

UZASADNIENIE

Powódka W. R. domagała się w niniejszym procesie ustalenia, że łączył ją z pozwaną Usługi (...) spółka komandytowa 1 spółka jawna w W. stosunek pracy w okresie od 1 września 2018 r. do 1 marca 2019 r.

W uzasadnieniu swego stanowiska powódka podniosła, że wykonywała pracę w stałych godzinach od poniedziałku do piątku i podlegała stałemu nadzorowi, co spełnia definicję stosunku pracy przewidzianą w art. 22 §1 k.p.

Od razu w tym miejscu podkreślenia wymaga, iż podczas ostatniej rozprawy powódka podniosła, że świadczyła usługi na rzecz Usługi (...) spółki komandytowej 1 spółki jawnej w W. i to ten podmiot pozywa w niniejszej sprawie. W ocenie Sądu tym samym doszło do sprostowania oznaczenia strony pozwanej, która została początkowo oznaczona przez powódkę w sposób oczywiście mylny.

Sąd zwraca przy tym uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2009 r. (sygn. I PK 147/09), w którym podkreślono, iż oczywiście niedokładne (mylne) wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę przeciwko podmiotowi nie będącemu pracodawcą może być usunięte przez sąd pracy jako oczywista niedokładność w oznaczeniu pozwanego pracodawcy, jeżeli pracownik potwierdził zweryfikowany sposób oznaczenia strony pozwanej. W takiej sytuacji nie można uznać, że sąd pierwszej instancji wydał orzeczenie w stosunku do podmiotu, który nie uzyskał formalnie statusu strony pozwanej. Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni zgadza się z ww. stanowiskiem Sądu Najwyższego.

Podkreślenia wymaga również, że radca prawny reprezentujący w niniejszej sprawie stronę pozwaną posiadał pełnomocnictwo od Usługi (...) spółki komandytowej 1 spółki jawnej – k. 28 (a zatem pozwana spółka od samego początku była prawidłowo reprezentowana w procesie, sam pozew został doręczony na adres, pod którym mieści się siedziba Usługi (...) spółki komandytowej 1 spółki jawnej w S.), a nie od Usługi (...) spółki komandytowej i spółki jawnej, która zresztą jako podmiot nieistniejący nie mogła mu go udzielić.

Poza sporem pozostawało w końcu, że powódka miała zawartą umowę zlecenie z (...) spółką komandytową 1 spółką jawną w W. i to do tego podmiotu odnosiła się odpowiedź na pozew powołując umowę zlecenia z tą właśnie spółką. Pełnomocnik strony pozwanej nie miał zatem żadnych wątpliwości co do tego, jaki podmiot występuje po stronie pozwanej (wątpliwości w tym zakresie zgłosił dopiero po wydaniu wyroku domagając się jego sprostowania), a podczas ostatniej rozprawy nastąpiło jedynie doprecyzowanie oznaczenia strony pozwanej (sprowadzające się de facto do zastąpienia litery „i” cyfrą „1” w nazwie spółki), której nazwa została początkowo mylnie źle wskazana w zakresie wyłącznie jednego jej członu.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła w pierwszej kolejności o odrzucenie pozwu z uwagi na zapis na sąd polubowny, a w drugiej kolejności o oddalenie powództwa podnosząc, iż pozwana nigdy nie sprawowała nad powódką kontroli, a powódka samodzielnie świadczyła usługi kasowe bez nadzoru ze strony kierownictwa.

Postanowieniem z dnia 4 września 2020 r. tut. Sąd oddalił wniosek o odrzucenie pozwu, a u podstaw wydania takiego rozstrzygnięcia legł art. 1164 k.p.c., w myśl którego zapis na sąd polubowny obejmujący spory z zakresu prawa pracy może być sporządzony tylko po powstaniu sporu i wymaga zachowania formy pisemnej. Sporami z zakresu prawa pracy są spory przewidziane w art. 476 §1 k.p.c., a zatem również spory o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy. Strony nie poddały rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, po powstaniu sporu, pod sąd polubowny, a umieszczoną w umowie zlecenia klauzulę stanowiącą, że sądem właściwym do rozstrzygania ewentualnych sporów będzie Sąd Arbitrażowy P. Zachodniego w S., należy uznać, w świetle ww. art. 1164 k.p.c., za niedopuszczalną w zakresie sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

O możliwości zatrudnienia w urzędzie skarbowym, w okienku kasowym, powódka dowiedziała się z ogłoszenia umieszczonego w Internecie na portalu (...). Powódka wysłała swoje CV. Skontaktował się z nią pełnomocnik pozwanej spółki (...).

