

IV P 200/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 listopada 2019 r.

Sąd Rejonowy w Toruniu - IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący Sędzia Andrzej Kurzych

Ławnicy Krystyna Mendyka, Ewa Werder-Sakrajda

Protokolant st. sekr. sąd. Anna Czerniawska

po rozpoznaniu w dniu 6 listopada 2019 r. w Toruniu na rozprawie

sprawy z powództwa **S. S.**

przeciwko (...) **spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B.**

o ustalenie stosunku pracy i wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy

I. ustala, że między powódką S. S. a pozwanym (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w B. istniał stosunek pracy w okresie od 16 listopada 2018 r. do 16 lutego 2019 r., na podstawie którego powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku utrzymania czystości;

II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki:

1) kwotę 983,82 zł (dziewięćset osiemdziesiąt trzy złote osiemdziesiąt dwa grosze) z ustawowymi odsetki od 11 lutego 2019 r. do dnia zapłaty,

2) kwotę 724,92 zł (siedemset dwadzieścia cztery złote dziewięćdziesiąt dwa grosze) z ustawowymi odsetkami od 11 marca 2019 r. do dnia zapłaty;

III. oddala powództwo w części dotyczącej roszczenia o wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy za okres od 11 stycznia do 14 lutego 2019 r. w zakresie przekraczającym kwoty wskazane w punkcie II. wyroku oraz w części dotyczącej ustalenia stosunku pracy w okresie od 17 lutego 2019 r. do 29 lutego 2019 r.;

IV. przekazuje roszczenie o zapłatę zasiłku chorobowego za okres od 15 lutego 2019 r. do 28 lutego 2019 r. do rozpoznania Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.;

V. oddala wniosek pozwanego o zasądzenie od powódki kosztów procesu;

VI. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 391,33 zł (trzysta dziewięćdziesiąt jeden złotych trzydzieści trzy grosze) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona, zaś pozostałą częścią opłaty obciąża Skarb Państwa.

IV P 200/19

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu żądania na rozprawie w dniu 6 listopada 2019 r. (k. 144 akt) powódka S. S. wniosła o ustalenie, iż w okresie od 16 listopada 2018 r. do 29 lutego 2019 r. pozostawała w stosunku pracy z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w B. (pismo z 4 czerwca 2019 r. - k. 37 akt) oraz o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 1.764,00 zł z tytułem wynagrodzenia chorobowego za styczeń 2019 r., z wyłączeniem okresu od 28 do 29 stycznia 2019 r., z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2019 r. do dnia zapłaty i kwoty 2.352,00 zł tytułem wynagrodzenia chorobowego za luty 2019 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 11 marca 2019 r. do dnia zapłaty (pismo z 15 kwietnia 2019 r. – k. 24 akt).

W uzasadnieniu powódka wskazała, że została zatrudniona na podstawie umowy zlecenia. Wykonywała pracę na terenie Cukrowni (...) SA, która znajduje się na terenie C.. Pracowała jako sprzątaczką obiektu w pełnym wymiarze czasu pracy, tj. od 6:00 do 14:00. Do jej obowiązków należało sprzątanie portierni i szatni oraz 2 razy w tygodniu hoteliku i działu technicznego. Była też wzywana do sprzątania na halę. W dniu 11 stycznia 2019 r. źle się poczuła. Przebywała w szpitalu przez 3 dni, a następnie korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Do pracy wróciła w dniu 28 stycznia 2019 r. W dniu 29 stycznia 2019 r. wręczono jej natychmiastowe wypowiedzenie bez podania przyczyny. Po wyjściu z pracy ponownie źle się poczuła. Uzyskała kolejne zwolnienie lekarskie. Podniosła, że nie zostały jej wypłacone świadczenia chorobowe i nie ma w związku z tym środków do życia.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Uznał, że zgłoszone przez powódkę roszczenia pozbawione są podstaw faktycznych i prawnych. Powódka, wnosząc o ustalenie stosunku pracy, nie wskazała na tą okoliczność żadnych dowodów. Niezależnie od tego, zdaniem pozwanego, istniejący między stronami stosunek cywilnoprawny nie odpowiada charakterowi stosunku pracy. Potwierdza to oświadczenie powódki złożone do umowy zlecenia z dnia 16 listopada 2018 r., w którym powódka oświadczyła, że jej zamiarem było zawarcie umowy zlecenia na wykonanie czynności będących jej przedmiotem. Powódka zawarła umowę dobrowolnie i posiadała świadomość, że jest to umowa cywilnoprawna. Wykazywanie zatem, że w istocie doszło do zawarcia umowy o pracę stoi w sprzeczności z treścią wyraźnych oświadczeń stron, złożonych w formie pisemnej.

Ponadto umowa o pracę z powódka została zawarta jedynie w związku z trwającą tzw. kompanią cukrową. Jest to okres krótkotrwały, w ramach stałego świadczenia usług przez powódkę, w którym następuje wzrost zapotrzebowania na usługi sprzątania. Jednocześnie powódka nie była zobowiązana do wykonywania czynności w godzinach narzuconych przez pozwanego. Powódka miała możliwość decydowania o tym, kiedy kończy wykonywanie czynności.

Nie była również zobowiązana do wykonywania pracy pod kierownictwem pozwanego, co wynikało z zawartej umowy zlecenia. Powódka miała swobodę w organizacji pracy własnej.

Nie miała także obowiązku osobistego wykonywania pracy. Zgodnie z § 4 ust. 2 umowy mogła bowiem powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej, która spełnia określone w umowie warunki.

W ocenie pozwanego, żądanie powódki dotyczące zasiłku chorobowego za okres od 11 do 27 stycznia 2019 r. również nie ma uzasadnionych podstaw prawnych. Powódka, jako zleceniobiorca, podlegała ubezpieczeniu chorobowemu dobrowolnie, a zatem prawo do zasiłku chorobowego mogła nabyć po upływie 90 dni okresu wyczekiwania. Od momentu powstania obowiązku ubezpieczenia do dnia rozpoczęcia zwolnienia lekarskiego upłynęło 56 dni, co uniemożliwiało nabycie przez ubezpieczoną prawa do zasiłku chorobowego.

Odnośnie żądania dotyczącego wynagrodzenia za pracę w lutym 2019 r. pozwany wskazał, że umowa zlecenia została wypowiedziana w dniu 29 stycznia 2019 r. przez samą powódkę, a wypowiedzenie przyjął J. G. (1). W związku z tym powódka była związana z pozwanym umową zlecenia jeszcze przez 7 dni, tj. do 5 lutego 2019 r. W tym czasie powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, a zatem nie przysługują jej za ten okres żadne świadczenia.

Sprawa była rozpoznawana z pominięciem przepisów o postępowaniu uproszczonym (zarządzenie na k. 48 akt).

Sąd ustalił, co następuje:

Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. prowadzi działalność polegającą wykonywaniu usług sprzątających na rzecz swoich kontrahentów. Jednym z nich była N. C., która była właścicielem m.in. Cukrowni w C..

Obowiązek bieżących kontaktów z klientami i nadzór nad realizacją kontraktów należał do kierownika regionu. Region Północ, w którym znajdowała się także Cukrownia w C., podlegał kierownikowi J. G. (1) (łącznie około 20 punktów, w tym 7 cukrowni). Z reguły do Cukrowni w C. kierownik przyjeżdżał raz w tygodniu. Przyjazdy te nie były zapowiadane. Na bieżąco nadzór nad osobami zatrudnionymi w tej Cukrowni sprawowała brygadzistka J. P.. Ważniejsze decyzje podejmował jednak zawsze kierownik. Jeżeli nie było go na miejscu w Cukrowni, to odbywało się to telefonicznie.

