaniu umowy (wiek, choroba zatrudnionego). Stąd często oferuje on wyłącznie taki rodzaj zatrudnienia. Podnoszony często argument, iż obecnie (a przynajmniej przed pojawieniem się koronawirusa i jego skutkami) mamy rynek zatrudnianego i zatrudniającego nie mogą już narzucać warunków umów, pozostaje prawdziwy tylko do niektórych branż. W przypadku osób niewyspecjalizowanych, żyjących poza dużymi miastami, jest inaczej, a zatrudniającego coraz częściej zawierają umowy z cudzoziemcami nie z uwagi na brak rąk do pracy, a gotowość wymienionych do pracy za mniejsze stawki.

Również w przypadku osób wykonujących usługi np. kosmetyczne, fryzjerskie swoboda przy wyborze rodzaju zatrudnienia może być pozorna. Osoby te (zwłaszcza na początku drogi zawodowej, gdy nie mają jeszcze grona stałych klientów) stoją przed wyborem przyjęcia zatrudnienia na zasadach proponowanych przez właściciela salonu albo otwarcia własnej działalności, na co nie mają odpowiednich środków. Z tego względu godzą się one na wykonywanie pracy na rzecz innych podmiotów na zasadach przez nie proponowanych. Ich swoboda co do rodzaju zatrudnienia pozostaje zatem iluzoryczna.

Z tego względu w ocenie sądu samo nawiązanie przez strony trzech kolejnych umów określonych mianem zlecenia nie może przesądzać o cywilnoprawnym charakterze zatrudnienia. Istotniejszy jest sposób jego wykonywania, ten zaś przemawia za przyjęciem stosunku pracy.

Charakterystyczną cechą pracy osób świadczących usługi piękności: fryzjerów, kosmetyczek, manikiurzystów, pedikiurzystów itp. jest duża swoboda. Osoby te muszą być samodzielne także wówczas, gdy nie pracują na własny rachunek, a wykonują usługi w ramach zatrudnienia u posiadacza danego gabinetu czy salonu. Nie mogą podlegać stałym wskazówkom zatrudniającego (przełożonych), gdyż powodowałyoby to nieufność klientów, ich brak przekonania co do kompetencji i kwalifikacji wykonującego usługę, a w perspektywie rezygnację z dalszych wizyt. W przypadku zatrudnienia pracowniczego kierownictwo pracodawcy sprowadza się tu w istocie do organizacji stanowiska pracy i wyznaczania czasu pracy. Zatem te właśnie elementy pozwalają na odróżnienie stosunku pracy od

więzi cywilnoprawnej w przypadku wskazanych zawodów. W szczególności kwestię podporządkowania należy oceniać przez pryzmat swobody dysponowania własnym czasem.