W. B. umówił się z powódką na spotkanie w I (...) w S. przy ul. (...). W. B. przekazał powódce, że będzie pracować w godzinach otwarcia okienka, tj. w poniedziałki od 7:30 do 16:30, a w okresie od wtorku do piątku od 7:00 do 15:00. Powiedział jej również, że będzie musiała przychodzić do pracy chwilę przed otwarciem okienka, a po zamknięciu okienka zostać aż do rozliczenia przyjętych wpłat i zapakowania depozytu bankowego. Powódka dowiedziała się nadto, że do pracy przeszkoli ją on oraz osoba, która już pracuje w jednym z okienek. Powódce została również przedstawiona N. J.. W. B. wskazał powódce, że w razie ewentualnych problemów winna kontaktować się z nim albo z N. J.. W trakcie rozmowy ustalono, że gdyby powódka nie mogła przyjść do pracy, to będzie ją mogła zastąpić N. J..

Powódka dowiedziała się również, że po początkowym okresie zlecenia, zostanie z nią zawarta umowa o pracę.

W. B. wskazał powódce miejsce pracy.

Dowód: zeznania powódki – k. 160-161, zeznania świadka P. N. – k. 112, częściowo zeznania W. B. – k. 114;

Powódka podpisała umowę zlecenia na okres od 1 września 2018 r. do 31 grudnia 2018 r. W umowie tej wskazano, że do obowiązków powódki należy obsługa kasowa, w tym także rozliczanie gotówki, inne czynności biurowe, w tym archiwizowanie dokumentów, inne zadania umówione przez strony, związane z bieżącym zapewnieniem ciągłości działalności – umówione czynności miały być wykonywane w zależności do zapotrzebowania zleceniodawcy, w szczególności na rzecz Usługi (...) spółki komandytowej.

W umowie zlecenia ustalono, że wynagrodzenie powódki będzie wynosiło 12 zł netto za każdą godzinę pracy. Ustalono nadto, że powódkę obciążać będzie kara umowna w kwocie 150 zł za każdą nieuzgodnioną nieobecność lub brak należytego wyznaczenia zastępstwa oraz w kwocie równowartości wynagrodzenia, jakie zleceniodawca uzyskałby z realizacji umowy w danym okresie rozliczeniowym w przypadku braku realizacji umowy (zaprzestanie realizacji). Ponadto powódce przysługiwać miało wynagrodzenie za gotowość w wysokości 50 zł netto za każdy miesiąc (należne w przypadku braku wynagrodzenia).

W ogólnych warunkach umowy zlecenia zapisano, iż zleceniobiorca wykonuje określone czynności bez nadzoru i kierownictwa zleceniodawcy. Czynności wykonuje osobiście albo z przybranymi do ich wykonania osobami lub za pośrednictwem podwykonawcy, z zastrzeżeniem obowiązku zgłoszenia osób trzecich i braku sprzeciwu zleceniodawcy podyktowanego obiektywnymi przyczynami w zakresie tych osób. W ogólnych warunkach umowy ustalono również, że zleceniobiorca winien niezwłocznie zgłosić fakt nieobecności wskazując osobę na zastępstwo (dotyczy to również nieobecności z uwagi na zwolnienie lekarskie, którego oryginał należy przekazać zleceniodawcy), którą może być również inny zleceniobiorca zleceniodawcy. Odnośnie czasu trwania umowy wskazano, że jeżeli na 30 dni przed upływem jej okresu żadna ze stron nie złoży drugiej stronie oświadczenia o braku zamiaru przedłużenia umowy, jej okres zostaje przedłużony o czas odpowiadający temu okresowi, na który była zawarta – dotyczy to również kolejnych okresów obowiązywania umowy. Zleceniobiorca zobowiązywał się do powstrzymania się od działalności konkurencyjnej w ciągu 6 miesięcy od zakończenia umowy. W ogólnych warunkach umowy zapisano także, że w sprawach nieuregulowanych postanowieniami umowy zastosowanie będą miały przepisy kodeksu cywilnego.