Zatrudnienie w Cukrowni charakteryzowało się sezonowością, co wpływało na zakres usług świadczonych przez pozwanego. W okresie kampanii cukrowej, która z reguły trwała od września do stycznia, Cukrownia skupowała buraki cukrowe i je przerabiała na cukier. Zatrudniała wówczas około 150 pracowników. W okresie kampanii usługi sprzątające wykonywane były przez cały tydzień. Skutkowało to koniecznością zatrudnienia 12 osób sprzątających, przy czym pięć osób pracowało tylko weekendy. Osoby pracujące w weekendy zatrudnione były wyłącznie na podstawie umów cywilnoprawnych.

W okresie remontowym część obszaru Cukrowni była wyłączana ze sprzątania w celu przeprowadzenia remontów. Pracowało wówczas około 50 pracowników. Skutkowało to znaczącym ograniczeniem zapotrzebowania na usługi sprzątania. W okresie remontowym wystarczające było zatrudnienie 4 osób sprzątających.

Pozwany zatrudniał osoby sprzątające bądź na umowę o pracę, bądź umowę zlecenia. Z osobami zatrudnianymi wyłącznie na okres kampanii zawierane były umowy zlecenia, zaś z osobami pracującymi także w okresie pozakampanijnym umowy o pracę.

(dowody:

- zeznania świadka J. G. – protokół elektroniczny z dnia 6.11.2019 r., 00:41:19-01:08:26)

Powódka S. S. o możliwości zatrudnienia w (...) sp. z o.o. w B. dowiedziała się w październiku – listopadzie 2018 r. za pośrednictwem Urzędu Pracy. Rozmowę w sprawie zatrudnienia przeprowadziła z J. G. (1). Kierownik poinformował ją, że będzie zatrudniona na podstawie umowy zlecenia, a następnie jest możliwe zawarcie umowy o pracę. Wskazał, że powódka będzie miała swój rejon do sprzątania oraz że praca odbywała się będzie w godzinach od 6:00 do 14:00. Po około 2 tygodniach od rozmowy, w dniu 16 listopada 2018 r., została podpisana umowa zlecenia.

Umowa została zawarta na okres od 16 listopada 2018 r. do 28 lutego 2019 r. Jako miejsce wykonywania umowy wskazano N. C..

Przedmiotem umowy, zgodnie z załącznikiem nr 1, było sprzątanie pomieszczeń biurowych 5 dni w tygodniu na II zmianach, co obejmowało: mycie podłóg i posadzek, odkurzanie i usuwanie zabrudzeń ścian, parapetów, wykładzin dywanowych, drzwi, grzejników mebli i innych elementów wyposażenia pomieszczeń, mycie urządzeń sanitarnych, toalet, luster w szatniach i toaletach, mycie drzwi, opróżnianie, czyszczenie i wykładanie workami foliowymi koszów na śmieci, zbieranie i składowanie papieru przeznaczonego na makulaturę, wykonywanie innych doraźnych prac porządkowych na polecenie przedstawiciela N., zabieranie naczyń do kuchni – biurowca, mycie naczyń, w tym przy użyciu zmywarek.

Zgodnie z umową do powódki należało również codzienne uzupełnianie w pomieszczeniach socjalnych artykułów bieżącego użytku służących utrzymaniu higieny i czystości przez pracowników N., mycie hal surowni i produktowni, mycie okien, doczyszczanie i polimeryzacja podłóg, pranie wykładzin dywanowych, utrzymanie w sprawności i konserwacja urządzeń sanitarno-kanalizacyjnych oraz zgłaszanie potrzeby wymiany klamek, zamków, lamp, kranów, żarówek, uszkodzonych koszy i tym podobnych w sprzątanym pomieszczeniu, comiesięczne gruntowne mycie sterowni.

W okresie kampanijnym praca w obszarze biurowo-socjalnym miała odbywać się również w soboty i niedziele, co miało obejmować sprzątanie budynku administracyjnego i surowcowego, sprzątanie klatki schodowej, laboratorium, sterowni, nowych toalet laboratorium oraz pokoju kierownika.

W § 2 ust. 3 umowy wskazano, że umowa zlecenia może być wypowiedziana w czasie jej trwania przez każdą ze stron (w formie pisemnej) z zachowaniem okresu wypowiedzenia 7 dni, a przez zleceniodawcę w trybie natychmiastowym w wypadku niewykonywania umowy lub nienależytego wykonywania umowy przez zleceniobiorcę.

§ 4 umowy stanowił, że czynności będące przedmiotem umowy będą wykonywane przez zleceniobiorcę bez bezpośredniego nadzoru i kierowania ze strony zleceniodawcy (ust. 1). Zleceniobiorca może powierzyć wykonanie przedmiotu umowy zlecenia osobie trzeciej, posiadającej wymagane uprawnienia, kwalifikacje i dobry stan zdrowia (ust. 2). W takim przypadku zleceniobiorca obowiązany jest uzyskać pisemną zgodę zleceniodawcy oraz powiadomić go o miejscu zamieszkania swego zastępcy (ust. 3). Wskazano również, że zleceniodawca zapewnia niezbędne środki chemiczne, odzież roboczą, obuwie robocze oraz inne środki ochrony, jakie uzna za niezbędne do prawidłowego wykonania zlecenia (ust. 5).

Wynagrodzenie ustalono na kwotę 13,70 zł za godzinę (§ 5 ust. 1).

W § 6 wskazano, że zleceniobiorca oświadcza, iż jest w pełni świadomy, że zawarta umowa nie jest umową o pracę i nie stosuje się do niej przepisów prawa pracy. Nie rodzi ona żadnych skutków w zakresie uprawnień pracowniczych wynikających ze stosunku pracy, w tym w zakresie świadczeń pracowniczych.

(dowody:

- przesłuchanie powódki – protokół elektroniczny z 06.11.2019 r., 01:24:41-01:27:22, k. 143 akt,
- umowa – k. 11-14 akt)

W podpisany przez powódkę oświadczeniu, również datowanym na 16 listopada 2018 r., wskazano, że zamiarem podpisującego oświadczenie jest dobrowolne zawarcie umowy zlecenia na wykonywanie czynności będących jej przedmiotem. Podpisujący ma świadomość, że zawarta umowa jest umową cywilnoprawną, do której zastosowanie mają przepisy kodeksu cywilnego. Stwierdzono również, że zawarta umowa nie rodzi żadnych skutków prawnych w zakresie uprawnień pracowniczych, wynikających ze stosunku pracy, a w szczególności dotyczących prawa urlopowego, prawa do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, prawa do świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

(dowody:

- oświadczenie – k. 67 akt)

W związku z zawarciem umowy zlecenia Powódka została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych, w tym dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego.

(dowody:

- ZUS ZUA – k. 71 akt)

Rejon pracy powódki był z góry określony. Sprzątała szatnię, hotelik, dział techniczny i portiernię. Zdarzało się, że na polecenie kierownika lub brygadzistki była kierowana do sprzątania obszaru spoza jej rejonu (laboratorium, biur). Powódka niejednokrotnie tymi poleceniami była zaskakiwana, co wpływało dezorganizująco na jej pracę.

Wszystkie osoby sprzątające, bez względu na to, czy pracowały na podstawie umowy o pracę, czy na podstawie umowy zlecenia, zaczynały pracę o 6:00, a kończyły o 14:00. Przy wejściu na portiernie należało odbyć indywidualny kod. Kod należało odbić również po zakończeniu pracy. Nie funkcjonowały grafiki.

Przez około tydzień powódka pracowała po południu (14:00-22:00). Została wówczas skierowana przez kierownika w zastępstwie do sprzątnięcia biur.

Praca nie była kończona wcześniej, nawet jeżeli przydzielony danej osobie rejon został posprzątnięty przed 14:00. Powódka szukała sobie wówczas jakiegoś zajęcia, gdyż brygadziarka zabraniała jej siedzieć beczynnie. Zdarzało się, że w takich przypadkach z własnej woli przechodziła na rejon innych osób, aby im pomóc. Musiała na to uzyskać zgodę kierownika lub brygadziarki.

