

UZASADNIENIE

Inspektor pracy, działając na podstawie art. 63¹ k.p.c., wytoczył powództwo na rzecz R. P., w którym domagał się ustalenia, że R. P. i pozwaną W. W. łączył stosunek pracy w okresie od 21 grudnia 2022 r. do 27 lipca 2023 r.

W uzasadnieniu powództwa wskazano, że R. P. pracował w dniach i godzinach ustalonych przez W. W. w formie grafiku, nie mógł samodzielnie ustalać dni i godzin swojej pracy, nie mógł samowolnie opuścić miejsca pracy oraz pracował pod kierownictwem i nadzorem W. W.. W konsekwencji w ocenie strony powodowej wykonywana przez R. P. praca miała cechy stosunku pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwana W. W. wniosła o oddalenie powództwa w całości. Wniosła też o zasądzenie od strony powodowej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana argumentowała, że R. P. nie zwracał się do pozwanej o zawarcie z nią umowy o pracę. Nadto pozwana wskazała, że łączyła ją z powodem umowa zlecenia a nie umowa o pracę z uwagi na to, że R. P. sam ustalał swój grafik i w tym samym czasie współpracował również z innych przedsiębiorcą prowadzącym sklep (...). Pozwana podniosła również, że zdarzało się, że R. P. dopiero w dniu dostawy informował pozwaną, że nie przyjdzie do pracy lub też M. Z. (1) informowała pozwaną, że R. P. nie będzie danego dnia w sklepie. Pozwana wskazała również, że nie nadzorowała świadczenia przez R. P. usługi polegającej na przyjmowaniu i rozkładaniu towaru. W ocenie strony pozwanej ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczemu.

R. P. w toku procesu nie przystąpił do postępowania w charakterze powoda.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W. W. od dnia 2 grudnia 2022 r. prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą pod nazwą (...) W. W. przy ul. (...) - L. (...) w S. – jest franczyzobiorcą sklepu (...).

Niesporne, a nadto: protokół kontroli PIP – k. 4-7v.

W. W. zawarła w dniu 21 grudnia 2022 r. z R. P. umowę zlecenia do dnia 31 grudnia 2022 r. Zgodnie z treścią tej umowy R. P. zobowiązał się do wykonywania czynności polegających na obsłudze kasy fiskalnej, obsłudze klienta zgodnie ze standardem sieci, dbanie o porządek na sali sprzedażowej i magazynie oraz rozliczanie utargu. Za wykonywaną pracę ustalono wynagrodzenie określone stawką godzinową. Zleceniobiorca na mocy tej umowy zobowiązany był również do prowadzenia ewidencji ilości godzin wykonywanego zlecenia, która dokumentować ma faktyczny czas wykonywania zlecenia. Zgodnie z § 4 umowy, R. P. zobowiązał się wykonywać pracę osobiście, z zastrzeżeniem, że za zgodą zleceniodawcy będzie mógł powierzyć jej wykonanie innej osobie.

W. W. zawarła w dniu 1 stycznia 2023 r. z R. P. kolejną umowę zlecenia na okres 12 miesięcy, to jest do 31 grudnia 2023 r. tożsamej treści. Zleceniobiorca zobowiązał się do wykonywania czynności na stanowisku kasjer-sprzedawca, przy czym postanowienia umowy, w tym zakres obowiązków, dookreślał aneks do umowy zawarty tego samego dnia pomiędzy stronami ww. umowy. Zgodnie z § 2 aneksu zakres wykonywania prac przez zleceniobiorcę obejmował obsługę kasy fiskalnej, przygotowanie produktów Ż. (...), dokładanie i uzupełnianie produktów na sali sprzedaży, codzienne rozliczanie się z utargu, rzetelną obsługę klienta zgodnie ze standardem sieci Ż., pilnowanie terminów produktów, dbanie o wizerunek firmy, utrzymywanie porządku w miejscu pracy. Zgodnie z § 3 pkt 1 aneksu zleceniobiorca oświadczył, że posiada stosowne kwalifikacje i spełnia wymagane prawem warunki niezbędne do samodzielnego wykonywania zlecenia, natomiast zgodnie z pkt 3 zobowiązał się wykonywać czynności samodzielnie, z należytą starannością bez bezpośredniego nadzoru i kierowania przez zleceniodawcę. Nadto z § 3 pkt 4 aneksu wynika odpowiedzialność odszkodowawcza zleceniobiorcy za swoje działania i zaniechania. Zleceniobiorca oświadczył

również, zgodnie z § 4 pkt 1 aneksu, że jest w pełni świadomy tego, że niniejsza umowa nie jest umową o pracę i nie stosuje się do niej przepisów prawa pracy.