Dowód: umowa zlecenia – k. 7, ogólne warunki umowy zlecenia – k. 24-25;

Powódka rozpoczęła swoją pracę w I (...) w S. przy ul. (...). Powódka wykonywała pracę w godzinach otwarcia urzędu, to jest w poniedziałki od 7:30 do 16:30, a w okresie od wtorku do piątku od 7:00 do 15:00.

Szkolenie powódki trwało około 2 tygodni. Powódka była wówczas na bieżąco lub telefonicznie kontrolowana przez W. B., Ł. L. i N. J..

W. B., Ł. L. i N. J. byli pełnomocnikami spółki.

Powódka w ramach swoich obowiązków przyjmowała wpłaty od urzędników i klientów, musiała je odpowiednio zaksięgować i rozliczyć. W trakcie godzin pracy okienka nie mogła opuścić stanowiska pracy. Godziny pracy okienka były na nim wypisane. Po zamknięciu okienka kasowego następowało rozliczenie gotówki, co zabierało od 20 do 30 minut.

Po okresie szkolenia powódka została przeniesiona do pracy w II (...) w S. przy ul. (...). Jej praca polegała dokładanie na tym samym. Powódka dalej podlegała bieżącemu nadzorowi, choć częściej telefonicznemu niż osobistemu. Pod koniec dnia pracy do II Urzędu Skarbowego często przyjeżdżał W. B. z N. J., by sprawdzić, czy w sejfie zgadza się ilość pieniędzy i czy dokumenty są prawidłowo poukładane. Sprawdzana była również prawidłowość sporządzenia raportów kasowych. Ponadto W. B. logował się na konto administratora i kontrolował, czy powódka prawidłowo dokonuje przelewów. Gdy stwierdzał, że powódka przelała środki na niewłaściwy rachunek, pokazywał jej, na czym polegał błąd i pouczał, że nie może takich błędów popełniać w przyszłości. W razie problemów w pracy powódka dzwoniła do W. B., a on przychodził i pomagał je rozwiązać. Ł. L., W. B. i N. J. kontrolowali sposób wykonywania przez powódkę pracy także w związku z zastrzeżeniami do jej pracy ze strony klientów lub urzędu skarbowego.

Po okresie trzech miesięcy powódka została ponownie przeniesiona do pracy w I (...) w S. przy ul. (...). W jej pracy nic się nie zmieniło.

Powódkę od grudnia 2018 r. do pracy przywoził jej partner P. N.. Odbierał ją również z pracy. Zdarzało się, że w ciągu dnia pracy przywoził powódce ciepły posiłek. Słyszał jak N. J. informuje powódkę, że może sobie rozbić chwilę przerwy, a zastąpi ją inna osoba. P. N. po godzinach pracy czekał na powódkę pod urzędem. Zdarzały się takie sytuacje, że wychodząca wówczas z urzędu N. J. informowała go, że powódka musi jeszcze chwilę zostać w pracy i np. ponownie sporządzić raport.

W okresie od 4 lutego 2019 r. do pracy w I (...) stawiała się E. K.. Miała wykonywać obowiązki analogiczne do powódki. Warunki zatrudnienia ustalała z nią osoba o imieniu J., która poinformowała ją, że otrzyma umowę o pracę. Powódka, na prośbę Ł. L. i W. B., przyuczała E. K. do pracy. E. K. wykonywała swoje obowiązki na takich samych zasadach jak powódka. Ł. L. i W. B. nadzorowali jej pracę, przyglądali się jak pracuje, wydawali jej polecenia, sprawdzali raporty kasowe.

Powódki nie mogła zastąpić w pracy osoba, która nie znała obsługi kasy. Osoba z zewnątrz musiałaby zostać specjalnie przeszkolona. Powódkę mogła zastąpić osoba wskazana przez spółkę. Osobą zastępującą inne osoby w razie ich nieobecności była N. J.. Powódka nie mogła wyjść z pracy bez zapewnionego zastępstwa.

