

Sygn. akt IV P 199/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 maja 2018 r.

Sąd Rejonowy w (...) IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Monika Wawro
Ławnicy:	Halina Ankiewicz Zbigniew Kukuć
Protokolant:	sekr. sądowy Tomasz Miłosz

po rozpoznaniu w dniu 21 maja 2018 r. w (...)

na rozprawie sprawy z powództwa D. M. (1)

przeciwko Krajowemu Ośrodkowi (...)

o ustalenie istnienia stosunku pracy i dopuszczenie do pracy

I. ustala, że powoda D. M. (1) i (...) w W. łączył stosunek pracy, nawiązany na podstawie umowy o pracę w okresie od dnia 15 marca 2011 roku do dnia 31 lipca 2013 roku oraz od dnia 16 września 2013 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku- na czas określony, a od dnia 02 stycznia 2015 roku do dnia 30 kwietnia 2016 roku- na czas nieokreślony;

II. zasądza od pozwanego Krajowego Ośrodka (...) na rzecz powoda D. M. (1) kwotę 9.000 zł (dziewięć tysięcy złotych) złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie stosunku pracy;

III. w pozostałej części powództwo oddala;

IV. zasądza od pozwanego Krajowego Ośrodka (...) na rzecz powoda D. M. (1) kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V. nakazuje ściągnąć od pozwanego Krajowego Ośrodka (...) na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w (...)) kwotę 2.250 zł (dwa tysiące dwieście pięćdziesiąt złotych) tytułem opłaty, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy;

VI. wyrokowi w punkcie II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.000 zł (trzy tysiące złotych).

Sygn. akt IV P 199/16

UZASADNIENIE

Powód D. M. (1) w pozwie skierowanym przeciwko Agencji (...) Oddział (...) w O., Agencji (...) w W. (ostatecznie- Agencji (...) w W., a następnie Krajowemu Ośrodkowi (...) w W.) wniósł o ustalenie, iż strony w okresie od dnia 15

marca 2011 roku do dnia 31 lipca 2013 roku oraz od dnia 16 września 2013 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku łączył stosunek pracy na czas określony, a następnie od dnia 02 stycznia 2015 roku- stosunek pracy na czas nieokreślony, a także o dopuszczenie powoda do pracy, ewentualnie w przypadku uznania, iż pozwana rozwiązała z D. M. (1) stosunek pracy bez wypowiedzenia- o przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowych warunkach.

W uzasadnieniu pozwu wskazano przede wszystkim, iż w ocenie strony powodowej, za pracodawcę powoda winna zostać uznana Agencja (...) w W., albowiem z treści przepisów wynika, iż podmiotem prawa jest (...) w W., a Oddziały Terenowe (...) nie posiadają zdolności bycia samodzielnym pracodawcą w rozumieniu art. 3 kp. Jednakże z uwagi na fakt, iż jak wynika z informacji posiadanych przez stronę, a umowach o pracę pozostałych pracowników (...) jest wskazany jako pracodawca (...) w O., również i Oddział (...) w O. został wskazany jako strona pozwana, zwłaszcza w świetle pewnych rozbieżności w orzecznictwie w tym zakresie.

Odnosząc się do żądania pozwu, powód wskazał, iż pozwana Agencja zawarła z nim kilkanaście umów zlecenia. Podczas wykonywania czynności powód miał wyraźnie określone godziny pracy, podlegał poleceniom przełożonych, nie mógł samodzielnie organizować swojej pracy, wykonywał te same czynności, które wykonywali także pracownicy zatrudnieni na podstawie stosunku pracy, a zatem zatrudnienie powoda posiadało wszelkie cechy stosunku pracy. W ocenie strony powodowej, z uwagi na brak złożenia przez pracodawcę (pozostającego w błędnym przekonaniu, iż strony łączy umowa cywilnoprawna) oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem, stosunek ten trwa nadal.

