

Sygn. akt IV P 411/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 marca 2015 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Giżewska - Rozmus
Ławnicy:	Agnieszka Rolińska Helena Stefanów
Protokolant:	st. sekr. sądowy Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 26 marca 2015 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa A. W.

przeciwko R. G. (1)

o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie

I. oddała powództwo,

II. nie obciąża powódki kosztami procesu na rzecz pozwanego.

Sygn. akt IV P 411/14

## UZASADNIENIE

Powódka A. W. - w pozwie z dnia 21.07.2014r., skierowanym przeciwko pozwanemu R. G. (1) – wniosła o ustalenie stosunku pracy, nawiązanego na podstawie umowy o pracę, poczynwszy od dnia 20.03.2014r. i zasądzenie na jej rzecz wyrównania do otrzymanego wynagrodzenia w wysokości(...) złotych.

W uzasadnieniu wskazała, że w dniu 20.03.2014 r. została z nią podpisana umowa o pracę pod nazwą „umowa zlecenia” na czas nieokreślony. Powódka przystąpiła do wykonywania pracy w dniu 20.03.2014 r. i zgodnie z życzeniem pozwanego stawiała się do pracy codziennie od poniedziałku do piątku, zgodnie z ustalonym grafikiem. Następnie zostały zawarte trzy terminowe umowy-zlecenia: na czas od 03.07.2014 roku do 31.03.2014 roku, na czas od 01.04.2014 roku do 30.04.2014 roku, i kolejna na czas od 01.05.2014 roku do 31.05.2014 roku. Wszystkie wymienione wyżej umowy dotyczyły zatrudnienia powódki na stanowisku: kasjer. Pozwany na bieżąco nadzorował pracę powódki, przekazując jej swoje uwagi i polecenia, a powódka zobowiązana była do codziennego podpisywania listy obecności. Wynagrodzenie pozwany wypłacał stosunkowo regularnie około 10 dnia każdego miesiąca po przepracowanym miesiącu.

Pomimo wielokrotnych próśb powódki, pozwany konsekwentnie odmawiał potwierdzenia, iż strony łączy stosunek pracy, twierdząc, iż wiąże je jedynie umowa zlecenia.

W ocenie powódki opisany wyżej stan faktyczny w pełni uzasadnia żądanie pozwu i ustalenie stosunku pracy w oparciu o przepis art. 22 § 1 k.p. Pozwany wyznaczał bowiem powódce czas i miejsce pracy, a powódka pozostawała do dyspozycji pracodawcy w miejscu wykonywania pracy. Ponadto pozwany na bieżąco kontrolował wyniki pracy powódki oraz stale udzielał jej wskazówek

Pozwany R. G. (1) - w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu potwierdził, że na podstawie umowy zlecenia, zawartej w dniu 20 marca 2014 roku - zatrudnił powódkę w okresie od dnia 21 marca 2014 roku do dnia 30 maja 2014 roku na stanowisku P.-Kasjer w lokalu T. w O.. Po każdym zakończonym miesiącu wykonywania czynności - strony podpisywały rachunek wraz z miesięczną „umową zlecenia”, które stanowiły podsumowanie wymiaru czasu, w jakim w danym miesiącu powódka wykonywała na rzecz pozwanego czynności objęte zleceniem, wraz z ich wyceną według stawki godzinowej, przewidzianej w umowie zlecenia z dnia 20 marca 2014 roku.

Faktyczny wymiar czasu, wykonywania przez powódkę czynności, objętych zleceniem zależał wyłącznie od decyzji powódki. Na początku każdego tygodnia deklarowała ona, w jakie dni tygodnia, oraz w jakim wymiarze może wykonywać czynności, określone w umowie zlecenia. Wykonywane przez nią zadania w żadnej mierze nie miały więc charakteru stałej pracy oraz nie były wykonywane codziennie. Co więcej - nawet same deklaracje powódki o czasie jej dyspozycyjności nie miały charakteru wiążącego - powódka bowiem wielokrotnie pomimo wcześniejszych deklaracji nie stawiała się we wskazanych przez siebie uprzednio dniach do wykonywania czynności objętych zleceniem, nie informując o tym pozwanego. Z tego tytułu nie były przez pozwanego wyciągane jakiegokolwiek negatywne konsekwencje wobec powódki. Powódka samodzielnie decydowała więc o czasie wykonywanych przez nią czynności, a w konsekwencji także o wysokości comiesięcznego wynagrodzenia, obliczanego według stawki godzinowej. Czas jej pracy zależał wyłącznie od dyspozycyjności powódki, która mogła wykonywać czynności, objęte zleceniem w wybranych przez siebie dniach i godzinach, bez jakiegokolwiek regularności, minimalnych czy maksymalnych ram czasowych w ciągu dnia, tygodnia i miesiąca.