Powódka wielokrotnie upominała się o zawarcie z nią umowy o pracę. W odpowiedzi słyszała, że jak spółka otrzyma dotację, to zawrze z nią umowę o pracę.

O umowę o pracę upominała się również E. K.. Ponieważ jej nie otrzymała do 27 lutego 2019 r., zrezygnowała ze współpracy z pozwaną. E. K. nie otrzymała żadnego dokumentu potwierdzającego jej zatrudnienie.

Na podstawie umowy zlecenia, w okresie od czerwca do końca lipca 2019 r., w spółce zatrudniona była również K. R.. Tak jak powódka zajmowała się obsługą kasy i wykonywała analogiczne do powódki obowiązki. Pracowała najpierw w I (...), gdzie odbyła szkolenie, a następnie w II (...). Przełożonymi K. R. byli W. B. i Ł. L.. Prowadzili szkolenia, wydawali polecenia, do nich też K. R. zwracała się w razie problemów. K. R. została poinformowana, że w spółce jest jedna osoba, która może ją zastąpić w razie ewentualnej nieobecności. K. R. dwukrotnie podczas wykonywania swoich obowiązków źle się poczuła. Raz otrzymała zgodę, by wyjść z pracy 1,5 godziny szybciej, a drugi raz takiej zgody nie dostała.

Spółka w całym kraju zatrudniała około 15 osób na takich samych warunkach jak powódka.

Dowód: zeznania powódki – k. 160-161, zeznania świadka P. N. – k. 112, zeznania świadka E. K. – k. 113, zeznania świadka K. R. – k. 113-114, częściowo zeznania świadka W. B. – k. 114, częściowo zeznania świadka Ł. L. – k. 158-159;

W lutym 2019 r. powódka zachorowała na zapalenie płuc. Przyszła do pracy i poprosiła, by zastąpiła ją N. J., bo nie jest w stanie pracować. N. J. zastąpiła powódkę.

Powódka udała się do lekarza, gdzie dowiedziała się, że nie jest zgłoszona przez pozwaną spółkę do ubezpieczenia.

Powódka z uwagi na chorobę nie przychodziła do pracy przez 2 lub 3 dni. Zastępowała ją N. J..

Dowód: zeznania powódki – k. 160-161, zeznania świadka P. N. – k. 112, zeznania świadka E. K. – k. 113;

W dniu 25 lutego 2019 r. powódka złożyła wypowiedzenie umowy, w którym wskazała, że rozumiejąc, iż spółka musi wyznaczyć na jej miejsce inną osobę, oczekuje od niej umówienia terminu zastępstwa, nie później jednak niż do dnia 11 marca 2019 r., gdyż po tej dacie zaprzestanie realizacji umowy.

Po złożeniu wypowiedzenia powódka świadczyła pracę do dnia 1 marca 2019 r.

Dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 23v, zeznania powódki – k. 160-161;

Za swoją pracę powódka wystawiła w dniu 18 lipca 2019 r. rachunki. I tak: za wrzesień 2018 r. na kwotę 1.761 zł, za październik 2018 r. – 2.336,04 zł, za listopad 2018 r. – 1.986,96 zł, za grudzień 2018 r. – 1.887,04 zł, za styczeń 2019 r. – 2.275 zł i za luty 2019 r. – 2.275 zł.

Dowód: rachunki do umowy zlecenia – k. 102-107;

Podczas wykonywania pracy w (...) powódka była zatrudniona w oparciu o umowę o pracę w Mc D.'s na 1/2 etatu. Pracowała tam w piątki po południu i w weekendy.

Dowód: zeznania powódki – k. 160-161, zeznania świadka P. N. – k. 112;

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo okazało się zasadne.

