

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., 23 października 2018 roku

**Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:**

**Przewodniczący: SSR Marzena Madrak**

**Ławnicy: Eugenia Pawłowska, Grzegorz Wojciechowski**

**Protokolant: sekr. Katarzyna Bińkuś**

**po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 października 2018 roku w O. sprawy**

**z powództwa K. Z. (1) (PESEL (...))**

**przeciwko L. K. (NIP (...))**

**o ustalenie istnienia stosunku pracy**

1. oddała powództwo;
2. **zasądza od powódki K. Z. (2) na rzecz pozwanej L. K. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu – kosztów zastępstwa procesowego;**
3. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

Eugenia Pawłowska SSR Marzena Madrak Grzegorz W.

## UZASADNIENIE

Powódka K. Z. (1) złożyła pozew przeciwko L. K. o ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie od 21 czerwca 2017 roku do 30 października 2017 roku oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że zawarła z pozwana kolejno dwie umowy zlecenia, jednak w rzeczywistości stosunek prawny łączący strony był stosunkiem pracy w rozumieniu art. 22 k.p. Powódka świadczyła bowiem pracę w sposób ciągły i powtarzający się, osobiście, na rzecz drugiego podmiotu (pracodawcy), pod kierownictwem i nadzorem dyscyplinarnym pracodawcy, w miejscu i czasie określonym przez pracodawcę, na ryzyko pracodawcy, odpłatnie. Powódka przez cały czas wykonywała obowiązki służbowe 8 godzin na dobę, w 40-godzinny tygodniu pracy, tj. od poniedziałku do piątku w godzinach od 6:00 do 14:00, pod kierownictwem pozwanej, tj. działającego w jej imieniu K. K. (1) i M. T., w hali produkcyjnej skrzynek drewnianych przy ul. (...) w M.. Zdarzało się, że powódka świadczyła pracę ponad ustalony 8 godzinny czas pracy, jak również w sobotę od godziny 6:00 do 14:00. Powódka wskazała, że nie jest w stanie określić wysokości miesięcznego wynagrodzenia, ponieważ otrzymywała wynagrodzenie w zmiennej wysokości.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i o zasądzenie na jej rzecz od powódki kosztów procesu według norm przepisanych, o ile nie zostanie przedłożony spis kosztów. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana zaprzeczyła wszystkim twierdzeniom powódki, poza tymi, które wyraźnie przyznaje. Stwierdziła, że powódka wykonywała zlecenie na rzecz pozwanej na podstawie umowy zlecenia nr (...) od 21 czerwca 2017 roku do 31 sierpnia 2017 r. oraz umowy zlecenia nr (...) od 1 września 2017 roku do 30 października 2017 r. Powódka wyraziła chęć podjęcia pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej, oświadczyła również, że znana jest jej różnica między umową o pracę a umową zlecenia. Powódka została zapoznana z oceną ryzyka zawodowego i przepisami w zakresie ochrony

przeciwpożarowej. Pozwana wskazała liczbę godzin przepracowanych przez powódkę w ramach umowy zlecenia w poszczególnych miesiącach współpracy, wskazując, że nie pracowała ona po 8 godzin dziennie. Pozwana wskazała, że zgodną wolą stron było zawarcie umowy zlecenia, a nie umowy o pracę. Powódka wykonywała zlecenie w zależności od zapotrzebowania pozwanej, co przekładało się na liczbę godzin, w jakich wykonywała ciężące na niej obowiązki jak również na wysokość wypłacanego jej wynagrodzenia.