Pozwana Agencja (...) Oddział (...) w O. oraz Agencja (...) w W. (ostatecznie Krajowy Ośrodek (...) w W.) w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew przede wszystkim wskazano, iż po stronie (...) w O. brak jest legitymacji biernej do występowania w przedmiotowej sprawie w charakterze strony pozwanej. Agencja (...) Oddział (...) w O. nie jest osobą prawną i nie może być traktowana jak potencjalny pracodawca powoda w rozumieniu art. 3 kp, bowiem nie posiada zdolności sądowej i procesowej. Faktycznie, Dyrektor Oddziału terenowego, na podstawie udzielonego mu upoważnienia dokonuje w imieniu (...) czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników Oddziału, jednak Oddział jest miejscem, gdzie odbywa się proces świadczenia pracy, lecz nie jest odrębnym pracodawcą.

Odnosząc się do merytorycznych aspektów pozwu, strona pozwana podniosła, iż w stosunku łączącym powoda D. M. (1) i (...) w O. brak było podporządkowania pracowniczego i podległości służbowej, a powód miał dowolność w zakresie czasu wykonywania obowiązków oraz sam organizował wykonywane czynności. W ocenie pozwanej, z przepisu art. 22 kp nie wynika domniemanie stosunku pracy w każdej sytuacji, w której zatrudniony osobiście wykonuje pracę zorganizowaną przez zatrudniającego, a nawet przy jego kontroli i kierownictwie. Dodatkowo, zaakcentowano, iż powód nie przejawiał zainteresowania zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę, a strony w ramach swobody zawierania umów wyraziły wolę zawierania kolejnych umów cywilnoprawnych.

Pismem z dnia 27 września 2016 roku strona powodowa cofnęła pozew w stosunku do Agencji (...) Oddział (...) w O., wskazując przy tym, iż art. 3 kp nie uzależnia bycia pracodawcą od posiadania przez podmiot osobowości prawnej.

Na rozprawie w dniu 22 czerwca 2017 roku strona pozwana oświadczyła, iż procesowo „cofa” oświadczenie o cofnięciu pozwu, albowiem w przedmiotowej sprawie winno nastąpić jedynie sprecyzowanie nazwy strony pozwanej, którą pozostaje Agencja (...) w W.

Ostatecznie, na rozprawie w dniu 11 stycznia 2018 roku strona powodowa wniosła o dopuszczenie do udziału w sprawie Krajowego Ośrodka (...) w miejsce poprzedniej pozwanej, która została zlikwidowana.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

D. M. (1) od dnia 15 marca 2011 roku zawarł z Agencją (...) Oddział (...) w O. kilkanaście umów zlecenia. Kolejne umowy były zawierane na następujące okresy: od dnia 15 marca 2011 roku do dnia 15 września 2011 roku, od dnia

16 września 2011 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku, od dnia 01 stycznia 2012 roku do dnia 30 czerwca 2012 roku, od dnia 02 lipca 2012 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku, od dnia 02 stycznia 2013 roku do dnia 30 czerwca 2013 roku i od dnia 01 lipca 2013 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku. Jednakże z uwagi na wyjazd powoda poza granice kraju ostatnia z umów została za porozumieniem stron rozwiązana w dniu 31 lipca 2013 roku. Po powrocie, D. M. (1) zawarł z Agencją (...) Oddział (...) w O. kolejne umowy zlecenia: od dnia 16 września 2013 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku, od dnia 02 stycznia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku, od dnia 02 stycznia 2015 roku do dnia 30 czerwca 2015 roku, od dnia 01 lipca 2015 roku do dnia 30 września 2015 roku, od dnia 01 października 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku, od dnia 04 stycznia 2016 roku do dnia 31 stycznia 2016 roku, od dnia 01 lutego 2016 roku do dnia 31 marca 2016 roku oraz od dnia 01 kwietnia 2016 roku do dnia 30 kwietnia 2016 roku. Zgodnie z powyższymi umowami, powód miał otrzymywać wynagrodzenie umowne, początkowo płatne miesięcznie, a od 02 lipca 2012 roku jednorazowo za cały czas trwania umowy, przy jednoczesnym podzieleniu tej kwoty przez liczbę rachunków odpowiadających liczbie miesięcy, na którą zawarte były poszczególne umowy, a dodatkowo zleceniodawca miał pokrywać ewentualne dodatkowe koszty, np. delegacji. Nadto, począwszy od umowy zlecenia obowiązującej od dnia 02 lipca 2012 roku strony ustaliły, iż zlecenie będzie wykonywane w czasie i miejscu ustalonym przez strony.