Podstawę prawną żądania ustalenia 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. Zdaniem Sądu powódka interes taki posiada. Pogląd ten znajduje oparcie w orzecznictwie Sądu Najwyższego. I tak: w wyroku z dnia 19 kwietnia 2001 r. (publ. OSNAPiUS rok 2003, nr 3, poz. 67) Sąd Najwyższy wskazał, że możliwość dochodzenia bieżących świadczeń należnych pracownikowi z tytułu zatrudnienia nie wyłącza istnienia interesu prawnego w ustaleniu nawiązania stosunku pracy (art. 189 KPC), podając w uzasadnieniu, iż interes prawny w ustaleniu nawiązania stosunku pracy wykracza poza możliwość dochodzenia bieżących świadczeń należnych pracownikowi z tytułu zatrudnienia. Może on polegać również na uzyskaniu pewności co do prawa do uzależnionych od okresu pracy świadczeń przyszłych u tego samego lub u kolejnych pracodawców albo ich wymiaru. Istnienie bądź nieistnienie stosunku pracy może wpływać na sytuację pracownika w zakresie innych stosunków prawnych, np. z ubezpieczeń społecznych. Również w wyroku z dnia 29 marca 2001 r. (publ. OSNAPiUS rok 2003, nr 1, poz. 12) Sąd Najwyższy stwierdził, że interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy (art. 189 KPC) z reguły nie wyczerpuje się w możliwości dochodzenia świadczeń należnych z tego stosunku prawnego. W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, iż jakkolwiek przyjmuje się niemal powszechnie, że możliwość dochodzenia przez powoda świadczeń z określonego stosunku prawnego wyklucza istnienie interesu prawnego w ustaleniu tego stosunku, to poglądomu temu należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. W szczególności decydujące

w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego. Swoistość stosunku pracy polega na tym, że jego byt stanowi przesłankę powstania innych stosunków prawnych (i to ex lege, jak np. stosunku ubezpieczenia społecznego). Świadczenia wynikające ze stosunku pracy nie obejmują ogółu świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu zatrudnienia (np. należnych ze stosunków prawnych związanych ze stosunkiem pracy). Interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie wyczerpuje się przeto w żądaniu świadczeń należnych z tego stosunku prawnego. Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Może mieć znaczenie dla uzależnionych od okresu zatrudnienia przyszłych świadczeń - prawa do nich lub ich wymiaru - z kolejnych stosunków pracy (np. dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej). Także w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 28 września 2005 r. (publ. OSNAiUS rok 2006, nr 6, poz. 71) Sąd Najwyższy podniósł, że w zobowiązaniowym stosunku prawa pracy w roli procesowej powoda z reguły występuje pracownik żądający ustalenia pracowniczej podstawy prawnej swojego zatrudnienia. Tego rodzaju pracownicze powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jest na ogół postrzegane jako zmierzające do zapewnienia wykonawcy pracy korzystniejszej ochrony wynikającej z przepisów prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych aniżeli ta, jaką dają cywilnoprawne podstawy zatrudnienia na gruncie norm prawa cywilnego.

Fakt istnienia interesu prawnego w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy nie przesądza jednak, co oczywiste, o zasadności powództwa, w dalszej kolejności należało zatem zbadać charakter stosunku prawnego łączącego strony.

Jak stanowi 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. W myśl zaś §1¹ ww. art. 22 k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w §1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez stronę umowy. Od dnia 29 listopada 2002 r. obowiązuje również §1² art. 22, zgodnie z którym nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w §1. Celem ww. przepisu jest przeciwstawienie się pojawieniu się praktyki zawierania pozornych umów prawa cywilnego w celu obejścia przepisów, w szczególności ochronnego ustawodawstwa pracy oraz opłacania składek na ubezpieczenie społeczne.

Przedstawione powyżej ustalenia faktyczne poczynione zostały na podstawie dowodów z dokumentów (szczegółowo wymienionych w pierwszej części uzasadnienia), których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron, a nadto w oparciu o korespondujące ze sobą - w istotnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy zakresie - zeznania świadków E. K. i K. R., a częściowo także świadków W. B. i Ł. L. (o czym szerzej poniżej).