Dowód :

- umowa zlecenia z dnia 21.12.2022 r. – k. 14-14v;
- umowa zlecenia z dnia 01.01.2023 r. – k. 15-15v;
- aneks do umowy zlecenia z dnia 01.01.2023 r. – k. 16-16v;
- protokół kontroli PIP – k. 4-7v.

R. P. świadczył usługi w oparciu o umowę zlecenia w sklepie (...) przy ul. (...) - L. (...), zanim franczyzobiorcą tego punktu została W. W..

Na dzień zawarcia umowy z W. W. R. P., z uwagi na wcześniejsze zatrudnienie w tym samym sklepie, był przyuczony do wykonywania swoich obowiązków na stanowisku kasjera-sprzedawcy. Obowiązki swoje wykonywał samodzielnie, nikt nie mówił mu co ma robić.

Dowód:

- przesłuchanie pozwanej W. W. – k. 77v w zw. z k. 59-60v;
- częściowo zeznania świadka M. Z. (2) – k. 76-77;
- zeznania świadka J. K. – k. 60v-61;
- zeznania świadka Y. M. – k. 61-61v.

R. P. w pierwszych miesiącach trwania umowy, to jest do przełomu marca i kwietnia 2023 r. wykonywał swoje obowiązki jako kasjer, chociaż faktycznie w przypadku zmiany popołudniowej z drugą osobą zajmował się innymi obowiązkami niż obsługa kasy, w tym dostawą i rozkładaniem towaru na półkach. W późniejszym okresie – od przełomu marca i kwietnia 2023 r., zajmował się wyłącznie przyjmowaniem dostaw, co zostało uzgodnione z W. W..

Osoby pracujące u W. W. przychodziły do pracy w oparciu o ustalany na dany miesiąc grafik. Sklep otwarty był od poniedziałku do soboty od 6 do 23, natomiast w niedziele od 10 do 21.

Poza R. P. w sklepie (...) pracowały jeszcze 3 inne osoby również zatrudnione w oparciu o umowy zlecenia.

Grafik na każdy miesiąc układany był przez pracowników, w szczególności M. Z. (1), która poprzez prowadzoną na komunikatorze W. grupę pracowników sklepu ustalała dyspozycyjność na każdy dzień z uwzględnieniem porannej albo popołudniowej zmiany. Jeżeli ktoś nie mógł przyjść w dniu, kiedy wpisał się w grafiku, to W. W. dzwoniła do innych zatrudnionych osób z pytaniem o możliwość przyjścia do sklepu w zastępstwie.

Osoby przychodzące do pracy nie podpisywały listy obecności – każdy po skończonym dniu pracy wpisywał w grafik, ile godzin tego dnia przepracował, co było ujmowane w wystawianym na koniec miesiąca rachunku. Obliczona przez zleceniobiorcę kwota w rachunku stanowiła podstawę wypłaty wynagrodzenia.

R. P. nie pracował codziennie, nie miał również stałych godzin pracy. Od momentu przejścia R. P. wyłącznie na przyjmowanie dostaw nie był on uwzględniany w miesięcznych grafikach – przychodził do pracy wtedy, kiedy zaplanowane było przyjście towaru do sklepu – dostawał informację wcześniej o godzinie przyjścia dostawy z pytaniem o swoją dyspozycję. Czas pracy przy dostawach R. P. nie był narzucany z góry – był on zależny od tego, ile czasu zajęło przyjęcie dostawy. Po dokonaniu przyjęcia dostawy R. P. kończył pracę i sam wpisywał ilość przeprowadzonych

danego dnia godzin. R. P. nie otrzymywał od W. W. bieżących poleceń i wskazówek jak ma wykonywać swoją pracę, nie sprawowała ona też bieżącego nadzoru nad wykonywaniem przez niego obowiązków.

