

*Sygn. akt IV P 242/16*

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 lipca 2017 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Ławnicy: K. P., P. W.

Protokolant: Bożena Michalak

po rozpoznaniu w dniu 27 lipca 2017 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. M.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

1. **oddala powództwo;**

2. **nie obciąża powódki J. M. obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.;**

3. **przyznaje adwokatowi D. S. ze środków Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Belchatowie kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług, tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce J. M. z urzędu.**

*Sygn. akt IV P 242/16*

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 13 września 2016 roku, skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł., powódka J. M., wniosła o ustalenie, że z pozwaną Spółką łączył ją stosunek pracy w okresie od dnia 3 sierpnia 2015 roku do 17 listopada 2016 roku i od 6 stycznia 2016 roku na czas nieokreślony. Powódka wnosila o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu podniosła, że od 6 sierpnia 2015 roku, a następnie od 6 stycznia 2016 roku podpisała z pozwaną umowę zlecenia, której przedmiotem były doraźne, zgodne z potrzebami zleceniodawcy, prace porządkowe dla pozwanej Spółki na terenie województwa (...). Zdaniem powódki, dopuszczenie jej do pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a także wykonywanie określonego rodzaju pracy i podporządkowanie służbowe wypełniają znamiona przepisu art. 22 § 1 kp.

W odpowiedzi na pozew z dnia 24 października 2016 roku pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa oraz

o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu podnosiła, iż powódka nie realizowała zlecenia w warunkach dających możliwość uznania, że zlecone przez pozwaną czynności wykonywała w ramach stosunku pracy. Z chwilą zawarcia umów zleceń powódka doskonale zdawała sobie sprawę, iż będzie realizowała usługi wyłącznie w przypadku pojawiających się doraźnych potrzeb pozwanej spółki, np. w przypadku wzmożonych absencji chorobowych, okresów urlopów osób wykonujących pracę w tym obiekcie.

W piśmie procesowym z dnia 20 grudnia 2016 roku pełnomocnik powódki, ustanowiony z urzędu, sprecyzował powództwo wnosząc o ustalenie, że powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę od dnia 3 sierpnia 2015 roku do 17 listopada 2015 roku i od dnia 6 stycznia 2016 roku do dnia 13 grudnia 2016 roku. Pełnomocnik powódki wnosił także o zasądzenie kosztów pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu.

Uzasadniając interes prawny powódki w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy, pełnomocnik wskazał, że ze stosunkiem pracy wiążą się oczywiste, niewątpliwe korzyści wynikające z przepisów prawa pracy, np. staż pracy, wyższe składki na ubezpieczenie społeczne. Stąd też istnienie interesu prawnego powódki żądanym ustaleniu jest oczywiste.

Na rozprawie w dniu 8 czerwca 2017 roku pełnomocnik powódki popierał powództwo, sprecyzowane w piśmie procesowym z dnia 20 grudnia 2016 roku, wnosząc o ustalenie istnienia stosunku pracy powódki w spornym okresie w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pełnomocnik pozwanego konsekwentnie wnosił o oddalenie powództwa.

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

Na podstawie umowy o świadczenie usług pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł., jako zleceniobiorca, zobowiązała się między innymi do świadczenia usług sprzątnięcia pomieszczeń (...) – Oddziału (...) w B..

(dowód: umowa o świadczenie usług z aneksami – k. 61-81)