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

Powódka K. Z. (1), w dniu 21 czerwca 2017 r., zawarła z pozwaną L. K., prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Produkcji (...) w M., umowę zlecenia nr (...) na okres od 21 czerwca 2017 roku do 31 sierpnia 2017 r., a następnie – w dniu 1 września 2017 r. – umowę zlecenia nr (...) na okres od 1 września 2017 roku do 30 października 2017 r. Przedmiotem zlecenia było wykonywanie przez powódkę czynności przy produkcji skrzynki drewnianej. Wynagrodzenie za wykonanie zlecenia zostało ustalone na kwotę 13 zł brutto na godzinę, podlegającą opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych, który po uwzględnieniu kosztów uzyskania przychodów podlegał potrąceniu z wynagrodzenia brutto i przekazaniu na rachunek Urzędu Skarbowego. Strony przyjęły, że wynagrodzenie będzie płatne po wykonaniu zlecenia w terminie 7 dni od przedłożenia przez zleceniobiorcę rachunku. Warunkiem rozliczenia zlecenia było przedłożenie ewidencji godzin wykonywania zlecenia za dany miesiąc. Zgodnie z umową zleceniobiorca nie mógł powierzyć wykonania pracy innej osobie bez pisemnej zgody zleceniodawcy. Powódka wykonywała zlecenie przy użyciu narzędzi i materiałów zleceniodawcy, a pozwana jako zleceniodawca ponosiła odpowiedzialność za działania zleceniobiorcy. Powódka złożyła pozwanej oświadczenie, w którym potwierdziła, że zna różnicę między umową o pracę i umową zlecenia.

Zawarcie przez pozwaną z powódką umowy zlecenia wiązało się ze zwiększonym zapotrzebowaniem na osoby do pracy w okresie od kwietnia do października. Pozwana dowiedziała się o tym, że powódka chciałaby nawiązać współpracę, od jej matki, która również świadczyła pracę dla pozwanej w ramach umowy zlecenia. Osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, pracują u pozwanej przez cały rok.

W czerwcu 2017 r. powódka przepracowała łącznie 40 godzin, w związku z tym pozwana, na podstawie umowy, zgodnie z przewidzianą w niej stawką, wypłaciła powódce kwotę 388,92 zł (520 zł brutto = 40 godz. x 13 zł). W poszczególnych dniach czerwca 2017 r. powódka wykonywała zlecenie przez 8, 7, 6, 8, 6, 5 godzin.

W lipcu 2017 r. powódka wykonywała zlecenie łącznie w wymiarze 100 godzin - przez trzy dni po 8 godzin, jednego dnia przez 4 godziny, a w pozostałych dniach po 6 godzin. Pozwana wypłaciła jej z tego tytułu kwotę 972,79 zł netto (1300 brutto = 100 godz. x 13 zł).

W sierpniu 2017 r. powódka wykonywała zlecenie w wymiarze 100 godzin, od 4 do 8 godzin dziennie, za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie 972,79 zł netto (1300 brutto = 100 godz. x 13 zł).

We wrześniu 2017 r. powódka za przepracowanie w ramach umowy zlecenia łącznie 63 godzin przez 12 dni, otrzymała wynagrodzenie w kwocie 613,37 zł netto (819 zł brutto = 63 godz. x 13 zł).

Za wykonanie zlecenia przez 14 dni w wymiarze 105 godzin w październiku 2017 r. powódka otrzymała od pozwanej wynagrodzenie w kwocie 1.021,28 zł netto (1.365 zł brutto = 105 godz. x 13 zł).

/dowód: umowy zlecenia k. 5, 6, kopia e-deklaracji PIT-11 k. 15-16, oświadczenie powódki z dnia 21 czerwca 2017 r. w przedmiocie wyboru umowy zlecenia k. 24, oświadczenie powódki z dnia 21 czerwca 2017 r. dotyczące oceny ryzyka zawodowego k. 25, oświadczenie powódki z dnia 21 czerwca 2017 r. o zapoznaniu się z zasadami i przepisami w zakresie ochrony przeciwpożarowej k. 27, ewidencja liczby godzin wykonywania umowy zlecenia za czerwiec 2017 r. k. 29, rachunek do umowy zlecenia za czerwiec 2017 r. k. 28, ewidencja liczby godzin wykonywania umowy zlecenia za lipiec 2017 r. k. 31, rachunek do umowy zlecenia za lipiec 2017 r. k. 30, ewidencja liczby godzin wykonywania umowy zlecenia za sierpień 2017 r. k. 32, rachunek do umowy zlecenia za sierpień 2017 r. k. 33, ewidencja liczby godzin wykonywania umowy zlecenia za wrzesień 2017 r. k. 34, rachunek do umowy zlecenia za wrzesień 2017 r. k.