R. P. łączył wykonywanie obowiązków w sklepie (...) z wykonywaniem usług na podstawie umowy zlecenia na rzecz innego sklepu (...) przy ul. (...) w S., gdzie również zajmował się przyjmowaniem dostaw. W przypadku nieobecności w pracy R. P. nie wskazywał on osoby na swoje zastępstwo - dostawy przyjmowała wtedy W. W. albo jej mąż.

R. P. nie miał płatnych urlopów i zwolnień.

Z uwagi na powstały konflikt między R. P. z W. W. po raz ostatni R. P. w pracy był w dniu 26 lipca 2023 r. W. W. wyrejestrowała R. P. z ubezpieczeń społecznych z dniem 4 sierpnia 2023 r.

Dowód:

- zdjęcia korespondencji z komunikatora W. – k. 32-34;
- zdjęcia grafiku za okres od 01.07.2023 r. do 31.07.2023 r.- k. 35-37;
- zdjęcia korespondencji z R. P. z komunikatora – k. 38-39
- przesłuchanie pozwanej W. W. – k. 77v w zw. z k. 59-60v;
- częściowo zeznania świadka M. Z. (2) – k. 76-77;
- zeznania świadka J. K. – k. 60v-61;
- zeznania świadka Y. M. – k. 61-61v.

Od 1 września 2023 r. Państwowa Inspekcja Pracy prowadziła kontrolę w firmie (...) przy ul. (...) -L. (...). W ramach tej kontroli w dniu 6 września 2023 r. przesłuchany został w charakterze świadka R. P. oraz W. W..

Dowód:

- protokół kontroli PIP – k. 4-7v;
- protokół przesłuchania świadka M. Z. (2) przed PIP– k. 9-9v;
- protokół przesłuchania świadka R. P. przed PIP– k. 10-10v.

Wobec R. P. w oparciu o tytuł wykonawczy w postaci nakazu zapłaty wydanego przez Sąd Rejonowy S. w S. w dniu 27 września 2012 r. w sprawie o sygn. akt (...) zaopatrzonego w klauzulę wykonalności z dnia 28 listopada 2012 r. toczy się postępowanie egzekucyjne. W ramach tego postępowania Komornik Sądowy przy Sądzie Rejonowym S. w S. A. S. pismem z dnia 17 maja 2024 r. zawiadomił o zajęciu wierzytelności z tytułu wykonywanych umów zlecenia.

Dowód: zawiadomienie o zajęciu wierzytelności pieniężnej – k. 75.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się nieuzasadnione.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że podstawę prawną roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy stanowi art. 189 k.p.c., zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

W sprawach z zakresu prawa pracy dopuszczalne jest powództwo o ustalenie, a w szczególności powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku pracy, gdy ma w tym interes prawny.

Interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. jest kategorią obiektywną. Jest to obiektywna (czyli rzeczywiście istniejąca), a nie tylko hipotetyczna (czyli w subiektywnym odczuciu strony) potrzeba prawna uzyskania wyroku odpowiedniej treści występująca wówczas, gdy powstała sytuacja rzeczywistego naruszenia albo zagrożenia naruszenia określonej sfery prawnej. Praktycznie rzecz biorąc, interes prawny występuje wtedy, gdy sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości, a jednocześnie interes ten nie podlega ochronie w drodze innego środka (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2001 r., I CKN 425/00, LEX nr 52719; z dnia 8 maja 2000 r., V CKN 29/00, LEX nr 52427; z dnia 9 lutego 2012 r., III CSK 181/11).

Sąd orzekający w niniejszej sprawie uważa, że interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy należy rozumieć szeroko, przy uwzględnieniu oddziaływania stosunku zatrudnienia nie tylko na sferę prawa pracy, ale również ubezpieczeń społecznych. Dla celów realizowania w przyszłości uprawnień pracowniczych przez osobę wykonującą pracę istotne jest zatem legitymowanie się wyrokiem ustalającym istnienie stosunku pracy z określonym podmiotem (por. też uchwała 7 sędziów z dnia 28.09.2005r, I PZP 2/05, OSNP 2006/5-6/71).