W dniu 3 sierpnia 2015 roku powódka J. M. zawarła z pozwaną (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. umowę zlecenie na okres do 31 grudnia 2015 roku. Na podstawie tej umowy powódka realizowała prace porządkowe na terenie obiektu (...) (...) Kliniki (...) w B. (dalej: (...)). J. M. poleciła na zastępstwo za swoją osobę A. R., odchodząc z pracy z pozwanej spółki. K. działu usług porządkowych pozwanej - K. J. i Ł. S. przed zawarciem umowy przedstawili powódce warunki zatrudnienia. J. M. została poinformowana, że będzie świadczyć pracę na podstawie umowy zlecenie, że będzie miała różną ilość godzin pracy, uzależnioną od nieobecności pozostałych osób. Powódka przyjęła zaproponowane warunki. Nie żądała zawarcia umowy o pracę. Podpisując umowę zlecenie powódka jednoznacznie oświadczyła, że nie jest zainteresowana zawarciem umowy o pracę i jest świadoma różnic pomiędzy umową o pracę a umową zlecenia (§ 13). W trakcie trwania umowy powódka pytała o możliwość zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Nie występowała z takim wnioskiem na piśmie. Nie domagała się zawarcia umowy.

(dowód: umowa zlecenie – k. 5-50dwr., zeznania świadków: K. J. – k. 116-117; Ł. S. – k. 117-118; zeznania pozwanej A. U. – k. 124-125)

Powódka J. M. zajmowała się sprzątnięciem wszystkich pomieszczeń (...). Pracę wykonywała w systemie zmianowym na 12 – godzinnych dyżurach, w godzinach 7.00-19.00 lub 19.00 – 7.00. Wykonywała takie same czynności, jak pozostałe pracownice, zatrudnione na podstawie umów o pracę. Pracownice pozwanej Spółki wykonywały czynności

według harmonogramu (...). Każda z tych osób przed rozpoczęciem pracy została przeszkolona w zakresie stosowania preparatów do dezynfekcji. K. działu usług porządkowych pozwanej K. J.

i Ł. S. bywali w oddziale raz, dwa razy w miesiącu. Jakość usług sprzątnięcia bezpośrednio kontrolowała pielęgniarka oddziałowa L. R.. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w realizacji usługi wydawała ona także polecenia osobom sprzątającym, w tym powódce. Osoba rozpoczynająca pracę początkowo czynności wykonywała w asyście drugiej bardziej doświadczonej osoby. Powódkę mogła zastąpić w pracy tylko osoba przygotowana do wykonywania czynności. Przed upływem czasu trwania dyżuru osoba sprzątająca nie mogła opuścić miejsca pracy. Zasadą było przekazywanie dyżuru następnej osobie.

(okoliczności bezsporne)

Oprócz powódki w oddziale (...) czynności wykonywały cztery osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracę wykonywały według miesięcznych grafików, które najpierw przygotowywali koordynatorzy, a następnie wykonująca czynności sprzątnięcia - D. M.. Grafiki były przygotowywane z wyprzedzeniem i przedstawiane osobom sprzątającym, w celu uzgodnienia dni pracy.

W pierwszej kolejności godziny dyżurów były ustalane dla osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę. Pozostałe po przydzieleniu godziny otrzymywała powódka. J. M. pracowała

w poszczególnych miesiącach różną liczbę godzin, uzależnioną od nieobecności pozostałych osób. Powódka wiedziała, ile godzin w danym miesiącu będzie pracować. Miała możliwość kształtowania ilości przepracowanych dni.

(dowód: zeznania powódki J. M. – k. 53-54 w zw. z k. 124, zeznania pozwanej A. U. – k. 124-125; zeznania świadków: K. J. – k. 116-117; Ł. S. – k. 117-118; L. R. – k. 55-56; D. M. – k. 113-114; Z. M. – k. 114-115; T. H. – k. 115; M. P. – k. 122-123; grafiki powódki – k. 82-94; )