35, ewidencja liczby godzin wykonywania umowy zlecenia za październik 2017 r. k. 37, rachunek do umowy zlecenia za październik 2017 r. k. 36/

K. Z. (1) w okresie współpracy z pozwaną nie podpisywała list obecności, nie stawiała się w zakładzie pozwanej we wszystkie pracujące dni miesiąca. Informację o jej nieobecności danego dnia przekazywała jej matka. Pozwana nie wyciągała w związku z tym żadnych konsekwencji wobec powódki, którą w takich sytuacjach zastępował inny pracownik lub inna osoba zatrudniona na podstawie umowy zlecenia. Powódka nie korzystała z urlopu wypoczynkowego.

Powódka wykonywała swoje obowiązki na dwóch halach. W pierwszej z nich są znajdowały się różne maszyny, a w drugiej – jedna maszyna o nazwie „tester”, przy której czynności są zawsze wykonywane przez cztery osoby. W przypadku nieobecności powódki K. K. (2) decydował o tym, kto ma ją zastąpić.

W sytuacji, gdy skończył się materiał, z którego wytwarzane były drewniane skrzynki, powódka, podobnie jak inne osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia, kończyły wykonywanie obowiązków danego dnia, natomiast osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę otrzymywały od przełożonych wiążące polecenia wykonania innych obowiązków.

/dowód: zeznania świadków M. P. (1) e-protokół z 24 maja 2018 r. zapis 00:43:23-00:50:10, A. D. e-protokół z 24 maja 2018 r. zapis 00:53:19-01:08:14, H. M. e-protokół z 24 maja 2018 r. zapis 01:09:04-01:14:32, W. Z. e-protokół z 24 maja 2018 r. zapis 01:16:08-01:22:27, K. K. (2) e-protokół z 1 sierpnia 2018 r. zapis 00:02:50-00:13:30, I. B. e-protokół z 23 października 2018 r. zapis 00:04:21- 00:26:37, A. B. e-protokół z 23 października 2018 r. zapis 00:28:08-00:42:15, dowód z przesłuchania powódki e-protokół z 1 sierpnia 2018 r. zapis 00:18:58 oraz e-protokół z 24 maja 2018 r. zapis 00:04:38-00:12:04, dowód z przesłuchania pozwanej e-protokół z 1 sierpnia 2018 r. zapis 00:24:36 oraz e-protokół z 24 maja 2018 r. zapis 00:19:37- 00:37:49, wydruki zdjęć obrazujących zapiski osób wykonujących zlecenia na rzecz pozwanej k. 83-88, kopia kalendarza k. 89/

Podczas wykonywania zlecenia w dniu 19.10.2018 r. powódka uległa wypadkowi, w wyniku którego doznała ciężkiego urazu prawej dłoni i przedramienia. W związku z zaistniałym wypadkiem została przeprowadzona kontrola w zakładzie pracy należącym do pozwanej przez st. insp. pracy A. S.. Inspektor pracy nie stwierdził nieprawidłowości w zakresie rodzaju umowy łączącej strony i nie wskazywał na faktyczne wykonywanie przez powódkę pracy w ramach stosunku pracy.