Poza tym pozwany nigdy nie obiecywał powódce zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Tego rodzaju deklaracje nie padały zarówno w trakcie rozmowy rekrutacyjnej, jak i w czasie związania stron umową zlecenia. Co do zasady - pozwany zatrudnia kilku pracowników na podstawie umowy o pracę, jednak są to osoby, świadczące pracę na stanowiskach kierowniczych, których charakter pracy jest całkowicie odmienny od „pracy” pizzero-kasjerów. Osoby te pracują w pełnym wymiarze czasu pracy, codziennie, według harmonogramu, wyznaczonego przez pracodawcę (pозwanego), a ich podległość służbowa wobec pracodawcy ma charakter podległości pracowniczej.

W odniesieniu do roszczenia o „zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda wyrównania do otrzymanego wynagrodzenia w wysokości (...) zł, pozwany wskazał, że powódka w żaden sposób nie uzasadniła przedmiotowego żądania ani co do zasady ani co do wysokości.

Pozwany podniósł również, że okoliczności sprawy wskazują, że niniejsze powództwo zostało przez powódkę skierowane wyłącznie na użytek pozyskania przez nią świadczeń z ubezpieczenia społecznego, związanych z ciążą.

W piśmie z dnia 1.08.2014r. powódka sprecyzowała, że wnosi o ustalenie istnienia stosunku pracy w wymiarze 5/8 etatu.

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

Pozwany R. G. (1) prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) R. G. (1), w ramach której świadczy m.in. usługi z zakresu działalności gastronomicznej prowadząc T. w O..

(dowód: bezsporne)

W dniu 20.03.2014 r. została podpisana „umowa zlecenia” między stronami, i powódka przystąpiła do wykonywania pracy w dniu 20.03.2014 r. na stanowisku P.-Kasjer w lokalu T. w O.. Zgodnie z zawartą umową - powódka jako zleceniobiorca zajmować się miała produkcją pizzy i innych dań, oferowanych przez zleceniodawcę, obsługą kasy fiskalnej i systemu sprzedaży oraz przyjmować zamówienia z codziennym rozliczaniem się z utargu. Z tytułu zleconych czynności powódka otrzymywała należność w wysokości (...) zł brutto za godzinę. Zleceniobiorca zobowiązał się wykonywać powierzone mu czynności z należytą starannością i dbałością o interes zleceniodawcy.

(dowód: umowa zlecenia k: 4)

Następnie zostały zawarte trzy kolejne terminowe umowy-zlecenia: umowa zlecenia numer (...) /Zlec, zawarta na czas od 03.03.2014 do 31.03.2014 roku, kolejna umowa zlecenia numer (...) /Zlec, zawarta na czas od 01.04.2014 do 30.04.2014 roku, i umowa zlecenia numer (...) /Zlec, zawarta na czas od 01.05.2014 do 31.05.2014 roku – na stanowisku kasjer z wynagrodzeniem ustalonym w wysokości kolejno (...) zł.

Po każdym zakończonym miesiącu wykonywania czynności strony podpisywały rachunek wraz z miesięczną „umową zlecenia”, które stanowiły podsumowanie wymiaru czasu, w jakim w danym miesiącu powódka wykonywała na rzecz pozwanego czynności objęte zleceniem, wraz z ich wyceną według stawki godzinowej, przewidzianej w umowie zlecenia z dnia 20 marca 2014 roku.