(d: umowy zlecenia- k. 7- 20; rachunki- k. 178- 239; przesłuchanie D. M.- k. 80- 81 w zw. z 274v- 275)

Od 24 sierpnia 2015 roku w Agencji (...) obowiązywał Regulamin określający zasady i tryb zatrudniania pracowników w Biurze Prezesa i Oddziałach (...). Zgodnie z § 4 powyższego regulaminu, zatrudnienie kandydatów w trybie naboru z zewnętrznego rynku pracy odbywa się w przypadku, gdy na określone stanowiska pracy nie ma odpowiednich kandydatów spośród pracowników Agencji. Nabór kandydatów do zatrudnienia w Agencji jest otwarty i konkurencyjny. Natomiast według § 7 i 8 oraz 10 ust. 3, wybór kandydatów jest to proces, w wyniku którego wyłoniony zostaje kandydat spełniający optymalne wymagania określone w ogłoszeniu o naborze. Wybór właściwego kandydata do obsadzenia wakującego stanowiska obejmuje selekcję dokumentów aplikacyjnych i rozmowy kwalifikacyjne. Selekcję dokumentów kandydatów na stanowiska pracy w Oddziałach przeprowadzają pracownicy wyznaczeni przez Dyrektora Oddziału, w tym sekcji organizacyjnej.

(d: regulamin- k. 48- 53)

Zasadniczo wszystkie umowy zlecenia zawarte pomiędzy D. M. (1), a pozwaną były skonstruowane w niemal identyczny sposób.

(d: umowy zlecenia- k. 7- 20; przesłuchanie D. M.- k. 80- 81 w zw. z 274v- 275)

Do obowiązków powoda należała przede wszystkim ścisła współpraca ze stanowiskami ds. zamówień publicznych oraz wykonywanie czynności związanych z prowadzeniem rejestru w celu monitorowania sumy zamówień na usługi, dostawy i roboty budowlane, których wartość nie przekraczała kwoty określonej w stosownych przepisach; rejestrowaniem zapotrzebowań, faktur i sprawdzaniem ich zgodności z zapotrzebowaniem oraz uzyskiwaniem niezbędnych akceptacji na zapotrzebowaniach; prowadzeniem rejestru zamówień publicznych i sprawdzeniem faktur pod kątem ich zgodności z prowadzonym rejestrem; przygotowywaniem części dokumentacji na posiedzenia komisji dotyczących otwarcia ofert; udziałem w procesie sprawdzania i oceny ofert pod kątem spełnienia (...); przegotowywaniem dokumentacji przetargowej w celu przekazania jej do pracownika merytorycznego, archiwizowaniem zakończonych postępowań przetargowych; przygotowywaniem korespondencji do wysyłki. Dodatkowe obowiązki powoda obejmowały obsługę stoiska promocyjnego na targach; powielanie i zamieszczanie na tablicy ogłoszeń Oddziału ogłoszeń o ofertach; obsługę głównego sekretariatu Dyrektora Oddziału; obsługę kancelarii; przepisywanie projektów zarządzeń, decyzji oraz regulaminów i innych dokumentów; sporządzenie analiz dotyczących zakresu działania Sekcji (...).