Dwa razy zdarzyło się, że powódka, z uwagi na złe samopoczucie, skończyła pracę około 12:00. Zawiadomiła o tym kierownika regionu, który wypytał ją, jak zainszenowana jest praca na jej rejonie. Powódka odpowiedziała, że nie sprzątnęła jeszcze hoteliku. Kierownik odpowiedział, że powódka ma go sprzątnąć następnego dnia.

Zdarzało się, że praca była wykonywana dłużej, co wynikało z potrzeb pozwanego. Wypłacane wówczas było dodatkowe wynagrodzenie, stosowanie do ilości przepracowanych godzin.

W przypadku, gdy zleceniobiorca domagał się dnia wolnego, to musiał zgłosić to koordynatorowi.

Praca powódki była bieżąco nadzorowana. Kontrolę jakości pracy powódki sprawował kierownik, brygadziarka oraz w najszerszym zakresie przedstawiciel zamawiającego. Do jakości pracy powódki nie zgłaszano z reguły zastrzeżeń. Gdy pracowała w biurze, to pojawiły się zastrzeżenia do jakości jej pracy, m.in. zwrócono jej uwagę na wyjmowanie naczyń ze zmywarki.

Pozwany zapewniał powódce i wszystkim innym osobom sprzątającym narzędzia pracy, środki czyszczące, ubrania robocze i sprzęt ochronny. Środki czystości były wydane na początku pracy przez brygadziarkę z kantorka. Po zakończeniu pracy, środki były tam zwracane. Sprzęt do sprzątnięcia przechowywany był w pokoju socjalnym.

Wypłata wynagrodzenia następowała co miesiąc na podstawie wystawionego przez powódkę rachunku.

(dowody:

- przesłuchanie powódki – protokół elektroniczny z 6.11.2019 r., 01:27:22-01:54:38, k. 143-144 akt,
- zeznania świadka I. G. – protokół elektroniczny z 6.11.2019 r., 00:10:48-00:20:23, k. 140v.-141 akt,
- zeznania świadka J. G. – protokół elektroniczny z dnia 6.11.2019 r., 00:41:19-01:23:51)

W okresie od 11 stycznia do 14 stycznia 2019 r. powódka przebywała w szpitalu, a następnie, do 27 stycznia 2019 r. (niedziela) korzystała ze zwolnienia lekarskiego.

(dowody:

- karta informacyjna – k. 9 akt,

w pozostałym okresie fakty bezsporne)

W dniu 28 stycznia 2019 r. powódka normalnie pracowała. Około 11:00-12:00 do Cukrowni przyjechał kierownik. Kierownik wręczył powódce pismo „Wypowiedzenie umowy zlecenia”. Nie wyjaśniał przyczyn rozwiązania umowy. Powódka omyłkowo podpisała pismo w miejscu przeznaczonym na podpis przedstawiciela zleceniodawcy, zaś J. G. (1) w miejscu, w którym podpis powinna złożyć powódka. Po wręczeniu pisma powódka spakowała się i opuściła zakład.

Za pracę w dniu 28 i 29 stycznia 2019 r. powódka otrzymała wynagrodzenie, które wypłacono jej w lutym.

(dowody:

- wypowiedzenie – k. 10 akt,
- przesłuchanie powódki – protokół elektroniczny z 6.11.2019 r., 01:38:44-01:51:24, k. 143v.-144 akt,
- zeznania świadka J. G. – protokół elektroniczny z dnia 6.11.2019 r., 00:15:07-01:18:40)

W dniu 29 stycznia 2019 r. powódka uzyskała zwolnienie lekarskie na okres od 29 stycznia do 8 lutego 2019 r. Kolejne zwolnienie lekarskie obejmowało okres od 9 lutego do 28 lutego 2019 r.

(dowody:

- zaświadczenie lekarskie z 29.01.2019 r. – k. 72 akt,
- zaświadczenie lekarskie z 07.02.2019 r. – k. 17 akt)

W pozwanej spółce w okresie od 30 września 2018 r. do 19 grudnia 2018 r. na stanowisku sprzątaczkii pracowała również I. G. (2). Początkowo była zatrudniona na podstawie umowy zlecenia. Po zaliczeniu jej do lekkiego stopnia niepełnosprawności w połowie listopada 2018 r. została z nią zawarta umowa o pracę. Zmiana podstawy zatrudnienia wynikała z uprzednich uzgodnień z J. G. (1), a także oceny, iż I. G. (2) dobrze wykonuje pracę. W związku z zawarciem umowy o pracę nie doszło do jakichkolwiek zmian w sposobie i organizacji wykonywania pracy.

(dowody:

- zeznania świadka I. G. – protokół elektroniczny z 6.11.2019 r., 00:10:48-00:20:23, k. 140v.-141 akt,
- zeznania świadka J. G. - protokół elektroniczny z 6.11.2019 r., 00:48:58-00:51:46, k. 142 akt)

Z § 27 ust. 1 i 3 obowiązującego w pozwanej spółce Regulaminu pracy wynikało, że wynagrodzenie za pracę wypłaca się raz w miesiącu, 10 dnia miesiąca kalendarzowego, następująco po miesiącu, za który wypłacane jest wynagrodzenie. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

(dowody:

- Regulamin pracy – k. 93 akt)

Za okres od 1 do 10 stycznia 2019 r. (78 godzin) powódka otrzymała wynagrodzenie w kwocie 1.146,60 zł (brutto). Za ten okres objęty zwolnieniami lekarskimi powódka nie otrzymała żadnych świadczeń.

Przeciętne wynagrodzenie brutto powódki z okresu trzech miesięcy wynosiło 1.469,07 zł.

(dowody:

- zaświadczenie – k. 61 akt,
- rachunek – k. 70 akt)

Przez cały okres zatrudnienia powódka nigdy nie skorzystała z możliwości wykonywania pracy przez osobę trzecią.

(fakt bezsporny)

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w niniejszej sprawie ustalono na podstawie zeznań świadków J. G. (1), I. G. (2) i przesłuchania powódki S. S. oraz na podstawie dokumentów, których prawdziwości strony nie kwestionowały.

Sąd uznał zeznania wymienionych osób w zasadzie za wiarygodne. W dużej mierze były one zbieżne i wzajemnie ze sobą korespondowały. Sąd dostrzega, że w pewnym zakresie zeznania J. G. (1) odbiegały od zeznań I. G. (2) (np. w zakresie możliwości zawarcia umowy o pracę po przedstawieniu przez I. G. (2) orzeczenia o stopniu niepełnosprawności) i od zeznań powódki (np. w części dotyczącej obietnicy zawarcia umowy o pracę w przyszłości, czy podpisywania rachunków in blanco), lecz nie były to różnice o charakterze zasadniczym z punktu widzenia rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Dla porządku jedynie Sąd stwierdza, że w zakresie sygnalizowanych różnic ustalenia faktyczne zostały poczynione na podstawie zeznań I. G. (2) i powódki, gdyż były one bardziej przekonywujące i stanowcze.

Wskazać jeszcze należy, że początkowo najbardziej sporną okolicznością faktyczną było to, kto złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy zlecenia: czy uczyniła to powódka, jak wynikałoby to z konfiguracji podpisów na piśmie z 29 stycznia 2019 r., czy pozwany. Ostatecznie, świadek J. G. (1) przyznał, że to pozwana spółka rozwiązała umowę, a umiejscowienie podpisów na wskazanym piśmie było wynikiem zwykłej omyłki.

Pełnomocnik pozwanego wniósł o pominięcie dowodu z przesłuchania strony pozwanej (k. 133v. akt).

1. Ustalenie stosunku pracy.

a) Cechy konstrukcyjne i istnienie stosunku pracy.