(dowód: umowy zlecenia k: 4; zeznania świadka S. T. (1) k: 42-43v)

Zatrudnienie powódki przez pozwanego odbyło się w oparciu o standardowy proces rekrutacyjny, przeprowadzany na stanowisko P.-Kasjer, przyjęty w pizzeriach T. w całej Polsce. Rekrutacja zawsze odbywała się w oparciu o ogłoszenie o naborze na stanowisko P.-Kasjer, ze wskazaną informacją o formie zatrudnienia: „inna” (tj. odmienna niż umowa o pracę), z zakresem czynności zleceniobiorcy objętych zleceniem, określonym w umowie zlecenia, i elastycznością czasu wykonywania przez zleceniobiorcę czynności objętych zleceniem - zarówno w wymiarze dziennym, jak i tygodniowym, bez z góry narzuconego przez zleceniodawcę grafiku i bez wymogu regularności wykonywania poszczególnych czynności przez zleceniobiorcę. Nie były tam określone żadne godziny pracy. W przypadku powódki proces rekrutacyjny przeprowadzała S. T. (1), która zatrudniona była u pozwanego na stanowisku zastępcy kierownika lokalu. Jako kierownik lokalu, zatrudniona była w oparciu o umowę o pracę i pracowała zawsze w ustalonych odgórnie godzinach od 9 do 17, 17-23 lub 24. Powódka, podczas rekrutacji - była informowana, na jakiej podstawie zostaje zatrudniona, w jakich godzinach pracy będzie pracować, że są to godziny zmianowe na zasadzie dyspozycyjności i będą ustalane grafiki. Powódka mówiła wówczas, że wolałaby podpisać umowę o pracę, ale kierownik poinformowała ją, że nie są podpisywane umowy o pracę z (...). Powódka zgodziła się na te warunki – umowy zlecenia. Po 2 miesiącach powódka przysłała z zapytaniem, czy będzie możliwość zatrudnienia jej na umowę o pracę i wtedy też poinformowała ją kierownik – S. T. (1), że nie jest w stanie jej zatrudnić na umowę o pracę, że będzie w dalszym ciągu zatrudniona na umowę zlecenie i powódka przystąpiła na te warunki. Ewentualna oferta zatrudnienia powódki na stanowisku kierownika zmiany (tym samym na umowę o pracę) uzależniona była od tego, czy zda ona pomyślnie egzamin. Wiązało się to z przejściem kolejnych etapów, wyszkoleniem i sprawdzeniem takiej osoby. Powódka nie zdała tego egzaminu.

(dowód: przykładowe ogłoszenie o zatrudnieniu przez pozwanego osoby na stanowiskup. k. k: 21; zeznania S. T. (1) k: 42-43v; częściowo zeznania powódki k: 43v-45; zeznania pozwanego R. G. k: 45-46)

Faktyczny wymiar czasu wykonywania przez powódkę czynności objętych zleceniem zależał wyłącznie od jej decyzji. Powódka przychodziła do pracy na różne godziny w danych dniach, zawsze podając swoją dyspozycyjność i adekwatnie do godzin, w których może pracować ustalało się godziny pracy. Powódka podawała godziny i dni w jakich może pracować np. podając, że niedzielę chce mieć wolną, w poniedziałek pracować na rannej zmianie, a we wtorek na

popołudniowej i na tej podstawie ustalany był grafik pracy. Zasadniczo na początku każdego tygodnia deklarowała , w jakie dni tygodnia oraz w jakim wymiarze może wykonywać czynności określone w umowie zlecenia.

W razie niestawiennictwa zleceniobiorcy w pracy nie były wyciągane negatywne konsekwencje. Jedynie w razie braku stawiennictwa bez wcześniejszego poinformowania przeprowadzano rozmowę aby sytuacja nie powtórzyła się. Zdarzało się, że pomimo wcześniejszych deklaracji powódka nie stawiała się we wskazanych przez siebie uprzednio dniach, nie informując o tym pozwanego. Z tego tytułu nie były przez pozwanego wyciągane jakiegokolwiek negatywne konsekwencje wobec powódki. Zdarzyło się także , że powódka np. miała przepracować 6 godzin danego dnia, a po 3 godzinach informowała, że musi wyjść z pracy.