Swoje codzienne obowiązki D. M. (1) wykonywał wspólnie z B. M. (1) oraz S. B. (1). Wymieniony miał obowiązek stawiać się codziennie w dniach roboczych w siedzibie pozwanej i pozostawać do dyspozycji przełożonego w godzinach pracy Oddziału Terenowego- od godz. 7:30 do godz. 15:30. D. M. (1) nie podpisywał list obecności, bowiem jego nazwisko nie było na nich umieszczone. Powód, kiedy chciał opuścić siedzibę Oddziału Agencji w godzinach jego pracy,

musiał prosić o zezwolenie Kierownika- J. S. (1), a następnie wpisywał się do tzw. książki wyjść. W okresie niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, powód przynosił zwolnienia lekarskie, a wynagrodzenie było mu wówczas stosownie obniżane. Nie odrabiał nieobecności, nie mógł swobodnie kształtować godzin pracy, ani wykonywać zadań w dowolnej kolejności.

W czasie łączących powoda z pozwaną umów, D. M. (1) często zastępował pracowników Agencji podczas ich nieobecności. Wówczas podlegał takim samym rygorom co do organizacji pracy oraz czasu i miejsca jej wykonywania, jak zastępowani pracownicy. Przykładowo, kiedy D. M. (1) zastępował T. O. (1)- kierownika administracyjnego budynków biurowych w O. i w terenie, nadzorował podległych zastępowanemu pracowników i wydawał im polecenia służbowe. Zastępstwa te były ustalone organizacją pracy i stałe. W okresie takich zastępstw, powód, podobnie, jak T. O. (1) miał nielimitowany czas pracy, który zależał także od nieprzewidzianych zdarzeń w budynkach.

(d: zeznania B. M.- k. 160- 161; zeznania S. B.- k. 161- 162; zeznania T. O.- k. 162- 163; częściowo zeznania J. S.- k. 159v- 160; zeznania J. K.- k. 247- 248; zeznania E. P.- k. 248- 249; zeznania E. H.- k. 249- 251; przesłuchanie D. M.- k. 80- 81 w zw. z 274v- 275)

W listopadzie 2015 roku Dyrektorzy Oddziałów (...) (...) zostali poinformowani, iż wszelkie zmiany kadrowe mogą być dokonane wyłącznie po uzyskaniu uprzednio zgody Prezesa (...). Z dniem 25 stycznia 2016 roku Dyrektor Oddziału (...) (...) w O. został upoważniony przez Prezesa (...) do dokonywania w imieniu (...) czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników Oddziału, z wyjątkiem dokonywania takich czynności w stosunku do zastępców dyrektora i głównego księgowego. Pismem z dnia 22 lutego 2016 roku Prezes (...) wyraził zgodę na sukcesywne zatrudnianie w Oddziałach (...) nowych pracowników na wolne stanowiska pracy pod warunkiem zachowania średniorocznego limitu zatrudnienia i limity mnożników wynagrodzeń osobowych przyznanych w planie finansowym dla (...), które to wielkości były corocznie ustalane.

(d: upoważnienie- k. 56; pisma- k. 57- 63; regulamin pracy- k. 94- 119)

W dniach bezpośrednio poprzedzających datę końcową ostatniej umowy zlecenia D. M. (1) udał się do Dyrektora Oddziału, by głosić chęć kontynuowania współpracy. Dyrektor podczas rozmowy podziękował wymienionemu i dał powodowi do zrozumienia, że to jest koniec współpracy stron. W następnych miesiącach powód wielokrotnie wysyłał na adres elektroniczny pozwanego oświadczenia o gotowości do pracy.

(d: oświadczenia o gotowości do pracy i odpowiedzi- k. 280- 338; zeznania J. K.- k. 247- 248; przesłuchanie D. M.- k. 80- 81 w zw. z 274v- 275)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo D. M. (1) jako częściowo zasadne, zasługuje na uwzględnienie w części.

Na wstępie wskazać należy, że powód w pierwszej kolejności domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy nim, a pozwanym (uprzednio (...)), w okresie od dnia 15 marca 2011 roku do dnia 31 lipca 2013 roku oraz od dnia 16 września 2013 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku- na czas określony, a następnie od dnia 02 stycznia 2015 roku- na czas nieokreślony

Roszczenie powoda jest w tym zakresie zasadne i zasługuje na uwzględnienie, z tym zastrzeżeniem, iż zgromadzony materiał dowodowy nakazuje uznanie, iż łączący stosunek pracy trwał do dnia 30 kwietnia 2016 roku.