W niniejszej sprawie pozwana W. W. kwestionowała istnienie pomiędzy nią a R. P. (na rzecz którego wytoczono powództwo) stosunku pracy, zarzucając, że strony łączyły kolejne umowy zlecenia. Stąd też, Sąd uznał, że istnieje niepewność stosunku prawnego, który istniał pomiędzy ww. podmiotami. Sąd nie miał zatem wątpliwości co do wystąpienia interesu prawnego w niniejszej sprawie. Dodać także należy, iż legitymacja procesowa inspektora pracy do wystąpienia z powództwem wynika z art. 63¹ k.p.c., zgodnie z którym, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy inspektorzy pracy mogą wytaczać powództwa na rzecz obywateli, a także wstępować, za zgodą powoda, do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium.

R. P. nie wstąpił do sprawy w charakterze powoda.

Sam fakt istnienia interesu prawnego w wytoczeniu określonego powództwa nie przesądza jednak samoistnie o jego zasadności, stąd też w dalszej kolejności Sąd badał czy charakter stosunku prawnego łączącego R. P. i W. W..

Należy na wstępie zaznaczyć, że zgodnie z treścią 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. 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. Należy przy tym podkreślić, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Przepis art. 22 § 1¹ k.p. nie wprowadza domniemania prawnego ani fikcji prawnej zawarcia umowy o pracę. Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNP 2001/9/310). Najbardziej istotnymi elementami stosunku pracy są więc: obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika.

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 ich łączył. Jak słusznie wskazuje się w orzecznictwie, dotyczy to także wykonywania

stale i za wynagrodzeniem określonych czynności, a więc stosunku prawnego określanego jako wykonywanie zatrudnienia w szerokim tego słowa znaczeniu. Jeżeli 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. Umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może więc mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. Jeżeli jednak w treści umowy łączącej strony trudno wskazać jednoznacznie, które elementy przeważają, przyjmując należy, iż decydujące znaczenie winna mieć

wola stron, formułujących treść stosunku prawnego, a więc także tytuł umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004 nr 2, poz. 30, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2003 r., sygn. I PK 466/02, publ. Pr. Pracy z 2004 roku, Nr 3, str. 35).

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o dowody z zeznań świadków J. K., Y. M. oraz przesłuchania pozwanej W. W.. Świadcowie, którzy pracowali jednocześnie z R. P. w sposób spójny wewnątrz i zewnątrz z pozostałym materiałem dowodowym, w tym dowodami z dokumentów przedstawili zasady swojej współpracy z pozwaną, wskazując również na brak więzi pracowniczej pomiędzy pozwaną a R. P.. Świadcowie ci wskazywali również na to, że świadomie wybierali oni umowę zlecenia, a nie umowę o pracę - była to dla nich praca dorywcza. Zeznania tych świadków były również spójne z przesłuchaniem pozwanej. Sąd oparł się również w części na zeznaniach złożonych przez M. Z. (2), której zeznania w przeważającej mierze były spójne z pozostałym materiałem dowodowym, w szczególności zeznaniami innych świadków. Sąd nie oparł się na zeznaniach tego świadka w zakresie, w którym M. Z. (2) wskazała na złożenie wypowiedzenia w imieniu R. P. pozwanej w dniu 27 lipca 2023 r., co nie znalazło potwierdzenia w okolicznościach niniejszej sprawy, a okoliczności tej zaprzeczyła również pozwana w ramach przeprowadzonego dowodu z przesłuchania. Przy ocenie wiarygodności zeznań świadka M. Z. (2) Sąd wziął pod uwagę, że pozostaje ona w konflikcie z pozwaną W. W. oraz to, że z R. P. łączy ją bliskie relacje – jest jego partnerką. Sąd ustalił niniejszy stan faktyczny w sprawie również w oparciu o złożone do akt sprawy dokumenty, w tym protokół kontroli oraz zdjęcia grafiku oraz rozmów na grupie pracowniczej. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Nadto, strony nie kwestionowały treści ani prawdziwości złożonych dokumentów. Z tym zastrzeżeniem, że Sąd nie oparł ustaleń faktycznych w oparciu o złożone w toku postępowania przed PIP zeznania przez R. P., który nie wstąpił do niniejszej sprawy w charakterze strony powodowej oraz zeznań M. Z. (2), które dotyczyły ściśle jej stosunku prawnego z pozwaną. Treść złożonych przez R. P. zeznań, w szczególności dotycząca cech łączącego strony stosunku prawnego nie koresponduje z ustalonym w niniejszej sprawie materiałem dowodowym, który został przez Sąd uznany za w pełni wiarygodny. Wypada również zauważyć, że w niniejszym procesie stan faktyczny między stronami w przeważającej części był niesporny, istota procesu sprowadzała się do oceny charakteru umowy łączącej R. P. z pozwaną.