Na podstawie umowy zlecenie z dnia 3 sierpnia 2015 roku powódka wykonywała czynności na rzecz pozwanej Spółki do 17 listopada 2015 roku. Następnie od 17 listopada do 31 grudnia 2015 roku wykonywała czynności na rzecz firmy (...), z którą zawarła umowę zlecenie. Od 6 stycznia 2016 roku J. M. zawarła kolejną umowę zlecenie z (...) sp. z o. o. na czas nieokreślony. Na podstawie tej umowy powódka wykonywała takie same czynności, jak poprzednio. W czasie trwania tej umowy J. M. nie świadczyła pracy w okresie od 3 czerwca do 18 lipca 2016 roku, z powodu wyjazdu za granice kraju. Okres ten potraktowała jako urlop bezpłatny. O potrzebie uzyskania czasu wolnego poinformowała wcześniej koordynatorów. Nie składała żadnego wniosku na piśmie. W czasie trwania umowy powódka chorowała w okresie od sierpnia do grudnia 2016 roku. Zwolnienia lekarskie przedstawiała pozwanej. Pismem z dnia 28 listopada 2016 roku J. M. rozwiązała umowę zlecenie zawartą z pozwaną spółką z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął 13 grudnia 2016 roku.

(dowód: zeznania powódki J. M. – k. 53-54 w zw. z k. 124, 00:19:56-00:31:50; grafiki – k. 91-94; zaświadczenia lekarskie – k. 95-96, wypowiedzenie umowy – k. 45)

Powódka J. M. posiada wieloletnie doświadczenie zawodowe, w czasie którego prowadziła działalność gospodarczą i świadczyła pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

(dowód: zeznania powódki J. M. – k. 53-54 w zw. z k. 124, 00:19:56-00:31:50)

Stan faktyczny przedmiotowej sprawy Sąd ustalił na podstawie dokumentów zawartych w aktach sprawy, których wiarygodność nie była kwestionowana, a także na podstawie zeznań stron powódki J. M., pozwanej A. U. i świadków: L. R., D. M., Z. M., T. H., K. J., Ł. S.

i M. P..

Zeznania świadków i stron są zbieżne. Wynika z nich, że powódka na podstawie umowy zlecenie wykonywała takie same czynności porządkowe na terenie oddziału (...) w B., jak pozostałe osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę. Z zeznań stron i świadków wynika, że powódce znana była okoliczność, iż została zatrudniona w celu

uzupełnienia pozostałych w poszczególnych miesiącach godzin pracy, że będzie miała różną ilość godzin, uzależnioną od nieobecności pozostałych osób. J. M. miała możliwość kształtowania ilości przepracowanych dni.

Z zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego (zeznań D. M., Z. M., T. H., K. J. i Ł. S.) nie wynika, aby powódka domagała się od pozwanej zawarcia umowy o pracę. Nie zgłaszała w tym zakresie wniosku na piśmie. Pytała o taką możliwość koordynatorów, ale nie otrzymała żadnego zapewnienia. Współpracownicy nie słyszały od powódki, aby miała ona zostać zatrudniona na podstawie umowy o pracę. J. M. nie kwestionowała zawartych umów zlecenia.

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

W przedmiotowej sprawie powódka J. M. wystąpiła z żądaniem ustalenia, że była zatrudniona w pozwanej (...) Sp. z o.o. w Ł. na podstawie umowy o pracę od dnia 3 sierpnia 2015 roku do 17 listopada 2015 roku i od dnia 6 stycznia 2016 roku do dnia 13 grudnia 2016 roku.

Warunkiem merytorycznego rozpoznania powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy jest istnienie po stronie powódki interesu prawnego w rozumieniu art. 189 kpc. Powódka uzasadniała istnienie interesu prawnego w żądanym ustaleniu korzyściami wynikającymi z przepisów prawa pracy, np. staż pracy do emerytury, wyższe składki na ubezpieczenie społeczne.

Wskazać należy, iż interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie może być ograniczony wyłącznie do żądania świadczeń należnych ze stosunku pracy. Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a także rzutuje na ich wysokość. Może mieć także znaczenie w ramach kolejnych stosunków pracy dla przyszłych świadczeń, uzależnionych od okresu zatrudnienia, zarówno w zakresie prawa do nich, jak i ich wymiaru - np. dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2004 roku, I PK 521/03, opubl. L.).

Reasumując należy stwierdzić, iż powódka posiada interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy, bowiem takie ustalenie będzie miało dla niej znaczenie nie tylko dla określenia stażu pracy, ale przede wszystkim dla możliwości skorzystania z innych uprawnień pracowniczych, związanych z faktem objęcia powódki ubezpieczeniem społecznym.