Zgodnie z art. 22 § 1 kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1[1] kp).

Należy wprawdzie zauważyć, iż art. 22 § 1¹ i 1² kp nie stwarzają prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę, jednakże, zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądem, jeżeli umowa zawarta przez strony i sposób jej realizacji wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej rodzaju decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18.06.1998 r., I PKN 191/98, OSNP 1999/14/449, OSP 1999/10/184, w wyroku SN z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999, z. 18, poz. 582, także w wyroku z dnia 26.3.2008 r., I UK 282/07). Przy czym przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, godzi się wskazać, iż strona pozwana nie wykazała, by zamiarem powoda co do rodzaju łączącej umowy był zgodny z zamiarem zleceniodawcy.

Ponadto, zaznaczyć trzeba, że jeżeli umowa ma równocześnie cechy charakterystyczne dla wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych (zlecenia, świadczenia usług), to dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (wyrok z dnia 14 września 1998 r. I PKN 334/98 OSNAPiUS 1999/20 poz. 646; por. też wyrok z dnia 2 grudnia 1975 r. I PRN 42/75; wyrok z dnia 2 września 1998 r. I PKN 293/98 OSNAPiUS 1999/18 poz. 582; wyrok z dnia 6 października 1998 r. I PKN 389/98 OSNAPiUS 1999/22 poz. 718; wyrok z dnia 22 grudnia 1998 r. I PKN 517/98 OSNAPiUS 2000/4 poz. 138; wyrok z dnia 12 stycznia 1999 r. I PKN 535/98 OSNAPiUS 2000/5 poz. 175; wyrok z dnia 9 lutego 1999 r. I PKN 562/98 OSNAPiUS 2000/6 poz. 223; wyrok z dnia 7 kwietnia 1999 r. I PKN 642/98 OSNAPiUS 2000/11 poz. 417, wyrok z dnia 11 września 2013 roku II PK 372/12 OSNAPiUS 2014/6 poz. 80).

W orzecznictwie podkreśla się, że podstawowe znaczenie dla ustalenia rodzaju łączącego strony stosunku prawnego ma nie tyle treść zawartej między stronami umowy, a sposób jej wykonywania (uzasadnienie wyroku SN z dnia 20.08.2001 I PKN 594/00 OSNP 2003/16/375).

W ocenie Sądu, analiza łączącego strony stosunku prawnego, a także sposób jego realizacji potwierdzony przekonującymi zeznaniami świadków T. O. (1), S. B. (1), E. P. (2), E. H. (2) oraz J. K. (2), a także częściowo J. S. (1) i B. M. (1) wskazuje, iż w przeważającej mierze ma on cechy stosunku pracy. Wprawdzie w przedmiotowym postępowaniu pozwany starał się wykazać, że strony łączyła typowa umowa zlecenie, jednak analiza sposobu wykonywania przez powoda codziennych obowiązków i cechy łączącego strony stosunku przeczą uznaniu, iż strony łączyła umowa cywilnoprawna.

W świetle powyższego, należy bez żadnych wątpliwości przyjąć, iż D. M. (1) w okresie od dnia 15 marca 2011 roku do dnia 31 lipca 2013 roku oraz od dnia 16 września 2013 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku i od dnia 02 stycznia 2015 roku do dnia 30 kwietnia 2016 roku wykonywał pracę na podstawie wcześniej ustalonych między stronami zasad. Istotnym również jest, że strony poczyniły ustalenia, co do warunków świadczonej przez powoda pracy, nie tylko w zakresie godzin i miejsca pracy, ale także wysokości należnego wynagrodzenia, formy jego zapłaty oraz terminu zapłaty, czy zasad korzystania ze służbowego sprzętu. Poza tym, praca świadczona była przez powoda pod kierownictwem i bezpośrednim nadzorem, a powód nie mógł być zastąpiony w wykonywaniu swoich obowiązków przez osobę trzecią. Bezsparnie zatem uznać należy, że między stronami istniał stosunek prawny, którego analiza, a także sposób jego realizacji, w ocenie Sądu, wskazuje, iż w przeważającej mierze ma cechy stosunku pracy, w którym pozwany (uprzednio (...)) występował w roli pracodawcy, zaś powód w charakterze pracownika.