Przeprowadzona przez Sąd analiza materiału dowodowego zebranego w niniejszej sprawie prowadzi do wniosku, że R. P. i W. W. nie łączył stosunek pracy, lecz stosunek cywilnoprawny (umowa zlecenia). Dla oceny cywilnoprawnego charakteru tego stosunku prawnego miały przede wszystkim cechy tego stosunku, w którym nie przeważały elementy pracownicze, ale również wola R. P., aby takiego właśnie rodzaju umowę zlecenia zawrzeć.

W okolicznościach niniejszej sprawy należy wskazać, że o woli zawarcia przez R. P. umowy cywilnoprawnej świadczy już sama treść umowy wraz z zawartym tego samego dnia aneksem, z którymi to dokumentami mógł się on zapoznać przed ich podpisaniem. W tym kontekście trzeba wskazać, że z treści § 4 pkt 1 aneksu do umowy uprost wynika, że zleceniobiorca jest świadomy tego, że nie zawiera umowy o pracę, przy czym postanowienie umowne nie jest w tym zakresie wiążące co do ustalonego stosunku prawnego, to wskazuje na zgodną wolę stron tej umowy. Nadto

nie bez znaczenia w ocenie Sądu dla określenia woli R. P. pozostaje to, że również na podstawie umowy zlecenia pracował on na rzecz uprzedniego franczyzobiorcy sklepu (...), który to sklep przejęła po nim pozwana. R. P. zaakceptował ten stan rzeczy, o czym świadczy to, że z pozwaną łączyły go dwie zawarte po sobie umowy, na podstawie których od 21 grudnia 2022 r. do 26 lipca 2023 r. wykonywał pracę. W tym okresie, jak ustalono, nie żądał on zmiany formy zatrudnienia na umowę o pracę. Co więcej, z dowodów z zeznań świadka M. Z. (2) oraz z dowodu w postaci przesłuchania pozwanej wynika, że R. P. odpowiadała taka forma wykonywania pracy. Wolę R. P. zawarcia umowy innej niż umowa o pracę potwierdza również prowadzone postępowanie egzekucyjne w oparciu o tytuł wykonawczy wystawiony przeciwko R. P. z 2012 r. Sąd uwzględnił również to, że żądanie ustalenia zatrudnienia pracowniczego przez R. P. zostało zgłoszone dopiero w ramach przesłuchania w toku postępowania przed PIP, które sam ze swoją partnerką zainicjował. Natomiast wszczęcie tego postępowania było efektem konfliktu z pozwaną, który był powodem zaprzestania dalszej pracy w jej sklepie. Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, że powód przez okres kilku miesięcy z powodzeniem realizował czynności związane z wykonaniem umowy zlecenia, nie zgłaszając żadnych uwag, nie można zatem w realiach przedmiotowej sprawy zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę) niż tę, którą zawarły (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997r., sygn. I PKN 229/97, publ. OSNAPiUS z 1998 roku, nr 11, poz. 329).

Natomiast odnosząc się do cech stosunku pracy należy w pierwszej kolejności wskazać na cechę konstrukcyjną, którą jest świadczenie pracy podporządkowanej. 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, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, stała dyspozycyjność pracownika.