Jak wynika z treści ww. art. 22 k.p. priorytetowe znaczenie dla ustalenia charakteru łączącego strony stosunku prawnego ma nie nazwa umowy, a sposób wykonywania czynności. W bogatym orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że charakter podstawowy, konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy ma przede wszystkim fakt podporządkowania pracownika wyrażający się w określonym czasie pracy i określonym miejscu wykonywania czynności, podpisywaniu list obecności, podporządkowaniu pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy (tak m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 marca 2006 r., publ. Monitor Prawniczy, rok 2006, nr 9, str. 474, z dnia 25 listopada 2005 r., publ. Wokanda, rok 2006, nr 4, str. 26).

Odnosząc powyższe cechy do niniejszej sprawy, zważyć należy, że w istocie bezsporne jest, iż powódka była zobowiązana do pracy w określonym czasie i miejscu. To pełnomocnik pozwanej spółki wskazywał jej, w którym urzędzie skarbowym ma wykonywać swoje obowiązki, natomiast jej czas pracy związany był z godzinami otwarcia okienka kasowego, co ustalono już podczas wstępnej rozmowy. Powódce powierzono do wykonania określony rodzaj pracy, tj. obsługę okienka kasowego, w ramach której była zobligowana do wykonywania przedstawionych w ustaleniach faktycznych czynności.

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w toku postępowania dawał także podstawy do przyjęcia, że powódka w swojej pracy podlegała nadzorowi. Poza zeznaniami powódki i jej partnera okoliczność ta wynikała również z zatrudnionych, w analogicznych warunkach jak powódka, świadków E. K. i K. R., które także powoływały się na kontrolę ich pracy. Nadzór nad pracą powódki trwał nie tylko w początkowym okresie szkolenia, ale także w okresie późniejszym, gdy W. B., Ł. L., czy N. J. – pełnomocnicy spółki, wydawali powódce polecenia, czy kontrolowali sposób wykonywania przez nią pracy. Także do tych osób powódka zgłaszała się w razie problemów i im musiała sygnalizować ewentualną nieobecność w pracy. Powódka musiała świadczyć swoją pracę osobiście, a zastąpić ją mogła wyłącznie osoba współpracująca już z pozwaną spółką. Z zeznań W. B. wprost wynika, iż powódka w razie ewentualnej nieobecności musiała ustalić, czy N. J. zastąpi ją w pracy. Świadek potwierdził również, że powódka dzwoniła do niego z problemami, a on wówczas do niej przychodził i sprawdzał, co się dzieje. Sam świadek wskazał nadto, że można powiedzieć, iż był przełożonym powódki. Zeznał także, iż nadzorował sposób pracy powódki w ten sposób, że sprawdzał przelewy przez nią dokonane logując się do systemu na konto administratora. Drugi ze świadków powołanych przez stronę pozwaną – Ł. L. posiadał mniejszą wiedzę na temat pracy powódki, ale również przyznał, że powódka miała w razie problemów kontaktować się z pełnomocnikami oraz iż praca powódki była kontrolowana w razie zgłaszania zastrzeżeń przez klientów czy urząd skarbowy.

Sąd nie dał wiary tej części zeznań Ł. L., w której wskazał on, iż praca powódki miała charakter dorywczy, bez zagwarantowanych godzin pracy. Wszyscy pozostali świadkowie oraz powódka zgodnie zeznali bowiem, że powódka winna pracować i pracowała w godzinach pracy urzędu. Sąd nie dał również wiary zeznaniom tego świadka w tym zakresie, w jakim wskazał on, że kontrola pracy powódki miała jedynie incydentalny charakter, a za powódkę mogła przyjść do pracy inna osoba niezwiązana ze spółką. Zeznania pozostałych świadków oraz powódki okolicznościom tym przeczą, a dodatkowo nie ulega wątpliwości, że skoro przeszkolenie powódki, z uwagi na charakter wykonywanych przez nią czynności, trwało 2 tygodnie, to niewątpliwie nie mogła ją zastąpić osoba bez analogicznego przeszkolenia. Podkreślić należy w końcu, że w okresie nieobecności powódki z uwagi na chorobę, zastąpiła ją właśnie N. J., a nie osoba spoza spółki.