Nie budzi wątpliwości, iż powód wykonywał pracę osobiście. Jego praca polegała bowiem obsłudze dokumentów i dopełnianiu formalności związanych z zamówieniami publicznymi, jak również zapotrzebowaniami na realizowane przez pracowników zakupy. Powyższe, w konfrontacji z treścią zawieranych umów, pozwala przyjąć, iż zatrudniony on był na stanowisku z określonym zakresem obowiązków.

Należy wskazać, iż cechą podstawową, konstrukcyjną dla istnienia stosunku pracy jest świadczenie pracy podporządkowanej (wyrok SN z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157). Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak podporządkowanie pracownika poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy (wyrok z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 82), obowiązek wykonywania poleceń przełożonych (wyrok z dnia 11 kwietnia 1997 r.,

I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998 nr 2, poz. 35); stała dyspozycyjność (wyrok z dnia 11 września 1997 r., II UKN 232/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 407); określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (wyrok z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 138).

W realiach niniejszej sprawy nie ulegało żadnej wątpliwości, iż powód podlegał kierownikowi Sekcji (...) J. S. (1), a także bezpośrednio B. M. (1), która na co dzień nadzorowała poszczególne czynności D. M. (1). Wymienione osoby pełniły funkcję kierowniczą w stosunku do powoda. Należy z całą stanowczością wskazać, iż to właśnie pozwany ustalał jakie czynności ma wykonywać powód. Istotnym jest także fakt, iż powód związany był ustaleniami, co do czasu wykonywania pracy, gdyż miał obowiązek przebywać w siedzibie pozwanego w godzinach pracy Oddziału, od poniedziałku do piątku. Powyższe świadczy także o fakcie, że od powoda wymagana była stała dyspozycyjność i gotowość do pracy w ustalonych godzinach. To z kolei przesądza o tym, że nie mógł on samodzielnie decydować o organizacji czasu pracy. Należy wskazać, iż D. M. (1) nie miał również pełnej swobody w zakresie podejmowania decyzji co do sposobu wykonywania pracy. Istotnym jest również, że powód wykonując pracę korzystał z narzędzi – komputer i sprzęt biurowy, który otrzymał od pozwanego. Pozwany dostarczył mu zatem zasadniczych narzędzi niezbędnych do wykonywania określonych prac, bez których powód nie miałby możliwości prawidłowego ich wykonania.

W ocenie Sądu, powyższe jednoznacznie wskazuje, iż w przedmiotowym przypadku praca była wykonywana pod kierownictwem pracodawcy, którego polecenia wiązały pracownika w stopniu znacznie większym, aniżeli w przypadku, gdyby strony łączyła jedynie umowa cywilnoprawna.

Cechami istotnymi każdej umowy o pracę jest odpłatność pracy oraz ciągły charakter (trwałość) wzajemnych zobowiązań stron. Istota ciągłości świadczenia pracy w ramach stosunku pracy wiąże się z wykonywaniem czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą. Opisana wyżej sytuacja, w ocenie Sądu, wskazuje, iż więź ta była trwała. Wskazać należy, iż powód otrzymywał stałe wynagrodzenie za wykonywaną pracę, wypłacane przez pozwanego co do zasady miesięcznie, w określonej z góry wysokości.

Znamienne jest także to, iż wynagrodzenie przysługiwało powodowi niezależnie od tego, czy wykonywał swoją pracę prawidłowo i skutecznie (bez względu na efekty swojej pracy). Świadczy to jednoznacznie o przyjęciu przez pozwanego ryzyka, jakie ponosi pracodawca w związku z prowadzoną działalnością.