/dowód: karta wypadku k. 7-11, protokół oględzin miejsca wypadku k. 11-12, karta informacyjna k. 13, karta medycznych czynności ratunkowych k. 14, protokół kontroli st. I.. Pracy A. S. – część E k. 38-55/

### ***Sąd zważył co następuje:***

Sąd ustalił stan faktyczny w przedmiotowej sprawie w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty przedłożone przez strony, które uznał za wiarygodne, bowiem nie budziły one wątpliwości co do swej wiarygodności, a ich treść i forma nie były kwestionowane przez strony postępowania.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków przesłuchanych w przedmiotowej sprawie M. P. (1) e-protokół z 24 maja 2018 r. zapis 00:43:23-00:50:10, A. D. e-protokół z 24 maja 2018 r. zapis 00:53:19-01:08:14, H. M. e-protokół z 24 maja 2018 r. zapis 01:09:04-01:14:32, W. Z. e-protokół z 24 maja 2018 r. zapis 01:16:08-01:22:27, K. K. (2) e-protokół z 1 sierpnia 2018 r. zapis 00:02:50-00:13:30, I. B. e-protokół z 23 października 2018 r. zapis 00:04:21-00:26:37, A. B. e-protokół z 23 października 2018 r. zapis 00:28:08-00:42:15, bowiem wzajemnie się uzupełniają i potwierdzają. Zeznania wymienionych świadków korespondują z treścią dokumentów przedłożonych przez strony, a zwłaszcza z kartami ewidencji liczby godzin wykonywania umowy zlecenia i rachunkami do umowy zlecenia za poszczególne miesiące.

Z zeznań wymienionych wyżej świadków wynika, że powódka wykonywała swoje obowiązki wobec pozwanej na warunkach zgodnych z zawartymi umowami zlecenia, nie miała obowiązku stawiać się w zakładzie pracy pozwanej codziennie i w rzeczywistości często była nieobecna. Nie ponosiła za to żadnych konsekwencji. Była rozliczana według stawki godzinowej za godziny w których wykonywała zlecenie. Ewidencja tych godzin była co miesiąc przedkładana powódce do podpisu. Powódka podpisywała ewidencję godzin bez zastrzeżeń.

Dowód z przesłuchania stron, jako pochodzący od osób bezpośrednio zainteresowanych rozstrzygnięciem przedmiotowej sprawy, Sąd ocenił z dużą dozą ostrożności, dając wiarę relacjom powódki i pozwanej w zakresie w jakim pokrywały się z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. W ocenie Sądu, dowód z przesłuchania pozwanej znajduje pełne potwierdzenie w treści zeznań przesłuchanych świadków oraz zgromadzonych w sprawie dokumentów, zatem zasługuje na wiarę.

Jeśli chodzi o dowód z przesłuchania powódki, Sąd jedynie częściowo dał mu wiarę – w zakresie w jakim pokrywał się z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie. Sąd nie podzielił twierdzenia powódki, zgodnie z którym świadczyła ona pracę w wymiarze 8 godzin dziennie.

Sąd oddalił wnioski dowodowe stron o dopuszczenie dowodu z opinii biegłych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy /k. 132-132v/ jak również o przesłuchanie w charakterze świadka M. P. (2), który sporządził opinię z zakresu BHP w sprawie (...)584/17 /k. 126v/, bowiem dla ustalenia istnienia bądź nieistnienia stosunku pracy między stronami nie były wymagane wiadomości specjalne, a świadek M. P. (2) miał jedynie pośrednią wiedzę na okoliczność zasad i warunków współpracy między stronami i łączącego je stosunku pracy.

W przedmiotowej sprawie poza sporem pozostawało, że powódka i pozwana nawiązały współpracę, w ramach której powódka wykonywała czynności przy produkcji skrzynek drewnianych w zakładzie pozwanej. Sporne było natomiast, czy czynności te wykonywała w oparciu o umowę o pracę, czy też w oparciu o umowę zlecenie. Spór dotyczył także sposobu wykonywania przez powódkę czynności – a mianowicie tego, czy powódka realizowała ww. czynności pod kierownictwem pozwanego i czy ciążyły na niej obowiązki typowe dla zatrudnienia typu pracowniczego (m.in. obowiązek osobistego świadczenia pracy, obowiązek zgłaszania nieobecności w pracy).