Stwierdzenie istnienia po stronie powódki interesu prawnego w żądanym ustaleniu umożliwia merytoryczne rozpoznanie sprawy.

Zgodnie z treścią art. 22 § 1 kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Przepis ten zawiera legalną definicję stosunku pracy, wskazuje na cechy stosunku pracy, określa jego treść, podmioty oraz zobowiązania wzajemne stron.

W przytoczonym przepisie zawarte są najbardziej istotne elementy stosunku pracy – obowiązek świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany (pod kierownictwem) poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę.

Pracownik w ramach stosunku pracy zobowiązuje się do osobistego wykonywania czynności objętych umówionym rodzajem pracy. Rodzaj pracy to zespół czynności, które będą należały do obowiązków pracownika. Z kolei obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, iż pracownik nie może powierzyć realizacji czynności, jakie wynikają z umowy o pracę osobom trzecim (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 1999 roku w sprawie sygn. akt I PKN 562/98, OSNAPIUS z 2000 roku, z. 6, poz. 223).

Cechą stosunku pracy jest ciągłość świadczenia pracy. Zobowiązanie pracownika, w przeciwieństwie do zobowiązań podejmowanych przy zawieraniu umów cywilnoprawnych, nie ogranicza się do czynności jednorazowej, czy też wielu czynności zmierzających do osiągnięcia określonego rezultatu, lecz polega na wykonywaniu czynności wynikających z powierzonego rodzaju pracy w sposób ciągły - mający cechy trwałości. Kierownictwo pracodawcy oznacza możliwość wydawania przez niego poleceń, które są wiążące dla pracownika, jeżeli nie są sprzeczne z umową i prawem. Granice podporządkowania (kierownictwa) wyznacza treść stosunku pracy, w tym przede wszystkim rodzaj pracy, która ma być wykonywana oraz wymiar i miejsce pracy.

Elementy wymienione w art. 22 § 1 kp powinny wystąpić łącznie, choć - w zależności od indywidualnego przypadku - z różnym natężeniem, by doszło do zawarcia stosunku prawnego, o którym mowa w art. 22 k.p.

Natomiast zgodnie z § 1<sup>1</sup> art. 22 kp zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 ( § 1<sup>2</sup>).

W orzecznictwie i doktrynie reprezentowany jest pogląd, że zakwalifikowaniu stosunku prawnego łączącego strony nie stoi na przeszkodzie ani nazwa umów, określająca je jako umowy cywilnoprawne, ani też postanowienia umów wskazujące na charakter stosunku cywilnoprawnego. Decydujące znaczenie ma sposób wykonywania umów (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 roku w sprawie I PKN 642/98, OSNAPiUS z 2000 roku, z. 11, poz. 417, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 1998 roku w sprawie I PKN 389/98, OSNAPiUS z 1999 roku, z. 22, poz. 718).

W wyroku z dnia 28 stycznia 1998 roku w sprawie sygn. akt II UKN 479/97 (OSNAPiUS z 1999 roku, z. 1, poz. 34) Sąd Najwyższy zaakcentował, iż szczególnie istotnym elementem odróżniającym umowę o pracę od innych stosunków zobowiązaniowych, w ramach których istnieje obowiązek świadczenia pracy, jest podporządkowanie pracownika pracodawcy. Dotyczy ono sposobu, miejsca i czasu wykonywania przez pracownika pracy, a także innych jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy.

Wskazać również należy, iż zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. Taki pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 grudnia 1999 r. w sprawie I PKN 432/99 (OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 310).

W uzasadnieniu tego orzeczenia wskazał, że zgodnie z art. 353<sup>1</sup> kc strony mogą decydować o rodzaju nawiązywanego stosunku prawnego. O tym jakiego wyboru podstawy zatrudnienia dokonały decyduje ich zgodny zamiar; świadomy zamiar z chwili dokonywania czynności prawnej. O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353<sup>1</sup> kc w związku z art. 300 kp), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r. ,I PKN 594/99).