U pozwanego zachodziły też takie sytuacje, że z dnia na dzień lub rano kierownik – telefonicznie był informowany, że danej osoby na zmianie nie będzie w pracy i w tym momencie szukane było zastępstwa w postaci innego pracownika. Jednakże wobec osób zatrudnionych na umowy zlecenia – nie były wydane polecenia w tym zakresie , ale prośba czy mogą przyjść do pracy. Jeśli się to nie udawało - kierownik zostawał sam w pracy.

(dowód: zestawienia dni i godzin, w jakich powódka wykonywała na rzecz pozwanego czynności objęte zleceniem w okresie obowiązywania zawartych przez strony umów zlecenia k: 22-24; zeznania S. T. (1) k: 42-43v; częściowo zeznania świadka E. P. (1) k: 40v-42)

Codziennie na koniec dnia były wpisywane przez kierownika lokalu godziny pracy danej osoby co było potrzebne do rozliczania wynagrodzenia. Nie mniej jednak czas jej pracy zależał wyłącznie od jej dyspozycyjności, w wybranych przez siebie dniach i godzinach, bez jakiegokolwiek regularności, minimalnych czy maksymalnych ram czasowych w ciągu dnia, tygodnia i miesiąca. Wynagrodzenie pozwany wypłacał powódce około 10 dnia następnego miesiąca po przepracowanym miesiącu i powódka zobowiązana była do podpisywania pokwitowania odbioru tego wynagrodzenia. Czynności odnotowywania godzin pracy i kwitowanie otrzymanego wynagrodzenia - służyły prawidłowemu archiwizowaniu dokumentacji księgowej, związanej z wykonywaniem przez powódkę zlecenia, a także weryfikacji, czy czynności określone w zleceniu wykonuje ona w sposób należyty i zgodny z umową. Podczas wykonywania swoich czynności powódka podlegała kontroli kierownika. Kontrola polegała na ocenianiu produktu, który przygotowała powódka. Każdy produkt miał zostać wykonany według obowiązującego w (...) wzorca. W przypadku nieobecności powódki w pracy nie musiała składać do pracodawcy zwolnienia lekarskiego, nie musiała też wypisywać wniosków urlopowych.

(dowód: zeznania S. T. (1) k: 42-43v)

Powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanego do dnia 01.06.2014 r., a od 02.06.2014 r. do dnia dzisiejszego pozostaje na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą.

(dowód: zeznania powódki k: 43v-45; zwolnienia lekarskie z dnia 02.06.2014 k: 6; oraz z dnia 02.07.2014 roku k: 7; zaświadczenie lekarskie k: 5)

Pozwany nigdy nie obiecywał powódce zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, ani w trakcie rozmowy rekrutacyjnej jak i w czasie związania stron umową zlecenia. Faktem jest, że pozwany zatrudnił kilku pracowników na podstawie umowy o pracę, jednak są to osoby świadczące pracę na stanowiskach kierowniczych ( kierownika lokalu lub zastępcy kierownika lokalu), których charakter pracy jest odmienny od „pracy” (...) jak np. S. T. (1). Osoby takie pracują w pełnym wymiarze czasu pracy, codziennie, według harmonogramu wyznaczonego przez pracodawcę (pozwanego), podlegają poleceniom i kontroli pracodawcy. Mają inny zakres obowiązków i odpowiedzialności. Pozwany informował jedynie powódkę, że w przypadku pozytywnej oceny świadczonej przez nią „pracy” na podstawie umowy zlecenia a przede wszystkim zdaniu egzaminu, istnieje możliwość ewentualnego zatrudnienia jej w przyszłości na podstawie umowy o pracę na stanowisku kierowniczym. Ocena jakości czynności wykonywanych przez powódkę w pracy nie rokowała szansy późniejszego zatrudnienia powódki przez pozwanego na podstawie umowy o pracę, tym bardziej, że

nie zdała ona egzaminu, od którego uzależniona była zmiana charakteru zatrudnienia a tym samym stanowiska na kierownika lokalu.