W analizowanym stanie faktycznym, w ocenie Sądu, nie sposób doszukać się powyższych elementów wskazujących na podporządkowanie pracownicze.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do dni i czasu pracy, to pierwotnie R. P. pracował w dni, w których określił swoją dyspozycyjność na konkretną zmianę – poranną albo popołudniową w ustalonym między pracownikami grafiku na dany miesiąc. Natomiast od momentu przejścia na wyłącznie przyjmowanie dostaw, jego dni pracy były zależne od tego, kiedy przychodziły dostawy. Przy czym też nie zawsze pozostawał dyspozycyjny w dni dostaw z uwagi na przyjęte zlecenie w innym sklepie (...), który nie należał do pozwanej. W sytuacji braku dyspozycyjności R. P. nie musiał szukać zastępstwa – dostawy do sklepu przyjmowała wtedy pozwana albo jej mąż. W dniu przyjmowanej dostawy liczba godzin pracy R. P. była uzależniona od wielkości dostawy – R. P. kończył pracę w momencie przyjęcia całej dostawy do sklepu. W konsekwencji nie miał stałych dni i godzin pracy. Przy czym godziny, które danego dnia przepracował sam ewidencjonował i na tej podstawie wystawiał na koniec miesiąca rachunek, będący podstawą do wypłaty wynagrodzenia. Jednocześnie należy podkreślić, że sam fakt planowania pracy przez pozwaną, w tym sporządzanie grafików na dany miesiąc, nie stanowi jeszcze o tym, że R. P. świadczył pracę podporządkowaną. Trudno sobie wyobrazić, aby pracownik sklepu zatrudniony przy przyjmowaniu dostaw był całkowicie swobodny w zakresie ustalania czasu pracy, skoro jego nieobecność w godzinach przyjsia dostaw mogłaby sparaliżować działalność sklepu.

Co istotne, nie było też tak, że R. P. w początkowym okresie pracy u pozwanej był związany odgórnym grafikiem na dany miesiąc i nie miał wpływu na jego treść. Z ustaleń poczynionych przez Sąd wynika, że to wszystkie pracujące u pozwanej osoby między sobą ustalały dni, w których są dyspozycyjne i zmianę, na której będą pracowały. Układaniem grafiku wśród osób pracujących u pozwanej zajmowała się M. Z. (2). Pozwana nie narzucała nikomu dni ani godzin pracy, dlatego też, gdyby któryś z pracowników nie chciał pracować w określonych porach czy dniach, to mógł po prostu nie wpisywać się wtedy w ustalonym grafiku. Przy czym od momentu przejścia R. P. na pracę wyłącznie przy

dostawach dni jego pracy, tak jak wskazano to wyżej, jego dni i czas pracy był niezależny od grafiku a wyznaczony godzinami i dniami przyjscia dostaw do sklepu, co było konsekwencją ograniczonego zakresu obowiązków.

Osoby wykonujące pracę w sklepie pozwanej nie podpisywały listy obecności.

Z końcem swojej zmiany każda osoba wpisywała w wywieszanej na tablicy w sklepie wydrukowanej tabeli, ile godzin danego dnia przepracowała – każda pracująca w sklepie osoba sama prowadziła ewidencję swojego czasu pracy. W sytuacji, gdy ktoś był dłużej bądź krócej niż wynikało to z pierwotnego grafiku, to zmiany te były nanoszone na taki miesięczny grafik. Wynagrodzenie osób zatrudnionych u pozwanej, w tym R. P., zależne było od ilości przepracowanych przez niego godzin, a więc dla celów rozliczeniowych koniecznym było ustalenie czasu pracy w danym miesiącu, który to czas każdy zatrudniony sam sobie wyliczał.

Z poczynionych przez Sąd ustaleń wynika również, że R. P. już w momencie zawarcia z pozwaną pierwszej umowy zlecenia był osobą samodzielną w wykonywaniu określonych umową obowiązków. Wynika to z tego, że pracował on wcześniej w tym samym sklepie dla poprzedniego franczyzobiorcy, po którym sklep przejęła pozwana W. W.. Nadto nikt nie udzielał bieżących wskazówek R. P. co do tego, w jaki sposób miał wykonywać swoje obowiązki, nikt nie wydawał również poleceń co do wykonywanej pracy – każda osoba zatrudniona wiedziała co i jak ma robić. Nie oznacza to jednak, że R. P. nie podlegał jakiegokolwiek kontroli.