Podstawę prawną żądania ustalenia stosunku pracy zawiera art. 189 k.p.c., stanowiący, że „powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny”. W orzecznictwie i piśmiennictwie nie budzi wątpliwości, że w razie sporu co do treści umowy lub rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego była świadczona praca, pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie rodzaju i treści umowy właśnie w oparciu o treść art. 189 k.p.c. Sąd uznał, że co do zasady powód miał interes prawny w zgłoszeniu żądania ustalenia istnienia stosunku pracy.

Zgodnie z art. 22 § 1 kp 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 tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1[1] kp).

Zgodnie z poglądem przyjętym w orzecznictwie, praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych, że przepisy art. 22 § 1 i 1<sup>1</sup> k.p. nie wykluczają możliwości zawierania umów cywilnoprawnych (agencji, o dzieło, zlecenia), gdy jest to zgodne z charakterem i celem świadczonej pracy oraz nie stwarzają domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę.

Sąd Najwyższy wskazywał, że jeżeli 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 z 14.09.1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999/20/646). Ponadto, jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego o jednakowym ich nasileniu, o jej rodzaju decydują zgodny zamiar stron i cel

umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy (wyrok z dnia 14.06.1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999/14/449; podobnie wyrok z 2.09.1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999/18/582).

Umowa zlecenia, uregulowana jest z kolei w art. 734 § 1 k.c., zgodnie z którym przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Nadto do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio, na podstawie odesłania zawartego w art. 750 k.c., przepisy o zleceniu. Przy umowie zlecenia zasadą jest, że zleceniobiorca wykonuje powierzone mu zadanie osobiście, o czym stanowi treść art. 738 § 1 zd. 1 k.c. Zleceniobiorca ma także na podstawie art. 740 k.c. obowiązek informowania zleceniodawcy o przebiegu sprawy a zleceniodawca może udzielać zleceniobiorcy wiążących wskazówek (art. 737 k.c.), a co za tym idzie kontrolować prawidłowość wywiązywania się ze zlecenia, wskazywać dni, godziny i sposób wykonania powierzonych czynności. Wydawanie takich poleceń może stwarzać pozory podporządkowania zleceniobiorcy w stosunku do zleceniodawcy. Zlecenie co do zasady jest umową odpłatną, o czym stanowi art. 735 § 1 k.c.

Z powyższego wynika zatem, że umowa o pracę oraz umowa zlecenia są ze sobą zbieżne w wielu cechach, podobny jest także ich sposób wykonania. Zatem dopiero całościowa analiza postanowień umowy i sposobu jej wykonania oraz wykładnia oświadczeń woli stron a także zgodny zamiar zawarcia konkretnego rodzaju umowy, dają pełną podstawę do zakwalifikowania danej umowy jako umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej. O ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych (wyrok SN z dn.7.10.2009r III PK 38/09). W wyroku z dnia 18.06.1998 r. (I PKN 191/98) Sąd Najwyższy stwierdził, że jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy, zaś przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawierania.

Podstawową, konstrukcyjną cechą stosunku pracy jest świadczenie pracy podporządkowanej (por. wyrok z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157). Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści (sposobie wykonywania) stosunku prawnego, z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności (wyrok (...) w K. z dnia 18 grudnia 1975 r., II U 2867/75, Służba Pracownicza 1976 nr 10, s. 28); podpisywanie listy obecności (wyrok (...) w Ł. z dnia 25 listopada 1975 r., I P 848/75, Służba Pracownicza 1976 nr 4, s. 38); podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy (wyrok z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 82); obowiązek wykonywania poleceń przełożonych (wyrok z dnia 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998 nr 2, poz. 35); wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność (wyrok z dnia 11 września 1997 r., II UKN 232/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 407); dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (wyrok z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 138), obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyręczania się osobami trzecimi (por. wyrok SN z 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157; wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 595; wyrok SN z 26 listopada 1998 r., I PKN 458/98, OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 94; wyrok SN z 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 718; wyrok SN z 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 775), pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu, oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności (por. wyrok SN z 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157; wyrok SN z 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, Służba Pracownicza 1976 nr 2, s. 28), występowanie pewnych cech charakterystycznych dla stosunku pracy, np. wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (por. wyrok SN z 4 grudnia 1998 r., I PKN 484/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 62).