(dowód: zeznania S. T. (1) k: 42-43v; zeznania pozwanego R. G. k: 45-46)

Powódka dopiero po zaprzestaniu wykonywania przez nią czynności na rzecz zleceniodawcy (pozwanego), poinformowała pozwanego, że jest w ciąży, a nadto, że domaga się ona uznania jej zatrudnienia za stosunek pracy. W piśmie z dnia 20.06.2014r. złożyła wniosek o zmianę statusu jej zatrudnienia z umowy-zlecenia na umowę o pracę oraz wypłatę wyrównania do otrzymanego wynagrodzenia.

(dowód: zeznania pozwanego R. G. k: 45-46; wniosek o zmianę statusu zatrudnienia z umowy-zlecenia na umowę o pracę oraz o wypłatę wyrównania do otrzymanego wynagrodzenia z dnia 20.06.2014 r. k: 5)

### **Sąd zważył, co następuje:**

W ocenie Sądu powództwo nie jest zasadne i nie zasługuje na uwzględnienie.

Po pierwsze wskazać należy, że pozwany nie kwestionował, że powódka wykonywała na jego rzecz usługi, na podstawie kolejno zawieranych trzech umów zlecenia - w okresie od 03.03.2014 do 31.03.2014 roku, od 01.04.2014 do 30.04.2014 roku, i ostatniej od 01.05.2014 do 31.05.2014 roku, nie mniej jednak nigdy nie obiecywał jej zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i faktycznie czas pracy powódki zależał wyłącznie od jej dyspozycyjności, albowiem mogła ona wykonywać czynności, objęte zleceniem w wybranych przez siebie dniach i godzinach, bez jakiegokolwiek regularności, minimalnych czy maksymalnych ram czasowych w ciągu dnia, tygodnia i miesiąca.

Zbadać należało czy faktycznie w spornym okresie - strony wiązał stosunek pracy, a wykonywana przez powódkę praca odbywała się w warunkach podporządkowania pracowniczego, czy wydawane jej były polecenia przez kierownika S. T. (1) i sprawowany był nadzór nad jej pracą, czasem pracy i miejscem świadczenia pracy.

Wskazać bowiem należy, że 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).

W orzecznictwie słusznie podkreśla się, iż pierwszorzędne znaczenie ma nie tyle treść, zawartej między stronami umowy, a sposób jej wykonywania (uzasadnienie wyroku SN z dnia 20.08.2001 I PKN 594/00 OSNP 2003/16/375 )

Jeżeli umowa ma równocześnie cechy charakterystyczne dla wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych (zlecenia, świadczenia usług), to dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (wyrok z dnia 14 września 1998 r. I PKN 334/98 OSNAPiUS 1999/20 poz. 646; por. też wyrok z dnia 2 grudnia 1975 r. I PRN 42/75; wyrok z dnia 2 września 1998 r. I PKN 293/98 OSNAPiUS 1999/18 poz. 582; wyrok z dnia 6 października 1998 r. I PKN 389/98 OSNAPiUS 1999/22 poz. 718; wyrok z dnia 22 grudnia 1998 r. I PKN 517/98 OSNAPiUS 2000/4 poz. 138; wyrok z dnia 12 stycznia 1999 r. I PKN 535/98 OSNAPiUS 2000/5 poz. 175; wyrok z dnia 9 lutego 1999 r. I PKN 562/98 OSNAPiUS 2000/6 poz. 223; wyrok z dnia 7 kwietnia 1999 r. I PKN 642/98 OSNAPiUS 2000/11 poz. 417).