Jak wynikało z odpowiedzi na pozew, strona pozwana znaczącą uwagę przywiązywała do oświadczeń powódki dotyczących woli zawarcia przez nią umowy zlecenia, składanych w związku z zawarciem tej umowy w dniu 16 listopada 2018 r. W ten sposób, jak należy sądzić, pozwany odwoływał się do zasady swobody umów. Rzeczywiście w § 6 umowy wskazano, że zleceniobiorca oświadcza, iż jest w pełni świadomy, że zawarta umowa nie jest umową o pracę i nie stosuje się do niej przepisów prawa pracy, a także, iż nie rodzi ona żadnych skutków w zakresie uprawnień pracowniczych wynikających ze stosunku pracy, w tym w zakresie świadczeń pracowniczych. Ponadto z oświadczenia z dnia 16 listopada 2018 wynikało, że zamiarem podpisującego oświadczenie jest dobrowolne zawarcie umowy zlecenia na wykonywanie czynności będących jej przedmiotem. Zaznaczono także, że ma on świadomość, iż zawarta umowa jest umową cywilnoprawną, do której zastosowanie mają przepisy kodeksu cywilnego. W oświadczeniu stwierdzono również, że zawarta umowa nie rodzi żadnych skutków prawnych w zakresie uprawnień pracowniczych, wynikających ze stosunku pracy, a w szczególności dotyczących prawa urlopowego, prawa do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, prawa do świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Już wstępna analiza tych zapisów wskazuje na to, że sam pozwany miał zasadnicze wątpliwości co do tego, czy proponowany powódce stosunek prawny ma charakter cywilnoprawny. Gdyby tak nie było, to wprowadzenie do umowy tego rodzaju zapisów byłoby zbędne. Podobnie, zbyteczne byłoby dalsze wzmacnianie zapisów umownych dodatkowym oświadczeniem, w istocie dublującym treść umowy. Zatrudnienie na podstawie stosownych przepisów kodeksu cywilnego postrzegane byłoby bowiem jako oczywiste. Odnotować też trzeba, że wartość kontraktowa wskazanych postanowień umowy oraz treści towarzyszącego mu oświadczenia, zwłaszcza w zakresie tych zapisów, które miały na celu sztuczne wykreowanie samoświadomości powódki, jawiła się jako znikoma.

Na podstawie cytowanych postanowień umowy zlecenia i treści oświadczenia z 16 listopada 2018 r. można by mniemać, że powódka miała pełną świadomość swej sytuacji prawnej w zakresie konsekwencji zawarcia umowy o pracę. Przymuszenie to nie wytrzymuje jednak konfrontacji z obowiązującą w pozwanej spółce praktyką zatrudniania. Otóż z zeznań powódki wynikało, iż nie wykluczono zawarcia z nią umowy o pracę w późniejszym okresie, a z zeznań świadka I. G. (2), że gdy uzyska stopień niepełnosprawności, to zostanie zatrudniona na podstawie umowy

o pracę. Ważne jest to, że zawarcie umowy o pracę nie miało być połączone z realną zmianą warunków świadczenia pracy. Już te okoliczności świadczą o tym, że wskazane zapisy umowy o pracę i oświadczenia nijak się miały na realiów.

Zaznaczyć należy, że choć fundamentalną zasadą prawa cywilnego jest wyrażona w art. 353¹ Kodeksu cywilnego zasada swobody kontraktowej stron, przejawiająca się między innymi w prawie do nieskrępowanego ułożenia wzajemnych praw i obowiązków, to jednak zasada ta nie jest nieograniczona. Wola stron wyrażona w umowie nie może być choćby sprzeczna z ustawą (art. 58 § 1 k.c.). Inaczej rzecz ujmując, skoro wola stron nie może zmieniać ustawy, to strony nie mogą nazwać umową zlecenia umowy, której przedmiotem jest świadczenie pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Umowy nazwane, posiadające uregulowanie w konkretnych przepisach prawnych, są determinowane przez właściwości ich podmiotów, przedmiotu i treści. Kwestia oceny sprowadza się do określenia, czy spełniają one warunki umowy typowej (według rygoru ustawowego). Postanowienia umowy zlecenia, czy towarzyszące mu oświadczenia wiedzy, nie skutkują więc powstaniem cywilnoprawnego stosunku zatrudnienia, jeżeli w istocie prowadzą one do ukonstytuowania się stosunku pracy, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p.

Jednakże nawet ustalenie, że rzeczywistą wolą obu stron było zawarcie umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu, nie przesądzało wyniku niniejszego sporu. Problem tkwi bowiem w tym, czy wykreowany zawartą umową stosunek zatrudnienia faktycznie wykonywany był w reżimie pracowniczym czy cywilnoprawnym. Istotne bowiem jest nie to, jaką formalnie konstrukcję prawną strony zastosowały dla oznaczenia nawiązanego stosunku prawnego, ale rzeczywiste cechy tego stosunku ujawnione w trakcie jego realizacji. Te też czynniki przesądzają o tym, czy nawiązany stosunek zatrudnienia jest stosunkiem pracy czy stosunkiem cywilnoprawnym.

Zasadniczą rolę w tym zakresie przepisy art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. Zgodnie z § 1 art. 22 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. Z kolei § 1¹ tego artykułu stanowi, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Natomiast według § 1², nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1. Z przepisów tych wypływa wniosek, że decydujące znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego faktycznie ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. Z art. 22 § 1¹ k.p. wynika bowiem, że sąd w pierwszej kolejności bada, czy dana praca jest zatrudnieniem w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., a art. 22 § 1² k.p. stanowi dla pełnej jasności, że w razie wykonywania pracy w warunkach określonych w § 1 tego artykułu nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną. Istotnym sensem regulacji zawartej w § 1¹ i § 1² powołanego artykułu jest zatem przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w którego ramach świadczona jest praca, z ustalania i wykładni treści umowy zawartej przez strony, na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. Jeżeli w stosunku prawnym łączącym strony (ocenianym nie tylko przez pryzmat postanowień umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania) 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, 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. Ocena, czy strony połączyły się umową o pracę, dokonywana jest zatem metodą typologiczną, polegającą na rozpoznaniu i wskazaniu cech przeważających i dominujących (Z. Góról, H. Lewandowski, Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego, PiZS 1996 nr 12, s. 31; H. Lewandowski, Nawiązywanie i zmiana stosunku pracy (zarys problematyki) (w:) Prawo pracy RP w obliczu przemian, (red.) M. Matej-Turowicz i T. Zielińskiego, Warszawa 2006, s. 130 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999/14/449; z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999/20/646; z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999/24/775; z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001/1/18; z dnia 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005/14/209; z dnia 11 października 2005 r.,

I PK 42/05, OSNP 2006/17-18/267; z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007/5-6/67; z dnia 7 października 2007 r., III PK 38/07, LEX nr 560867; z dnia 26 marca 2008 r., I UK 282/07, LEX nr 411051; z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, LEX nr 470956; z dnia 27 maja 2010 r., II PK 354/09, LEX nr 598002; z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 82/10, LEX nr 817515; z dnia 6 kwietnia 2011 r., II UK 323/10, LEX nr 885015; z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14, LEX nr 1764808; z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192; z dnia 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15, LEX nr 2026397; z dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610).

Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15 (LEX nr 2026397), przepis art. 22 § 1¹ k.p. nie narusza linii granicznej oddzielającej sferę właściwą dla umowy o pracę od zakresu umów cywilnoprawnych. Strony same wybierają rodzaj umowy, decydując się jednocześnie na odmienny reżim prawny będący konsekwencją takiego wyboru, warunkiem jest jednak przestrzeganie autonomicznych wzorców normatywnych (pracowniczego albo cywilnoprawnego). Jednoznacznie zasadę tę podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 170/98 (OSNAPiUS 1999 Nr 11, poz. 369) stwierdzając, że treść art. 22 § 1¹ k.p. i art. 11 k.p. nie ma na celu przełamania zasady pacta sunt servanda, a jedynie stanowi ochronę osoby, która świadcząc pracę faktycznie w warunkach umowy o pracę, została pozbawiona przez swego pracodawcę pracowniczego statusu wskutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej przewagi. W rezultacie należy przyjąć, że art. 22 § 1¹ k.p. koresponduje z art. 353¹ k.c. Obie normy zastrzegają, że zawarty przez strony stosunek prawny musi być pod względem celu i treści zgodny z jego właściwością (naturą). Nadto, oba przepisy nie zawierają ograniczeń co do rodzaju umowy, którą strony mają zawrzeć, pod warunkiem że będzie ona spełniała przesłanki przewidziane dla danego rodzaju stosunku prawnego. Założenie to jest konsekwencją stanowiska, zgodnie z którym decydujące znaczenie w procesie rozróżniania charakteru stosunku prawnego łączącego strony ma sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez kontrahentów - nawet wbrew postanowieniom umownym - tych cech, które charakteryzują umowę o pracę. W rezultacie dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść. Ważne jest przede wszystkim, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania. Dopiero gdy zabiegi interpretacyjne nie pozwalają na wskazanie zespołu cech przeważających, zachodzi potrzeba odwołania się do innych metod klasyfikacyjnych. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, jeśli 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. Dokonując oceny według tego kryterium, należy przy tym poddać oświadczenia woli stron interpretacji według zasad określonych w art. 65 k.c.

Zgodnie z typologiczną metodą klasyfikacji stosunku pracy, przy rozstrzygnięciu o kwalifikacji prawnej umowy o świadczenie usług konieczne jest wzięcie pod uwagę całego zespołu cech charakterystycznych, odróżniających umowę o pracę od innych umów oraz rozważenie, czy cechy te są przeważające i czy uzasadniają uznanie istnienia stosunku pracy. Przyjmuje się przy tym, że występowanie łącznie wszystkich cech stosunku pracy nie jest konieczne dla uznania odpowiedniej umowy za umowę o pracę, ponieważ brak jednych cech może być wyrównany większą obecnością innych. Do cech charakterystycznych stosunku pracy zalicza się: dobrowolność wykonywania pracy przez pracownika, osobisty charakter świadczenia tej pracy, ciągłość pracy, podporządkowanie pracownika pracodawcy, odpłatność pracy oraz ponoszenie przez pracodawcę wszelkiego ryzyka (osobowego, organizacyjnego i ekonomicznego) związanego z realizacją zobowiązania. W piśmiennictwie prawa pracy największe znaczenie na gruncie typologicznego odróżniania umowy o pracę przypisuje się cechom osobistego świadczenia pracy, podporządkowania pracownika oraz ryzyka pracodawcy.

Nawiązując do twierdzeń odpowiedzi na pozew, a także zeznań J. G. (1) (protokół na k. 142 akt, 00:51:46-00:54:40), że okres kampanii cukrowej determinował zawarcie cywilnoprawnej umowy o świadczenie usług, wskazać należy, że wśród wymienionych cech stosunku pracy brak jest znamienia odwołującego się do kwestii temporalnych. One rozstrzygają jedynie, zgodnie z art. 25 § 1 k.p., o rodzaju umownego stosunku pracy, a zatem nie decydują o jego istnieniu. Z punktu widzenia istnienia stosunku pracy nie ma znaczenia, jak długo on trwa, a także przemijający charakter zdarzeń uzasadniających zatrudnienie. Wynikający ze specyfiki funkcjonowania kontrahenta pozwanego, przejściowy charakter zatrudnienia, wynikający z okresowego zapotrzebowania na pracę danego rodzaju, nie

sprzeciwił się więc zawarciu umowy o pracę. Na marginesie, Sąd wskazuje, że wydaje się, iż w realiach niniejszej sprawy najbardziej adekwatną formułą zatrudnienia byłoby zawarcie umowy o pracę na czas określony, ze wskazaniem konkretnej daty expiracji stosunku pracy lub daty końcowej kampanii cukrowej (bez jej precyzacji), ewentualnie z wprowadzeniem do umowy postanowień pozwalających na powtarzanie zatrudnienia w kolejnych latach bez obawy zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 25¹ § 4 k.p.).

Podobnie, cechą konstrukcyjną stosunku pracy nie jest potrzeba zbadania umiejętności zatrudnionego. Pośrednio z zeznań J. G. (1) wynikało (protokół na k. 142 akt, 00:48:58-00:51:46), że właśnie ta okoliczność w pewnym stopniu zadecydowała o zawarciu umowy o pracę z I. G. (2). Takie działanie pozwanego wpisuje się w częstą praktykę traktowania umowy zlecenia jako substytutu umowy o pracę na okres próbny. Z art. 25 § 2 k.p. wynika natomiast wprost, że, jeżeli spełnione są wymienione w art. 22 § 1 k.p. warunki zatrudnienia pracowniczego, sprawdzenie kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia powinno odbywać się poprzez zawarcie umowy o pracę na okres próbny.

Wracając do analizy wskazanych rudymenarnych właściwości stosunku pracy na tle realiów niniejszej sprawy wskazać należy, że zawarta przez strony umowa wykreowała stosunek prawny trwający około trzy miesiące. Powierzone w ramach tego stosunku zatrudnienia czynności powódka wykonywała odpłatnie - za wynagrodzeniem, które było wypłacane co miesiąc. Jej praca charakteryzowała się ciągłością, gdyż świadczyła ją regularnie, w dni robocze, dzień w dzień.

Powódka wykonywała pracę osobiście. Wprawdzie umowa zlecenia przewidywała możliwość wykonywania pracy w zastępstwie przez osobę trzecią (§ 4 ust. 2 i 3 umowy), lecz ani to nie było praktykowane, ani w zasadzie możliwe do przeprowadzenia na zasadzie ad hoc, a więc gdy taka potrzeba zaistniała po stronie zatrudnionego, skoro praca wiązała się z wejściem na teren dużego przedsiębiorstwa, odbiciem indywidualnego kodu, zapewnieniem przestrzegania przez zastępcę przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy i włączaniem w skład załogi sprzątającej. Postanowienie § 4 ust. 2 i 3 umowy miało więc na celu jedynie zasugerowanie cywilnoprawnej formy zatrudnienia, gdyż w praktyce jego użyteczność była znikoma.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15 (LEX nr 2057610), uznał, że samo zastrzeżenie możliwości korzystania z zastępcy nie musi oznaczać nieistnienia stosunku pracy. Zastrzeżenie takie nie odbiera umowie cech umowy o pracę, zwłaszcza gdy faktycznie takie zastępstwa nie nastąpiły, a inne cechy badanej umowy wskazują na przewagę cech charakterystycznych dla stosunku pracy (zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 310 oraz z dnia 13 czerwca 2012 r., II PK 292/11, LEX nr 1232103). Z ustaleń poczynionych w sprawie wynika, że powódka przez cały czas trwania umowy nie korzystała z zastępcy, co uzasadnia domniemanie faktyczne (art. 231 k.p.c.), iż zobowiązana był do osobistego świadczenia pracy.

Odnosnie do kolejnego kryterium kwalifikacyjnego stosunku pracy, tj. podporządkowania pracownika, to uznawane ono jest za najbardziej podstawową cechę odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków zobowiązaniowych, istotę stosunku pracy. Ta właściwość stosunku pracy nie została jednak zdefiniowana przez ustawodawcę. Powszechnie przyjmuje się, że obejmuje ona polecenia i sferę organizacyjną.

Prawo wydawania przez pracodawcę poleceń wynika wprost z art. 100 § 1 k.p. Obejmuje ono wskazanie zadań do wykonania, doprecyzowanie sposobu realizacji, a także metod i środków, za pomocą których zostaną one wykonane (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14, LEX nr 1764808). Pracowniczego podporządkowania nie można jednak utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem czy też właściwym tempem wykonywanych czynności, wystarczy bowiem wskazanie zadania i zakreślenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy.