Podkreślić trzeba, że obowiązująca zasada swobody umów (art. 353<sup>1</sup> k.c.) polega na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył. Dotyczy to także wykonywania stale i za wynagrodzeniem określonych czynności, a więc stosunku prawnego określanego jako wykonywanie zatrudnienia w szerokim tego słowa znaczeniu. Zatrudnienie może być wykonywane na podstawie stosunku cywilnoprawnego (umowy typu zlecenia, umowa o dzieło, kontraktu menedżerskiego) lub stosunku pracy. Tylko wówczas jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie

za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy. Stosunek cywilnoprawny może "przekształcić się" w stosunek pracy, jeżeli strony zaczną go wykonywać w sposób charakterystyczny dla tego stosunku prawnego (por. wyrok z dnia 14 listopada 1965 r., III PU 17/65, OSNCP 1966 nr 4, poz. 66; uchwała z dnia 11 maja 1976 r., I PZP 18/76, OSNCP 1976 nr 11, poz. 241; OSPiKA 1976 nr 12, poz. 225 z glosą W. Masewicza; Przegląd orzecznictwa z zakresu prawa spółdzielczego za 1976 r., s. 103 z komentarzem T. Stawskiego). Podstawową, konstrukcyjną cechą stosunku pracy jest świadczenie pracy podporządkowanej (por. wyrok z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157).

W ocenie Sądu powódka nie wykazała, że współpraca między stronami miała cechy stosunku pracy i że taki był zgodny zamiar stron. Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie nie daje w ocenie Sądu wystarczających podstaw, aby przyjąć, że współpracę tę cechowały istotne elementy stosunku pracy. Okolicznością bezsporną było to, że umowa, którą zawarły strony, była umową odpłatną, wykonywaną w miejscu wskazanym przez pozwaną, tj. w zakładzie produkcyjnym, gdyż tylko tam znajdowały się maszyny służące do produkcji skrzynek drewnianych. Pozostałe elementy, mogące zidentyfikować łączący strony stosunek prawny, nie były charakterystyczne dla stosunku pracy. Powódka nie podpisywała listy obecności. Nie miała obowiązku przestrzegania norm pracy. Nie miała przełożonego, którego polecenia musiałaby wykonywać, a powierzonych jej zadań nie wykonywała pod nadzorem. Powódka nie miała obowiązku stosowania się do wiążących poleceń kierownictwa zwłaszcza w przypadku braku materiału danego dnia. Sama dysponowała czasem w takich sytuacjach i nie była zobowiązana do pozostawiania w dyspozycji pozwanej przez 8 godzin na dobę i średnio 40 godzin tygodniowo. Powódka została poinstruowana o sposobie wykonywania zleconych jej czynności, co było konieczne dla osiągnięcia przez pozwaną celu gospodarczego zawartej z powódką umowy. Nie miała obowiązku stosowania się do regulaminu pracy oraz wykonywania poleceń kierownictwa co do sposobu wykonywania pracy.

W umowach zlecenia zawartych przez strony przewidziano, że powierzenie wykonania zlecenia osobie trzeciej jest możliwe, jedna wymaga pisemnej zgody zleceniodawcy. Na powódce nie ciążył na niej pracowniczy obowiązek starannego działania, tylko osiągnięcia rezultatu.