Podkreślić jednak należy, iż o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony, które zgodnie z art.353<sup>1</sup> kc w zw. z art.300 kp mają swobodę wyboru podstawy zatrudnienia, kierując się w tym względzie nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji. Zatrudnienie nie musi przecież mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona na podstawie umów cywilnoprawnych, jeśli taka jest intencja stron (vide wyrok Sądu Najwyższego I PKN 594/99, OSNP 2001/21/637, wyrok Sądu Najwyższego I PKN 432/99, OSNP 2001/9/3100). Tym samym o tym, jakiego wyboru podstawy zatrudnienia dokonały strony decyduje ich zgodny i

świadomy zamiar. Dodatkowo podkreślić trzeba, że w warunkach obecnego ustroju społeczno-gospodarczego, gdy formy świadczenia pracy na podstawie umów cywilnoprawnych cieszą się dużą popularnością, z uwagi na swoją elastyczność i możliwość dostosowania do sytuacji na rynku, należy większą uwagę zwracać właśnie na autonomię woli stron. Oznacza to z jednej strony większy respekt i szacunek dla woli podmiotów stosunków prawnych, z drugiej jednak strony większą odpowiedzialność za kształtowanie własnych oświadczeń woli i ich następstw.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, należało zatem zbadać - czy w stosunku, łączącym strony występowały elementy charakterystyczne dla stosunku pracy tj.: podporządkowanie powódki poleceniom pozwanego, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, obowiązek przestrzegania przez nią norm czasu pracy, podporządkowanie jej regulaminowi pracy, bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności, ciągłość świadczenia pracy (przejawiającą się zwłaszcza w tym, że pracownik nie zobowiązuje się do wykonywania określonych czynności, lecz do starannego działania w procesie pracy), obowiązek wypłaty wynagrodzenia za „świadczenie usług” w godzinach nadliczbowych, prawo do urlopu czy obowiązek podpisywania listy obecności.

Należy wskazać, iż Sąd dokonał ustaleń w oparciu o całość zebranego w sprawie materiału dowodowego, przy czym w szczególności oparł się o dokumentację związaną z łączącym strony stosunkiem prawnym a także dowód z zeznań świadka S. T. oraz przesłuchania pozwanego. Nie mniej jednak istotne okazały się także zeznania świadka E. P. a także powódki. Zdaniem Sądu, z oświadczeń E. P. oraz A.W. wynikały okoliczności, które świadczą o niepracowniczym charakterze łączącej strony umowy co w sposób szczegółowy zostanie przedstawione poniżej.

Podkreślić należy po pierwsze, że od początku współpracy powódka była informowana przez kierownika – S. T. (1) o formie jej zatrudnienia – tj. umowie zlecenia. Wyraziła na to zgodę. Wiązało się to przede wszystkim z tym, że nie miała ustalonych stałych godzin pracy. Na początku każdego tygodnia powódka deklarowała, w jakie dni tygodnia, oraz w jakim wymiarze może wykonywać czynności, co wynika z przedłożonych grafików za miesiące marzec-maj 2014r. (k: 22-24). Co prawda świadek E. P., która również zatrudniona była u pozwanego w oparciu o umowę zlecenia - starała się wykazać, że musiała przychodzić do pracy, nawet jak jej nie pasowało, miała ustalone a w zasadzie narzucone godziny pracy, pracując po 8 godzin dziennie, od poniedziałku do piątku, podobnie jak powódka. Nie mniej jednak w dalszej części swoich zeznań świadek podała już, że w weekendy generalnie nie przychodziła do pracy, bo się uczyła. I jak przyznała, to nie było problemów, żeby nie przyjść do pracy - jak np. miała szkołę. Przyznała jedynie, że kierownik pytał ją, czy może przyjść do pracy i jak miała wolny weekend to wtedy przychodziła. Z jednej strony twierdziła zatem, że były w pracy sztywno ustalone godziny pracy, bez względu czy komuś pasowały czy nie, a z drugiej strony przyznała, że co do pracy w weekendy uprzedzała pracodawcę, że się uczy i nie może wtedy świadczyć pracy. Potwierdziła, że już podczas zatrudnienia się - określiła swoją dyspozycyjność, w ten sposób, że skazała, iż w weekendy nie może pracować. Co więcej przyznała, że z uwagi na fakt, że mieszkała poza O. i miała utrudniony dojazd do pracy, to „jak nie miała czym dojechać lub wrócić to było to uwzględniane (...)”. Potwierdziła tym samym elastyczność godzin pracy, uwzględniających jej dyspozycyjność. Powyższe wyklucza w związku z tym, by pracodawca miał narzucać godziny pracy wykonującym zlecenie. Świadek S. T. (1) potwierdziła też, że nie były nikomu, zatrudnionemu w oparciu o umowę zlecenia, narzucone godziny pracy. Grafiki z godzinami pracy był bowiem sporządzany z uwzględnieniem deklaracji wykonujących zlecenie i jak przyznała – gdy ktoś miał problemy z dojazdem, to tak starała się dostosować pracę, żeby to uwzględnić. Dyspozycyjność była konkretyzowana na końcu tygodnia, kiedy pracownicy określali, w jakie dni i w jakie godziny mogli pracować w następnym tygodniu. W przypadku powódki przedstawiany jej grafik odpowiadał A. W., która go nie kwestionowała. Istotnym jest również, że nawet same deklaracje powódki o czasie jej dyspozycyjności nie miały charakteru wiążącego - powódka bowiem zdarzyło się, pomimo wcześniejszych ustaleń nie stawiała się w ustalonych uprzednio dniach w pracy, czy też mając pracować np. 6 godzin, po 3 godzinach prosiła, żeby skończyć pracę wcześniej. Żadne konsekwencje wobec powódki z tego tytułu nie były wyciągane. Jak potwierdziła to świadek S. T. zdarzały się też sytuacje, że z dnia na dzień otrzymywała ona telefon, że danej osoby nie będzie na zmianie i w tym momencie musiała jako kierownik znaleźć zastępstwo w postaci innego pracownika. W praktyce wyglądało to tak, że wówczas kierownik dzwonił do osób wykonujących zlecenie i szukał takich, które mogą przyjść do pracy. Jeśli takie osoby nie były dyspozycyjne w tym czasie, to ostatecznie pozwany pracodawca wydawał polecenie, że kierowniczką zmiany (zatrudniona na umowę o pracę) musi przyjść do pracy na te godziny.