Z kolei w wyroku z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 727/99 (opubl.: Legalis nr 309634) Sąd Najwyższy wskazał, że o rodzaju zawartej umowy rozstrzyga przede wszystkim zgodna wola stron, a następnie sposób jej wykonywania.

Zakwalifikowanie umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę wymaga uwzględnienia reguł wykładni oświadczeń woli (art. 65 kc w związku z art. 300 kp), zwłaszcza wówczas, gdy nie występują zachowania stron sprzeczne z postanowieniami zawartej umowy cywilnoprawnej. Z tego punktu widzenia bynajmniej nieobojętna jest nazwa, jaką strony nadały umowie. Wobec różnych cech charakterystycznych przy wykonywaniu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych, dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający.

Następnie w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 października 2004 r., II PK 29/04 (OSNAPiUS 2005 nr 7, poz. 97) Sąd Najwyższy wyraził pogląd,

że o charakterze prawnym danego stosunku zatrudnienia nie rozstrzyga jedynie nazwa umowy, jaką nadały jej strony lecz także, a nawet przede wszystkim, jej treść, a ściślej treść stosunku prawnego, który w wyniku tej umowy powstaje;

jednakże nazwy umowy nie można zignorować, bo nazwa ta przynajmniej pośrednio świadczy o zgodnym celu i zamiarze stron umowy co do rodzaju kreowanego ową umową stosunku prawnego. Inaczej mówiąc, o istocie i charakterze stosunku prawnego wynikającego z umowy decyduje zamiar stron i cel umowy, jednak w razie wątpliwości co do tego, jaka była intencja stron (co do rodzaju umowy) za rozstrzygające należy uznać to, co znalazło wyraz w bezpośrednich oświadczeniach woli stron i w dokonanej przez nie kwalifikacji czynności prawnej, wyrażonej w nadanej jej nazwie. Wola stron obejmuje bowiem również samą nazwę czynności prawnej, na podstawie której można odtworzyć intencje (zgodny cel i zamiar) stron przy składaniu oświadczeń woli.

W rozpoznawanej sprawie strony zawarły dwie umowy zlecenia. Żadna z tych umów nie została nazwana umową o pracę, a powódka do czasu zakończenia świadczenia usług na rzecz strony pozwanej nie kwestionowała nazwy i charakteru prawnego zawartych umów (z materiału dowodowego wynika, że nie domagała się zawarcia z nią umowy o pracę). Powódka pytała o możliwość zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, ale to nie oznacza, że kwestionowała zawarte umowy zlecenia i domagała się zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

Bezspornym jest, że powódce powierzono prace porządkowe w oddziale (...) w B.. Jednakże w ocenie Sądu J. M. nie realizowała zlecenia w warunkach dających możliwość uznania, że czynności realizowała w ramach stosunku pracy.

Przed wszystkim powódka zawierając umowy zlecenia zdawała sobie sprawę, że będzie realizowała usługi w przypadku doraźnych potrzeb pozwanej Spółki, tj. nieobecności pracowników spowodowanych chorobą i urlopami wypoczynkowymi. Powódka uzupełniała podstawowy skład osobowy osób realizujących takie same zadania i na taką formę współpracy godziła się podpisując umowy zlecenia. J. M. nie wypracowywała wymiaru czasu pracy wynikającego ze stosunku pracy.

W okresie objętym żądaniem pozwu w poszczególnych miesiącach powódka realizowała różną ilość godzin uzależnianą od absencji osób realizujących tożsame zadania. Ilość wypracowanych godzin uzależniona była nie tylko od potrzeb pozwanej spółki, ale także od woli powódki, bowiem mogła ona decydować, w które dni chce pracować, czy chce mieć dłuższy czas wolny (np. „urlop bezpłatny” od 3.06.2016 r. do 18.07.2016r.).