Należy podkreślić, że w przedmiotowej sprawie nie została wykazana podstawowa cecha stosunku nawiązanego na podstawie umowy o pracę tj. kierownicze podporządkowanie pracownika. Umowy cywilnoprawne, które przewidują wykonanie pewnych czynności na rzecz zleceniodawcy, dopuszczają możliwość bieżącego kontrolowania przez zlecającego sposobu jej wykonywania, przy czym nie jest to równoznaczne z kierowniczą rolą pracodawcy. Pracodawcy przysługuje natomiast uprawnienie do określania czasu, miejsca i sposobu wykonywania obowiązków przez pracownika, wyznaczania mu zakresu obowiązków oraz ustalania regulaminów i procedur wewnętrznych, a nadto do wydawania na bieżąco pracownikowi poleceń. Pracodawca ma prawo również stosować sankcje porządkowe typowe dla stosunku pracy i niewystępujące na gruncie innych umów tj. kary upomnienia i nagany, pozbawienie niektórych świadczeń.

W niniejszej sprawie niewątpliwie istniał między stronami pewien element kierownictwa – w takim znaczeniu, w jakim mógł istnieć w stosunkach między stronami stosunku cywilnoprawnego. Uprawnienia te były przy tym bardzo ograniczone i sprowadzały się do sprawdzenia postępu procesu produkcyjnego.

Kolejnym ważnym elementem stosunku pracy jest wyznaczanie pracownikowi przez pracodawcę miejsca i czasu wykonywania pracy. Choć powódce były przekazywane polecenia co do godziny i miejsca wykonywanej pracy, to były to informacje przekazywane w ramach stosunków cywilnoprawnych. Jak wynika z ewidencji godzin wykonywania zlecenia, powódka realizowała swoje obowiązki w różnych godzinach i nie we wszystkie dni pracujące miesiąca. Niejednokrotnie nie stawała się w zakładzie produkcyjnym pozwanej, wówczas była zastępowana przez inną osobę, a pozwana nie wyciągała wobec niej żadnych konsekwencji.

Należy, wskazać również, że powódka korzystała z nieobecności w pracy i nie była ograniczona żadnym planem urlopowym czy też wymiarem przyznanego jej urlopu. Nie podpisywała listy obecności, a w przypadku nieobecności jej wynagrodzenie za pracę ulegało odpowiedniemu zmniejszeniu.

W związku z powyższym Sąd uznał, że stosunek zobowiązaniowy łączący strony nie miał jednoznacznych cech wskazujących na to, że był stosunkiem pracy. Zgromadzony materiał dowodowy potwierdził bowiem, że istniał zgodny zamiar stron co do zawarcia umowy o charakterze cywilnoprawnym. Przekonuje o tym treść oświadczenia złożonego przez powódkę w dniu 21 czerwca 2017 r., w którym potwierdziła, że są jej znane różnice między umową o pracę i umową zlecenia. Ponadto, powódka po 3 miesiącach wykonywania umowy zlecenia na rzecz pozwanej zdecydowała się na zawarcie kolejnej umowy zlecenia na tych samych warunkach, zatem jej wolą było kontynuowanie współpracy w ramach umowy zlecenia a nie umowy o pracę.

Przedstawione wyżej okoliczności wskazują, że wybór rodzaju umowy na podstawie którego świadczona była praca był całkowicie świadomy i wynikał z woli obu stron, nie zaś tylko z decyzji pozwanej spółki, której powódka musiała się podporządkować.

Reasumując, w ocenie Sądu, łączący strony stosunek prawny miał w przeważającej mierze cechy stosunku cywilnoprawnego, w związku z tym, Sąd powództwo oddalił jako bezzasadne.

Sąd zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu przewidzianą w art. 98 § 1 i § 3 kpc w zw. z art. 99 kpc Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 180 zł z tytułu kosztów zastępstwa procesowego, zgodnie ze stawką przewidziana w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804), tj. z dnia 3 stycznia 2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265).

Z uwagi na brak przesłanek do obciążenia powódki kosztami sądowymi określonych w art. 113 ust. 2 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, koszty sądowe w przedmiotowej sprawie ponosi Skarb Państwa.