Powódka twierdziła również, z jednej strony, że nie miała możliwości wpływania na ustalenia godzin pracy w grafiku, jednocześnie przyznała, że jeśli nie przyszłaby do pracy to nikt nie wyciągał wobec niej konsekwencji. Twierdziła też, że jej nieobecności zawsze były udokumentowane zwolnieniami lekarskimi, z tym, że przyznała, że przynosiła te zwolnienia, chociaż nikt od niej tego nie wymagał. Świadek S. T. potwierdziła bowiem, że powódka nie miała takiego obowiązku przedstawienia zwolnienia, bo była zatrudniona na umowę zlecenie. Należy podkreślić, że powódka nie kwestionowała sporządzanych grafików i jak stwierdziła „pasowały mi te godziny, w których pracowałam”.

W tym miejscu należy wskazać także na przedłożone do akt grafiki czasu pracy, z których wynika ilość przepracowanych przez powódkę dni i godzin pracy. Analiza ich treści wskazuje, że powódka pracowała w bardzo różnych godzinach od 3 do 12 godzin. Również dni jej pracy były niejednakowe w poszczególnych tygodniach. Tym samym czas jej pracy charakteryzowała nieregularność i brak stałości, co jest charakterystyczne dla stosunku pracy.

Co więcej, powódka starała się wykazać, że kierownik - kontrolowała prawidłowość i jakość wykonywanej przez nią pracy, wydając jej polecenia, co potwierdza, że strony łączyła umowa o pracę, z uwagi na podporządkowanie jej poleceniom. Podkreślić jednak należy, że fakt kontroli prawidłowości wykonywania przez powódkę czynności - nie był kwestionowany przez pozwanego, oczywistym bowiem jest, że pozwany jako zleceniodawca oczekiwał od powódki jako zleceniobiorcy wykonania wskazanych w zawartej umowie czynności w sposób prawidłowy i staranny. Były bowiem odgórnie ustalone standardy, jeśli chodzi o wszystkie produkty, w tym przygotowanie (...). Tym samym kierownik zmiany sprawdzał, czy dany produkt odpowiada standardom (tzn jest zgodny z tzw manuałem określającym skład produktu, ilość, normy, sposób przygotowania produktu).