W tym miejscu należy jednak podkreślić, że także w umowach cywilnoprawnych mogą być wskazywane miejsce, godziny rozpoczęcia i zakończenia realizacji zadań (dzieła, usług, itp.) oraz występować pewne cechy kierownictwa i podporządkowania czy kontroli sposobu realizacji warunków umowy.

O cywilnoprawnym charakterze stosunku prawnego łączącego R. P. i pozwaną W. W. świadczyło również zawarte w obu umowach zlecenie postanowienie dotyczące możliwości wykonywania swoich obowiązków osobie trzeciej, za zgodą zleceniodawcy. Sąd stoi na stanowisku, że wykluczone jest przyjęcie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, jeżeli zastrzeżono możliwość zastępowania R. P. innymi osobami w jej wykonywaniu, jako że osobisty charakter świadczenia pracy jest cechą konstytutywną stosunku pracy.

Przeciwko ustaleniu, że R. P. łączyła z W. W. umowa o pracę przemawiał także fakt, że wykonywana przez niego praca nie była świadczona na ryzyko pracodawcy. Z treści postanowień umowy zlecenia oraz zawartego do niej aneksu wynika, że za wszelkie działania i zaniechania w ramach świadczonej pracy ponosi on odpowiedzialność odszkodowawczą. Stąd też przyjąć należało, że pozwanej nie obciążało ryzyko działań R. P..

Zgodnie z zasadą rozkładu ciężaru dowodu, to na inspektorze pracy (jako osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne – art. 6 k.c.), spoczywał obowiązek wykazania, że istniejący w okresie spornym stosunek prawny pomiędzy R. P. a W. W. zawierał elementy właściwe dla stosunku pracy. Strona powodowa obowiązkowi temu nie sprostała.

Sąd przyjmuje za własne poglądy judykatury, zgodnie z którymi w razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy nieznanne stosunkowi pracy nie jest możliwa ocena, że została zawarta umowa o pracę. W analizowanym przypadku, całokształt okoliczności faktycznych w pełni przemawia za poza pracowniczym charakterem zatrudnienia R. P.. W ocenie Sądu, to że poczytywał on zatrudnienie pracownicze jako atrakcyjniejszą podstawę świadczenia pracy, nie pozwala, przy tak ukształtowanej treści stosunku prawnego, przyjąć by łączyła go z pozwaną umowa o pracę w okresie spornym.

W niniejszej sprawie zarówno brak obciążenia pozwanej ryzykiem działań, brak bezwzględного obowiązku osobistego świadczenia pracy, brak prowadzenia list obecności, jak i ograniczona ramami organizacyjnymi swoboda w kształtowaniu czasu wykonywania pracy, doprowadziła Sąd do przekonania, że zgodnym zamiarem stron było zwanie umowy cywilnoprawnej. R. P. miał świadomość zarówno treści podjętej czynności prawnej, jak i jej skutków. Jak już wskazano wyżej, w sytuacji, gdy strony obustronnie i świadomie kwalifikują umowę jako niepracowniczą (cywilnoprawną), sąd pracy może dokonać ustalenia przeciwnego jedynie wówczas, gdy cechy pracownicze zatrudnienia dominują, przeważają w rzeczywistym sposobie wykonywania zawartej umowy.

Mając powyższe na względzie Sąd oddalił powództwo.

Sąd nie orzekał o kosztach postępowania w sprawie, ponieważ R. P., na rzecz którego inspektor pracy wytoczył powództwo, nie wstąpił do sprawy w charakterze powoda. Zasądzenie tych kosztów od inspektora pracy na rzecz pozwanej było zaś niemożliwe z uwagi na treść przepisów art. 63² k.p.c. w zw. z art. 106 k.p.c. W myśl pierwszego z tych przepisów - w sprawach wymienionych w artykule poprzedzającym /ustalenie stosunku pracy/ do inspektorów pracy stosuje się odpowiednio przepisy o prokuratorze. W myśl drugiego z nich - udział prokuratora w sprawie nie uzasadnia zasądzenia zwrotu kosztów /procesu/ na rzecz Skarbu Państwa ani od Skarbu Państwa.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)