Podporządkowanie pracownika obejmuje także podporządkowanie organizacyjne, przejawiające się w wyznaczaniu miejsca i czasu pracy. Podmiot zatrudniający jest organizatorem pracy i decyduje, gdzie i w jakich godzinach będzie realizowany proces pracy. Zatem wyznaczanie osobie zatrudnionej w sposób jednostronny miejsca, w którym ma ona wykonywać pracę, a także określanie godzin jej pracy, wskazuje na istnienie cechy charakterystycznej dla umowy o pracę. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98 (OSNAPiUS 2000/6/223), uznał, że wykonywanie pracy we wszystkich dniach tygodnia (z wyjątkiem sobót i niedziel) i w wyznaczonych godzinach, stanowi pracę pod stałym kierownictwem pracodawcy. Wypada zauważyć, że umowa o świadczenie usług z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności wyznaczanych na bieżąco. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy. Zatem codzienne stawianie się do pracy, bez z góry określonych czynności do wykonania i realizowanie na bieżąco poleceń przełożonych, zwykle świadczy o wykonywaniu pracy pod kierownictwem pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1999 r., I PKN 307/99, OSNAPiUS 2001/7/214 i z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192).

Realia wykonywania przez powódkę pracy jednoznacznie wskazują na występujące w procesie pracy podporządkowanie o cechach pracowniczych.

Powódka wykonywała pracę od poniedziałku do piątku, od godziny 6:00 do godziny 14:00. Godziny pracy były z góry ustalone, nie wynikały z grafiku, czy dokonywanych na bieżąco uzgodnień. Ponadto były takie same jak dla pracowników. Tylko dwa razy zdarzyło się, że powódka, z uwagi na złe samopoczucie, skończyła pracę, około 12:00, lecz wówczas zawiadomiła o tym kierownika regionu, który, zanim pozwolił jej wyjść wcześniej, wypytał ją, jak wygląda rejon i wskazał, że niesprzątniętą jego częścią (hotelik) powódka ma się zająć następnego dnia.

Gdy zdarzało się, że powódka kończyła swoje zadania przed 14:00, to mimo to nadal przebywała w zakładzie, aż do wypracowania pełnych 8 godzin. J. G. (1) zeznał wprawdzie, że powódka mogła wówczas opuścić, za uprzedzeniem, zakład pracy, lecz nigdy do tego nie doszło, a więc jeżeli nawet była taka możliwość, to w praktyce nie była ona wykorzystywana. Co więcej, z zeznań powódki wynikało, że nie tylko w takich przypadkach nie opuszczała zakładu, lecz była zmuszona szukać sobie jakiegoś zajęcia, gdyż brygadzistka zabraniała jej siedzieć beczynnie. Zdarzało się, że w takich przypadkach z własnej woli przechodziła na rejon innych osób, aby im pomóc.

Oдноśnie czasu pracy wskazać jeszcze należy, że przez tydzień powódka pracowała po południu (14:00-22:00), gdy została skierowana w zastępstwie do sprzątnięcia biur, przy czym odbyło się to na wyraźne polecenie kierownika.

Rejon pracy powódki był z góry określony. Powódka sprzątała szatnię, hotelik, dział techniczny i portiernię. Zdarzało się, że była kierowana do sprzątnięcia obszaru spoza jej rejonu (laboratorium, biur), lecz odbywało się to zawsze na wyraźne polecenie kierownika lub brygadzistki. Jak wynikało z zeznań powódki, była niejednokrotnie tymi poleceniami zaskakiwana, co wpływało dezorganizująco na jej pracę. Gdy powódka z własnej inicjatywy chciała przejść na inny rejon, aby pomóc koleżankom, to i tak musiała uzyskać akceptację przełożonych.

Warto też zauważyć, że praca powódki miała charakter skooperowany. Wprawdzie pracownice miały wyznaczone swoje rejony do sprzątnięcia, lecz w razie potrzeby powódka była kierowana na rejony innych osób, aby je wspomóc w pracy lub w razie konieczności zastępstwa. Okoliczności te znajdowały potwierdzenie w zeznaniach powódki, a także świadka I. G. (2).

Praca powódki była bieżąco nadzorowana. Z zeznań J. G. (1) wprost wynikało, że kontrolę jakości pracy powódki sprawował on sam, brygadzistka J. P. oraz przedstawiciel zamawiającego (w najszerszym zakresie). Również powódka przytoczyła okoliczności świadczące o kontroli jej pracy, np. gdy zwracano jej uwagę na kwestię wyjęcia naczyń ze zmywarki. Elementem nadzoru nad pracą powódki była także szczegółowa weryfikacja godzin wykonywania pracy.

Końcowo wskazać też trzeba, że pozwany zapewniał powódce i wszystkim innym osobom sprzątającym narzędzia pracy, środki czyszczące, ubrania robocze i sprzęt ochronny. Stanowiło to ewidentny wyraz realizacji ciężącego na pracodawcy obowiązku organizacji pracy i ponoszenia kosztów zatrudnienia pracowników.

Konkludując należy podkreślić, że nie nazwa umowy a nawet wola stron przy jej zawieraniu, lecz warunki realizacji nawiązanego stosunku zatrudnienia decydują o jego charakterze. Ustalenia w niniejszej sprawie wskazują, że ów stosunek nosił cechy stosunku pracy. Powódka świadczyła pracę osobiście, odpłatnie, regularnie – dzień w dzień, przy wykorzystaniu narzędzi i środków pozwanego, po wyposażeniu jej przez zatrudniającego w odzież roboczą i środki ochrony, a przede wszystkim w procesie wykonywania pracy podporządkowana była pozwanemu, co wyrażało się w ścisłym określeniu godzin pracy i pełnej kontroli pozwanego w zakresie odstępstw od reguły, że praca jest wykonywana w godzinach 6:00-14:00, wyznaczaniu rejonów wykonywania pracy i wydawaniu poleceń na wypadek konieczności ich zmiany, szerokim nadzorem nad sposobem wykonywania oraz w możliwości wydawania na bieżąco poleceń dotyczących pracy. Okoliczności te jednoznacznie wskazywały na to, że zatrudnienie powódki odbywało się na podstawie stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., o czym orzeczono w punkcie I. sentencji wyroku.

Bezspornie powódka świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku utrzymania czystości. Ustalenia te, w celu bliższej charakterystyki zatrudnienia powódki, również zostały zamieszczone w sentencji wyroku.

b) *Okres istnienia stosunku pracy.*

Powódka wносиła o ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie od 16 listopada 2018 r. do 29 lutego 2019 r. W ocenie Sąd, sporny stosunek pracy istniał w okresie od 16 listopada 2018 r. do 16 lutego 2019 r. Ustalenie to wynikało z faktu, iż w dniu 29 stycznia 2019 r. (wtorek) pozwany wypowiedział powódce umowę, co oznacza, że ustalony zgodnie z przepisami prawa pracy okres wypowiedzenia zakończył się w dniu 16 lutego 2019 r. (sobota) Zgodnie bowiem z art. 36 ust. 1 pkt 1 k.p. okres ten wynosił 2 tygodnie i winien się zakończyć w sobotę, co z kolei wynika z art. 30 § 2¹ k.p.

Powództwo za okres po dniu 16 lutego 2019 r. podlegało oddaleniu na podstawie art. 22 § 1 k.p. a contrario. Powództwo w części dotyczącej istnienia stosunku pracy w dniu 29 lutego 2019 r. podlegało także oddaleniu z tej oczywistej przyczyny, iż w 2019 roku takiej daty nie ma.

2. *Wynagrodzenie chorobowe za styczeń i luty 2019 r.*

Porządkująco wskazać należy, że powódka w pozwie domagała się zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia chorobowego za okres od 11 do 27 stycznia 2019 r. (k. 8 akt) i wynagrodzenia za luty 2019 r. Na rozprawie w dniu 6 listopada 2019 r. (01:47:48 – 01:51:24, k. 144 akt), w obecności pełnomocnika pozwanego, powódka ostatecznie sprecyzowała żądanie, gdyż wskazała, że domaga się wynagrodzenia chorobowego za okres od 11 stycznia do 28 lutego 2019 r., z wyłączeniem okresu od 28 do 29 stycznia 2019 r., za które to dni powódka otrzymała, jak przyznała, wynagrodzenie z tytułu wykonywania umowy zlecenia.