Jeśli wykonujący zabiegi kosmetyczne czy fryzjerskie sam decyduje, kiedy i w jakim zakresie czasowym pracuje i dysponuje tu swobodą (nawet ograniczoną np. minimalną liczbą zabiegów czy godzin tak by zatrudniający miał zapewniony zysk uzasadniający zatrudnienie), to można mówić o więzi cywilnoprawnej, jeśli zaś swobody takiej jest pozbawiony, to zatrudnienie odpowiada pracowniczemu. W przypadku powódki taka swoboda nie istniała. W okresie gdy powódka pracowała w salonie sama, jej godziny pracy były narzucone przez pozwanego. W okresie, gdy obsada salonu pozostawała dwuosobowa formalnie początek i koniec pracy nie był wyznaczony przez G. N. (1), jednak i wówczas swoboda pozostawała niewielka, bowiem pozwany oczekiwał ośmiu godzin pracy (i dodatkowo pracy w co drugą sobotę), przypadającej w godzinach otwarcia salonu i to w ten sposób, by w tych ostatnich co najmniej jedna z pań była obecna. Ani powódka ani przesłuchane w charakterze świadków inne osoby pracujące dla pozwanego na umowy zlecenie nie potrafiły sprecyzować, jak zostało ustalone to, że jedna z manikiurzystek pracuje w godzinach 10 -18, a druga 12 – 20 (z pozostawieniem im wyboru dni pracy w danych godzinach). W świetle zeznań wymienionych wydaje się jednak, że była to utrwalona praktyka w zakładzie, z którą to praktyką, nawet jeśli nie pozwany, to zapoznawała nowo przyjętą pracującą wcześniej koleżanka. W istocie zatem narzucony został czas pracy, a zatrudnione, pracujące w sposób ciągły, nie dysponowały swobodą, która przemawiałaby przeciwko zatrudnieniu pracowniczemu. Miejsce pracy zostało wyznaczone i wyposażone przez zatrudniającego z jego środków, a zatrudniane nie ponosiły wydatków związanych z wykonywaniem usług. Pozwany ingerował też w ich pracę, czego przykładem było polecanie dodatkowych czynności jak oferowania i przygotowywania kawy klientkom, wyznaczenie odgórnie czasu usługi i zwracanie uwagi na jego przestrzeganie, nakazywanie określonej procedury dokonywania zapisów w systemie i dbanie o jej przestrzeganie. Choć uwagi i wskazówki pozwanego nie miały charakteru ciągłego, a jedynie pojawiały się od czasu do czasu (w razie potrzeby), to świadczą o nadzorze z jego strony, który to nadzór, tak jak zaznaczano, z racji stanowiska powódki nie mógł mieć dużo szerszego zakresu. Nadto, co bezsporne, pozwany logując się do systemu w każdej chwili miał wgląd w planowane i wykonane usługi. Analiza złożonej do akt korespondencji stron za pomocą wiadomości tekstowych (SMS) jednoznacznie wskazuje na podporządkowanie pracownicze. Powódka w istocie informowała na bieżąco o swoich zadaniach, oczekiwała też co do nich akceptacji czy zaleceń pozwanego.

Zauważenia wymaga, iż, co niesporne, pozwany w przeszłości zatrudniał w tym samym salonie manikiurzystki w oparciu o umowy o pracę. G. N. (2) wskazywał, że zmiana w tym zakresie warunkowana była niemożnością sprawowania przez niego nadzoru, jednak nie wyjaśnił przekonująco, na czym ta różnica w nadzorze miała polegać. Wobec zawartych w protokole z kontroli PIP danych o poprzedniej kontroli i zaleceniach pokontrolnych wysoce prawdopodobne jest to, że u podstaw zmiany rodzaju umów leżały raczej niedogodności związane z zatrudnianiem pracowników, w tym konieczność stosowania się do określonych wymogów i wykonywania zaleceń. Z kolei inne działania pozwanego, a to zatrudnienia w przeszłości na część etatu pomimo świadczenia przez zatrudnione pracy na cały etat (o czym zeznała I. W.), niewypłacanie uzgodnionych należności (na co wskazywały powódka i A. S.) świadczą, iż w istocie dbał on wyłącznie o własne interesy, minimalizował koszty zatrudnienia i generalnie nie był rzetelną stroną w relacjach z zatrudnionymi. To z kolei przemawia za przyjęciem, iż rzeczywiste powody decyzji o zawieraniu z manikiurzystkami umów zlecenia były inne niż podawane przez G. N. (1).

Narzucenie miejsca i czasu pracy, zapewnienie niezbędnych do jej wykonania narzędzi oraz narzucenie czasu wykonania danej usługi (zabiegu) świadczą o podporządkowaniu pracowniczemu.

Oczywiście manikiurzystka może wykonywać zatrudnienie w oparciu o umowę cywilnoprawną, jednak nie sposób mówić o takiej umowie, gdy nie jest władna samodzielnie decydować o czasie usług i pozostaje przez wiele godzin dziennie codziennie w dyspozycji drugiej strony umowy, nie mogąc według własnego uznania opuścić miejsca pracy.