Istotnym natomiast jest, że: „podporządkowanie zatrudnionemu nie stanowi przesłanki właściwej tylko stosunkowi pracy, a nadzór i kierownictwo zatrudniającego nie jest zastrzeżone tylko dla stosunku pracy.” Praca w obu przypadkach ( w oparciu o umowę o pracę i umowę zlecenia) - ma być bowiem wykonywana starannie i w przypadku pracy określonej co do rodzaju (przedmiotu) zleceniodawcy nie można odmówić prawa do kontroli i nadzoru. W zleceniu mogą wystąpić bowiem cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same jak w zależności właściwej dla stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2013r. II PK 372/12).

Tym samym - sprawowany bieżący nadzór nad jakością i ogólna ocena produktu, który przygotowywała powódka z całą pewnością nie świadczy o tym, iż strony łączył stosunek pracy.

Podkreślenia również wymaga, iż przeciwko pracowniczemu stosunkowi, łączącego strony przemawia też fakt braku korzystania przez powódkę z jakichkolwiek uprawnień typowych dla stosunku pracy w tym okresie tj. urlopów wypoczynkowych, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych czy obowiązku podpisywania listy obecności.

Co więcej - praca powódki wykonywana w oparciu o umowę zlecenia różniła się od tych, świadczonych na podstawie umów o pracę. Jak wynika bowiem z zeznań S. T. (1), zatrudnionej w oparciu o umowę o pracę – to musiała ona wypracować w miesiącu określoną liczbę godzin w ramach etatu, jej praca różniła się też obowiązkami, i co ważne – to nie podawała ona swojej dyspozycyjności, pracując zawsze w sztywno określonych godzinach od 9 do 17, 17-23 lub 24. Potwierdził to również pozwany, który przyznał, że różnica pomiędzy zatrudnieniem pracownika na umowę zlecenie a umowę o pracę wynikała z tego, że pracownik zatrudniony na umowę o pracę (tj. kierownik zmiany) - ponosił odpowiedzialność finansową, odpowiadał za przyjmowanie dostaw towarów i kontrolę tych dostaw, rozwiązywał sytuacje konfliktowe z klientami, zajmował się składaniem określonych zamówień towarów i miał określony wymiar czasu pracy, a w razie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych – otrzymywał za to dodatkowe wynagrodzenie.

Co więcej, nie sposób podzielić też twierdzeń powódki, w zakresie w jakim starała się ona wykazać, że na pierwszym spotkaniu rekrutacyjnym - kierownik S. T. (1) przedstawiła jej ofertę pracy na stanowisku kierownika zmiany. Po pierwsze powódka nie miała żadnego doświadczenia w tej pracy, i jak sama przyznała, to żeby zostać kierownikiem zmiany musiałaby zaliczyć egzamin, po okresie pracy, którego zresztą nie zdała prawidłowo. Z zeznań powódki wynikało ostatecznie, że umówiła się z pracodawcą na takie warunki, że pierwsza umowa przepracowana będzie w oparciu o umowę zlecenie, potem mogła zdać egzamin, po którym mogła nastąpić zmiana umowy. A zatem miała

ona pełną świadomość tego, że pracuje w oparciu o umowę cywilnoprawną i godziła się na to, nie żądając w tym czasie zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę na zajmowanym stanowisku. Powódka wyraźnie wskazała, że „Oferta zatrudnienia na stanowisku kierownika zmiany uzależniona była od tego czy zdam egzamin”.

Reasumując, mając na względzie powyższe okoliczności - w przedmiotowej sprawie nie zachodzą przesłanki do stwierdzenia, że strony pozostawały w spornym okresie w stosunku pracy. Z tych względów w oparciu o art. 22 § 1 kp Sąd oddalił powództwo jako bezzasadne (pkt I wyroku) zarówno w zakresie ustalenia stosunku pracy jak i, wyprowadzonego na podstawie twierdzenia strony powodowej o pracowniczym zatrudnieniu powódki, roszczenia o wynagrodzenie.

O kosztach procesu, orzeczono zgodnie z art. 102 kpc, mając na uwadze sytuację majątkową powódki, która urodziła kolejne dziecko i aktualnie pozostaje bez pracy (pkt II wyroku).

SSR G. Giżewska-Rozmus