Sąd wyjaśnia, że zgodnie z art. 466 k.p.c. pracownik działający bez adwokata lub radcy prawnego może zgłosić w sądzie właściwym ustnie do protokołu powództwo oraz treść środków odwoławczych i innych pism procesowych. Nie było zatem przeszkód, aby doprecyzowanie czy modyfikacja podstawy faktycznej żądania, rozumianej jako element powództwa (art. 187 § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.), odbyła się ustnie na rozprawie. Zaznaczyć trzeba, że określona kwotowo treść żądania pozostawała przez cały proces taka sama (kwota za styczeń 2019 r. - 1.764,00 zł, kwota za luty 2019 r. - 2.352,00 zł).

a) *Prawo do wynagrodzenia chorobowego.*

Zgodnie z art. 92 § 1 pkt 1, § 2 i 4 k.p. za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu. Wskazane wynagrodzenie oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy

dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy. Za czas niezdolności do pracy trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Ze wskazanego przepisu wynika zatem, że do 33 dni niezdolności do pracy spowodowanej chorobą przysługuje pracownikowi tzw. wynagrodzenie chorobowe w wysokości 80%. Wynagrodzenie to obliczane jest według reguł określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2019 r., poz. 645 ze zm.; dalej jako ustawa zasiłkowa). Przysługuje ono za każdy dzień niezdolności do pracy, a więc także za dni wolne od pracy. Jeżeli niezdolności do pracy trwa dłużej niż 33 dni, to za pozostały okres przysługuje zasiłek chorobowy, który jest pokrywany z funduszu ubezpieczenia chorobowego.

Pamiętać przy tym należy, że w przypadku pracowników, a więc osób podlegających ubezpieczeniu chorobowemu obowiązkowo, okres wyczekiwania, czyli minimalny okres podlegania ubezpieczeniu chorobowemu, po upływie którego możliwe jest uzyskanie prawa do zasiłku chorobowego (a więc także do wynagrodzenia chorobowego), wynosi 30 dni (wyjątkiem są ubezpieczeni obowiązkowo, którzy mają wcześniejszy co najmniej 10-letni okres obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego). Zasady te wynikają z art. 4 ust. 1 pkt 1 i ust. 3 pkt 3 ustawy zasiłkowej.

Konsekwencją ustalenia, iż pozwanego z powódką łączył stosunek pracy, nie zaś umowa cywilnoprawna, było to, iż podlegała ona ubezpieczeniom społecznym jako pracownik, a tym samym ubezpieczeniu chorobowemu podlegała obowiązkowo (zgodnie z art. 11 ust. 1 w zw. z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych; Dz. U. z 2019 r., poz. 300 ze zm.). Aby uzyskać prawo do wynagrodzenia chorobowego musiała zatem jedynie wykazać fakt powstania niezdolności do pracy w trakcie ubezpieczenia chorobowego, a także 30-dniowy okres wyczekiwania. Wystąpienie obu tych przesłanek w przedmiotowej sprawie nie budziło żadnych wątpliwości.

b) Wysokość wynagrodzenia chorobowego.

Wstępnie zauważyć należy, iż Sąd nie dysponował dokumentacją, która pozwoliłaby na precyzyjne ustalenie wysokości wynagrodzenia uzyskiwanego przez powódkę z tytułu umowy zlecenia w okresie od 16 listopada 2018 r. do 31 grudnia 2018 r. Z rachunku nr (...) wynikało jedynie, że w okresie od 1 do 10 stycznia 2019 r. powódka uzyskała wynagrodzenie w kwocie 1.146,60 zł, a z zaświadczenia z dnia 20 sierpnia 2019 r. (k. 61 akt), że średnie wynagrodzenie powódki brutto wynosiło 1.469,07 zł. Ostatnia z wymienionych kwot była niemiarodajna w kontekście ustaleń dotyczących wysokości wynagrodzenia chorobowego, skoro jest to wielkość średnia z okresu, kiedy powódka przepracowała w całości tylko jeden miesiąc.

Sąd miał również na uwadze, że:

- przysługująca powódce stawka godzinowa opiewała na kwotę 13,70 zł, czyli odpowiadała minimalnej stawce godzinowej z tytułu umowy zlecenia obowiązującej w 2018 r. (§ 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 12 września 2017 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2018 r., Dz.U. z 2017 r., poz. 1747),
- powódka pracowała w godzinach od 6:00 do 14:00, a więc wypracowywała 8-godzinną normę dobową, a ponadto pracowała we wszystkie dni powszednie (były to okoliczności bezsporne; z zeznań powódki /k. 144 akt/ wynikało także, że zdarzało się, iż styczniu 2019 r. pracowała dłużej, za co uzyskiwała stosowne wynagrodzenie),
- w grudniu 2018 r. miesięczny normatyw godzinowy wynosił 152 godziny (19 dni roboczych), a zatem powódka z tytułu wykonywania umowy zlecenia prawdopodobnie uzyskała wynagrodzenie w kwocie 2.082,40 (152 godziny x 13,70 zł); była to więc kwota niższa niż kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2018 r. – 2.100 zł (od stycznia 2019 r. – 2.250,00 zł), którą powódka uzyskałaby, gdyby zastosowana została właściwa podstawa prawna zatrudnienia.

Sumą przedstawionych danych i założeń jest zapatrywanie, iż wynagrodzenie chorobowe powódki winno zostać ustalone na podstawie art. 45 ust. 1 ustawy zasiłkowej. Przepis ten stanowi, że podstawa wymiaru zasiłku chorobowego z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% tego wynagrodzenia.

Wskazany przepis ma charakter gwarancyjny. Podstawą wymiaru zasiłku chorobowego jest wynagrodzenie faktycznie wypłacone przez pracodawcę (art. 36 ust. 1 ustawy), a w przypadku gdy pracodawca nie wypłaca pracownikowi wynagrodzenia, podstawą tą jest minimalne wynagrodzenie za pracę, co właśnie wynika z art. 45 ust. 1 tej ustawy zasiłkowej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r., II UK 20/05, OSNP 2006/13-14/222). W uzasadnieniu Sąd Najwyższy wywiódł, że przepis art. 36 ust. 1 ustawy zasiłkowej określa wynagrodzenie jako wypłacone, co oznacza fizyczne uzyskanie przez pracownika świadczenia pieniężnego. Wskazał również, że w sytuacji, w której pracodawca nie wypłaca w ogóle wynagrodzenia, prawidłowo ustalona na podstawie art. 36 ust. 1 ustawy podstawa wymiaru zasiłku chorobowego powinna być zerowa. Jednak w takich okolicznościach niezdolnemu do pracy z powodu choroby pracownikowi ustawa gwarantuje środki na zaspokojenie podstawowych potrzeb - art. 45 ust. 1 stanowi bowiem, że podstawa wymiaru zasiłku chorobowego z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od kwoty najniższego (aktualnie minimalnego) wynagrodzenia pracowników.

Cytowany przepis nie stanowi przy tym samodzielnej podstawy wymiaru zasiłku, a ustala jedynie mechanizm korekty wyniku jej ustalenia w przypadkach, w których podstawa wymiaru zasiłku obliczona na zasadach wskazanych w art. 36-44 ustawy byłaby niższa od kwoty najniższego wynagrodzenia pracowników (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2006 r., I UK 54/06, PiZS 2007/12, s. 35).

Skoro powódka była niezdolna do pracy w okresie od 11 do 27 stycznia 2019 r., to zgodnie z regułą wynikająca z art. 45 ust. 1 ustawy zasiłkowej podstawę wymiaru należało ustalać z uwzględnieniem wynagrodzenia minimalnego obowiązującego od 1 stycznia 2019 r., a więc od kwoty 2.250,00 zł, gdyż jest ono wyższe niż minimalne wynagrodzenie obowiązujące w 2018 r. Stawka dzienna wynagrodzenia chorobowego wynosiła zatem 51,78 zł, co wynikało z następującego algorytmu:

- $2.250,00 \text{ zł} - 2.250,00 \text{ zł} \times 13,71\% = 1.941,53 \text{ zł}$,
- $1.941,53 \text{ zł} : 30 = 64,72 \text{ zł}$,
- $64,72 \text{ zł} \times 80\% = 51,78 \text{ zł}$.