Sąd odmówił nadto wiary zeznaniom W. B. w zakresie, w jakim zaprzeczał on, by powódka domagała się zawarcia umowy o pracę. Zeznania W. B. w tym zakresie pozostają w sprzeczności ze zgodnymi zeznaniami powódki, P. N. i E. K..

W ocenie Sądu wszystkie wskazane powyżej okoliczności wykonywania przez powódkę jej obowiązków – jako typowe dla stosunku pracy - niewątpliwie świadczą o tym, że strony w istocie łączyła umowa o pracę.

Sąd miał na względzie, iż powódka w dniu zawierania z nią umowy zlecenia dobrowolnie zgodziła się na zawarcie takiej umowy.

Okoliczność ta nie może jednak niweczyć przewidzianego w art. 22 § 1¹ k.p. skutku uznania za stosunek pracy czynności wykonywanych w warunkach określonych w §1 oraz czynić iluzorycznym zakazu zastępowania umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w §1 (art. 22 §1² k.p.). W literaturze (Komentarz do kodeksu pracy pod red. W. Muszalskiego, art. 22 k.p.) podkreśla się, iż stosownie do funkcji ochronnej prawa pracy cywilistyczna zasada wolności umów w tym zakresie zostaje ograniczona i podporządkowana bezwzględnie obowiązującemu przepisowi ochronnemu prawa pracy i ogólnie obowiązującemu porządkowi prawnemu. Dlatego też w razie stwierdzenia, że umowa w istocie swej jest umową o pracę, wola stron nadania jej innego charakteru pozostaje bez znaczenia, a umowa spełniająca warunki umowy o pracę musi być uznana za taką, nawet wbrew woli stron. Tylko bowiem taka interpretacja zapobiegnie korzystaniu w coraz większym stopniu – w sposób niezgodny z prawem - z niepracowniczych form świadczenia pracy, co stanowi swoistą ucieczką dającego zatrudnienie od przyjmowania pracowniczej podstawy zatrudnienia i wykorzystywanie jego ekonomiczno – organizacyjnej przewagi. Pogląd ten Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni popiera. Sąd zwraca również uwagę, że powódka została poinformowana, że po umowie zlecenia zawartej na czas określony zostanie z nią zawarta umowa o pracę, co ostatecznie nie miało miejsca.

Zgodnie z warunkami umowy, po upływie jej trwania, ulegała ona przedłużeniu na kolejne cztery miesiące. Poza sporem w niniejszej sprawie pozostaje, że umowa została skutecznie wypowiedziana przez powódkę w dniu 25 lutego 2019 r. Powódka co prawda powołała się w treści swojego oświadczenia na natychmiastowy skutek wypowiedzenia, jednakże zaznaczyła w nim, że rozumie, iż spółka musi znaleźć osobę, która ją zastąpi i w związku z tym jest skłonna pracować do 11 marca 2019 r. Ostatecznie powódka świadczyła pracę do 1 marca 2019 r. Stąd też, zgodnie z żądaniem powódki, Sąd ustalił, że stosunek pracy łączył strony w okresie od 1 września 2018 r. do 1 marca 2019 r., o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Powódka, z uwagi na fakt, że wartość przedmiotu sporu wynosiła w niniejszej sprawie mniej niż 50.000 zł, była zwolniona z obowiązku uiszczenia wpisu od pozwu (art. 96 ust. 1 pkt 4 ww. ustawy). Zasądzona w punkcie II wyroku kwota stanowi zatem 5% od wartości przedmiotu sporu w niniejszej sprawie (32.189 zł). Do jej ustalenia znajdował zastosowanie art. 13 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w brzmieniu obowiązującym do 20 sierpnia 2019 r. W myśl bowiem art. 15 ustawy z dnia 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw w sprawach wszczętych (pозew w niniejszej sprawie został złożony w dniu 25 marca 2019 r.) i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy przepisy ustawy o kosztach sądowych w nowym brzmieniu stosuje się wyłącznie do pism, wniosków i wydatków wnoszonych i powstałych po dniu wejścia w życie ustawy. Na marginesie można jednak zauważyć, iż również obecnie obowiązujący art. 13 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych przewiduje w ustępie 2, że przy wartości przedmiotu sporu przekraczającej 20.000 zł opłata wynosi 5%.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)