Wszystko powyższe nakazywało uznanie, iż strony łączył stosunek pracy. Bezspornym było, iż powódka wykonywała zatrudnienie (spornego rodzaju) na rzecz pozwanego w okresie 11 marca 2019r. – 31 sierpnia 2019r. Świadczą zresztą o tym rachunki za poszczególne miesiące pracy, a o dacie początkowej data zlecenia. Żądanie pozwu dotyczyło jednak okresu od 12 marca 2019r., stąd okres wskazany w wyroku.

Ustaleń faktycznych sąd dokonał przede wszystkim na podstawie dowodów ze źródeł osobowych, ale też w oparciu o zgromadzone dokumenty. Za niewiarygodne uznano zeznania pozwanego w zakresie, w jakim nie korespondowały z pozostałymi dowodami i dokumentacją dotyczącą czasu pracy powódki. Tej ostatniej odmówiono wiary, gdyż z zeznań powódki oraz świadków I. W., A. S. i E. O., które pracowały dla pozwanego na podstawie umów zlecenia, w tym z wyjątkiem pierwszej okresowo w tym czasie co powódka, wynika, że praca była świadczona przez zatrudnione w rozmiarze 8 godzin dziennie. Nadto gdyby w istocie powódka pracować miałyby po cztery godziny przez niektóre tylko dni miesiąca, to zbytelnym byłoby zatrudnianie innej manikiurzystki. Mała liczba zleceń nakazywałaby rozważenie jakości pracy powódki i zastąpienie jej inną osobą, podobnie brak jej dyspozycyjności i brak woli pojawiania się w zakładzie w innych dniach czy godzinach. Wreszcie listy obecności nie harmonizują ze złożonymi do akt sprawy grafikami pracy. Sąd nie miał podstaw do odmówienia wiary zeznaniom świadków, te bowiem pozostają spójne, logiczne i konsekwentne korespondując jednocześnie z zeznaniami powódki. Gdyby zeznające miały podawać nieprawdę działając na korzyść powódki, to raczej wskazywałyby, że to pozwany wyraźnie narzucał im godziny pracy w poszczególne dni oraz np. kontrolował je stale telefonicznie. Takich okoliczności żadna ze świadków nie podała, podobnie zresztą jak nie wskazywała na nie powódka. Powyższe przemawia przeciwko przyjęciu, by świadkowie i powódka kreowali swoje zeznania na potrzeby niniejszego procesu niezgodnie z rzeczywistością.

Sąd pominął dowód z protokołów przesłuchania świadków w sprawie karnej. Strona pozwana miała możliwość zgłoszenia wniosków dowodowych co do przesłuchania świadków w tym postępowaniu, zresztą jedna z osób, których dotyczy wniosek była przesłuchana. Obowiązująca nadal zasada bezpośredniości dowodu przemawiała przeciwko uwzględnieniu wniosku.

Uniewinnienie pozwanego co do czynu polegającego na zawarciu umowy cywilnoprawnej w okolicznościach charakterystycznych dla stosunku pracy nie ma znaczenia z tego względu, że chodzi nie o przestępstwo, a o wykroczenie i z uwagi na treść wyroku nie byłby on wiążący dla sądu nawet jako prawomocny. Dla porządku wypada więc tylko zauważyć, że uniewinnienie warunkowane było nie uznaniem więzi za cywilnoprawną, a stwierdzeniem, iż obwiniony miał prawo uważać, że nawiązaną więź można tak zakwalifikować.

Zgodnie z art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. 2020.755 ze zm.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Istniejące początkowo wątpliwości związane ze stosowaniem tego przepisu w sprawach z zakresu prawa pracy zostały rozwiązane w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r. 1 PZP 1/07, w której sąd ten wskazał, iż sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu. Wartość przedmiotu sporu w niniejszej sprawie mieści się w przedziale 10.000 – 15.000 zł, dla której opłata od pozwu ustalona jest na 750 zł (art. 13 ust. 1 pkt 6 wskazanej ustawy). Taką kwotą obciążył sąd pozwanego, przy uwzględnieniu, iż inspektor pracy jako wnoszący powództwo korzystał ze zwolnienia od kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 8 ustawy).

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)