Powódka w styczniu 2019 r. była niezdolna do pracy przez 19 dni: od dnia 11 do 27 stycznia i od 30 do 31 stycznia 2019 r., a więc tytułem wynagrodzenia chorobowego za wskazany okres przysługiwała jej kwota 983,82 zł (51,78 zł x 19 dni).

c) Wynagrodzenie chorobowe za luty 2019 r.

Jak już wskazano, wynagrodzenie chorobowe w danym roku kalendarzowym przysługuje przez 33 dni niezdolności do pracy, a gdy niezdolność do pracy trwa dłużej, to wówczas pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego (art. 92 § 1 pkt 1 k.p.). Skoro powódka była niezdolna do pracy do 28 lutego 2019 r., stosunek pracy trwał do 16 lutego 2019 r., a okres 33 dni niezdolności do pracy upływał w dniu 14 lutego 2019 r., to tytułem wynagrodzenia chorobowego za luty 2019 r. przysługiwała jej kwota 724,92 zł (51,78 zł x 14 dni).

Kwoty wynagrodzenia chorobowego za styczeń i luty 2019 r. zasądzono na podstawie art. 91 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 92 § 2 k.p. i art. 45 ust. 1 ustawy zasiłkowej (punkt I sentencji wyroku), a w zakresie żądania przewyższającego te kwoty na podstawie tych samych przepisów stosowanych a contrario (punkt II sentencji wyroku).

d) Odsetki ustawowe.

O odsetkach ustawowych orzeczono na podstawie art. 359 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przy uwzględnieniu art. treści § 27 ust. 1 i 3 Regulaminu pracy, który stanowi, że w pozwanej spółce wynagrodzenie za pracę wypłaca się raz w miesiącu,

10 dnia miesiąca kalendarzowego, następująco po miesiącu, za który wypłacane jest wynagrodzenie. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

3. Prawo do zasiłku chorobowego.

Powódka, zgłaszając roszczenie o wynagrodzenie chorobowe, pominęła regulację art. 92 § 1 pkt 1 k.p., która ogranicza prawo do wynagrodzenia chorobowego do 33 dni w roku kalendarzowym. Za okres od 15 lutego do 28 lutego 2019 r. powódce mogło przysługiwać wyłącznie prawo do zasiłku chorobowego. W tym zakresie droga sądowa nie była dopuszczalna (przejściowo), gdyż ustalanie prawa do zasiłku chorobowego odbywa się w drodze decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Dopiero na skutek wniesienia odwołania od tej decyzji sprawa podlegać będzie rozpoznaniu przez właściwy sąd ubezpieczeń społecznych. Zachodziła zatem konieczność przekazania roszczenia powódki w tej części do rozpoznania Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. (zob. także postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2016 r., IV CSK 291/15, LEX nr 2026135), do czego obligował art. 464 § 1 k.p.c. Stosowne orzeczenie zamieszczono w punkcie IV. sentencji wyroku.

Wskazany przepis stanowi, że odrzucenie pozwu nie może nastąpić z powodu niedopuszczalności drogi sądowej, gdy do rozpoznania sprawy właściwy jest inny organ. W tym przypadku sąd przekazał sprawę temu organowi. Jeżeli jednak organ ten uprzednio uznał się za niewłaściwy, sąd rozpozna sprawę.

Sąd dostrzega, że powódka nie domagała się zasądzenia zasiłku chorobowego, lecz wynagrodzenia chorobowego. W tym przypadku nazwa danego świadczenia była konsekwencją dokonanej oceny prawnej, a zatem odmienna jego kwalifikacja w wyroku nie prowadziła do naruszenia wyrażonej w art. 321 § 1 k.p.c. zasady związania żądaniem. Związanie to obejmuje żądanie i jego podstawę faktyczną, a więc nie rozciąga się, co do zasady, na kwalifikację prawną.

Wyrok, w zakresie wskazanej w punkcie IV. sentencji końcowej daty zasiłku chorobowego, podlegał sprostowaniu z uwagi na oczywistą omyłkę pisarską (zob. uwagi w punkcie 1.b) co do daty 29 lutego 2019 r.).

4. Koszty procesu.

Powódka sprawę częściowo przegrała. Powództwo o ustalenie stosunku pracy zostało oddalone co do okresu od 17 do 29 lutego 2019 r., a ponadto w pozwie powódka domagała się kwoty 4.116,00 zł, a na jej rzecz zasądzona została kwota 1.708,74 zł. Sąd uznał jednak, że zachodziły szczególne okoliczności, które nakazywały oddalić wniosek pozwanego o zasądzenie kosztów procesu na jego rzecz (art. 102 k.p.c.). Sprawa jawiła się bowiem jako stosunkowo skomplikowana, zwłaszcza w zakresie ustalenia wysokości dochodzonych świadczeń pieniężnych, a ponadto w zakresie powództwa o ustalenie stosunku pracy powódka wygrała sprawę w znacznej części.

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie IV wyroku, po myśli art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 113 i z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2019 r., poz. 785 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. Według art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Z kolei zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Mając na uwadze, że pozwany częściowo spór wygrał, należało go w stosownym zakresie obciążyć kosztami poniesionymi tymczasowo przez Skarb Państwa.

Wyjaśnić należy, że rozliczenie kosztów sądowych odbyło się według zasad obowiązujących przed dniem 21 sierpnia 2019 r., tj. przed dniem wejścia w życie ustawy z dnia 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2019 r., poz. 1469). Ustawa ta w znaczącym stopniu zmodyfikowała regulacje prawne dotyczące kosztów sądowych w sprawach cywilnych. Chodzi tu głównie o treść art. 13 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, który do dnia 20 sierpnia 2019 r. stanowił, iż opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5% wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100 000 złotych.

Zgodnie z art. 15 tej ustawy z 4 lipca 2019 r. w sprawach wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy przepisy ustawy zmienianej w art. 4 (ustawa o kosztach sądowych w sprawach cywilnych), w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, stosuje się wyłącznie do:

- 1) pism i wniosków podlegających opłacie, wnoszonych po dniu wejścia w życie niniejszej ustawy;
- 2) wydatków powstałych po dniu wejścia w życie niniejszej ustawy.

Z przepisu tego wynika reguła, iż nowe regulacje prawne stosuje się od daty wejścia w życie nowelizacji, ale tylko w zakresie „zdarzeń fiskalnych”, które wystąpiły po dniu 20 sierpnia 2019 r. Oznacza to, że w niniejszej sprawie zastosowanie miały przepisy ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w dotychczasowym brzmieniu, skoro rozliczeniu podlegają koszty sądowe, które, gdyby nie regulacja art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy, podlegałyby pobraniu w związku z wniesieniem pozwu. „Zdarzenie fiskalne” miało więc miejsce przed wejściem w życie ustawy z 4 lipca 2019 r., lecz dopiero teraz następuje rozliczenie jego skutków.

Na kwotę pobranych od pozwanego kosztów sądowych składały się:

- kwota 85,44 zł (opłata od pozwu w wysokości 5 % od zasądzonego na rzecz powódki wynagrodzenia chorobowego – 1.708,74 zł),
- kwota 305,89 zł (opłata od pozwu w wysokości 5 % od rzeczywistej wartości przedmiotu sporu w zakresie ustalenia stosunku pracy: kwota średnia /1.469,07 zł/ x 3 + 1.708,74 zł /sporne wynagrodzenie chorobowe/).

Łącznie 391,33 zł.

Pozostałymi kosztami sądowymi Sąd obciążył Skarb Państwa.