Podkreślić należy, iż podpisując umowy zlecenia powódka jednoznacznie oświadczyła, że nie jest zainteresowana zawarciem z pozwaną Spółką umowy o pracę i jest świadoma różnic pomiędzy umową o pracę a umową zlecenia. Zawierając te umowy J. M. posiada wieloletnie doświadczenie zawodowe, w czasie którego prowadziła działalność gospodarczą i świadczyła pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Należy zatem przyjąć, że dostrzegała różnice pomiędzy umową o pracę a umową zlecenia i miała świadomość skutków tych umów, a jej wolą było zawarcie umów zlecenia a nie umów o pracę.

W ocenie Sądu brak jest przesłanek określonych w art. 22 kp warunkujących uznanie, że łączący strony stosunek prawny nosił cechy stosunku pracy.

Zgodnie z treścią zawartych przez strony umów zlecenia powódka zobowiązała się do wykonywania, zgodnie z potrzebami pozwanej, czynności porządkowych na terenie województwa (...) samodzielnie, bez nadzoru i kierownictwa pozwanej (§ 1 i § 2). Jednocześnie strony umowy ustaliły, że powódka ma możliwość wykonywania zlecenia za pomocą osoby trzeciej posiadającej stosowne kwalifikacje, o czym zobowiązana jest zawiadomić zleceniodawcę (§ 4). J. M. nie musiała zatem wykonywać zlecenia osobiście. Oznaczało to tyle, że powódkę mogła zastąpić osoba, która była przeszkolona w zakresie wykonywanych czynności. W praktyce w przypadku niemożliwości wykonywania czynności przez powódkę zastępowały ją osoby wykonujące takie same czynności. Mogły to być także inne, przeszkolone osoby, spoza osób wykonujących pracę na oddziale (...).

Wynikający z art. 22 kp obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć realizowanych czynności z umowy o pracę osobom trzecim. Z kolei brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28.10.1998 roku, I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 775).

Powódka nie musiała także usprawiedliwiać nieobecności. Taka procedura nie istniała, była możliwość zmiany grafiku na bieżąco. Powódka miała swobodę w regulacji czasu pracy, co w ramach stosunku pracy jest niedopuszczalne.

J. M. wykonywała czynności samodzielnie, bez konkretnych poleceń. Zakres i sposób wykonywanych czynności wynikał

z oczekiwań oddziału (...) określonych w umowie z pozwaną Spółką. Osoby zatrudnione w (...) nadzorujące wykonywanie usługi (pielęgniarka oddziałowa) zajmowały się wyłącznie kontrolą jakości wykonywanej usługi i jej zgodności z warunkami umowy. W tym zakresie w przypadku nieprawidłowości mogły zwracać uwagę osobom wykonującym czynności

(w tym powódce) i polecać prawidłowe wykonanie czynności. Nie można zatem przyjąć, iż powódka wykonywała czynności pod kierownictwem pozwanej.

Reasumując, w ocenie Sądu, całokształt okoliczności związanych z zawarciem pomiędzy stronami umów zlecenia i ich realizacją, świadczy po pierwsze o istnieniu po obu stronach woli nawiązania stosunku cywilnoprawnego, a nie stosunku pracy. W stosunku łączącym strony brak jest istotnych elementów stosunku pracy, a mianowicie obowiązku świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany (pod kierownictwem) poleceniom pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe ustalenia i rozważania, Sąd orzekł, jak w sentencji.

Na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd postanowił nie obciążać powódki kosztami postępowania. Sąd uznał, że zachodzi szczególnie uzasadniony wypadek nakazujący takie rozstrzygnięcie. Sprawa miała skomplikowany charakter, zaś powódka znajduje się w trudnej sytuacji materialnej, nie pracuje i nie posiada stałych dochodów.

Wysokość wynagrodzenia dla pełnomocnika z tytułu reprezentowania powódki z urzędu, Sąd ustalił na podstawie przepisów § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.).