Jako niewiarygodne, zwłaszcza w świetle twierdzeń samego powoda oraz przekonujących zeznań świadków T. O. (1) oraz S. B. (1) i częściowo B. M. (1) jawią się zeznania J. S. (1), jakoby D. M. (1) mógł samodzielnie organizować sobie pracę i wykonywać zadania w dowolnej kolejności. Przede wszystkim zeznania wymienionego świadka pozostają wewnątrznie sprzeczne, gdyż z jednej strony J. S. (1) utrzymywała, że powód wykonywał jedynie czynności pomocnicze i znał z góry swoje zadania, a z drugiej, że jego praca była zależna od pracy innych osób, a w okresach, kiedy zastępował pracowników, wykonywał ich zadania. Ostatnią z okoliczności potwierdziły także świadek J. K. (2) oraz świadek E. H. (2), wskazując, iż niewykonanie przez powoda obowiązków „blokowały” obieg dokumentów.

Tym samym, w ocenie Sądu strony łączył stosunek pracy, nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas określony w okresie od dnia 15 marca 2011 roku do dnia 31 lipca 2013 roku oraz od dnia 16 września 2013 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku- na czas określony, a następnie od dnia 02 stycznia 2015 roku do dnia 30 kwietnia 2016 roku- na czas nieokreślony

Ustaień powyższych nie mogą zmienić twierdzenia świadków J. S. (1) oraz B. M. (1), bowiem fakt, iż powód wykonywał niejako czynności pomocnicze, nie może stać na przeszkodzie zakwalifikowaniu łączącego go z pozwaną stosunku jako stosunku pracy, zwłaszcza, że po odejściu powoda te same czynności wykonywała świadek E. P. (2), która była zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Podobnie, akcentowana przede wszystkim przez świadka J. S. (1) okoliczność, iż na umowach zawieranych przez powoda nie były wymienione godziny jego pracy, pozostaje bez znaczenia, bowiem zgromadzony w przedmiotowej sprawie materiał dowodowy pozwolił na ustalenie bez żadnych wątpliwości, iż D. M. (1) wykonywał swoją pracę codziennie, w godzinach pracy oddziału i w tych godzinach jego obecność na terenie zakładu pracy była wymagana.

Trudno także przyjąć, by w realiach przedmiotowej sprawy powód miał żywotny wpływ na rodzaj zawieranej z nim umowy, co niejako potwierdziła także świadek J. K. (2). Mając na względzie zasady doświadczenia życiowego, trudno zakwestionować, by młody człowiek, znajdujący się na początku kariery zawodowej i jak przekonująco wskazał powód, mający cały czas nadzieję na spełnienie obietnic zawarcia z nim umowy o pracę, czynił bardziej intensywne starania, by niejako „wymusić” na pracodawcy zawarcie z nim umowy o pracę.

W ocenie Sądu, żadną miarą nie może przesądzać o bezzasadności powództwa, podnoszona przez stronę pozwaną argumentacja, iż powód nie był zainteresowany zawarciem z pozwaną umowy o pracę, bowiem nie aplikował na wolne stanowiska pracy w pozwanej Agencji.

D. M. (1) skutecznie bowiem odparł ten argument przekonująco wskazując, iż brak aplikacji i udziału w konkursach na wolne stanowiska nie był podyktowany brakiem zainteresowania umową o pracę, lecz okolicznościami, w których był informowany, że nie ma szans na wygranie ogłaszanych konkursów.

Dodatkowo, nie sposób podzielić argumentu strony pozwanej, jakoby okoliczności związane z limitami zatrudnienia w pozwanej Agencji oraz koniecznością uzgadniania wszelkich zmian kadrowych, jak również koniecznością monitorowania środków finansowych przeznaczonych na wynagrodzenia pracowników pozwanej miały przemawiać przeciwko uznaniu, iż strony łączył stosunek pracy. Okoliczności te, jakkolwiek bezsporne, pozostają jednak bez znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, bowiem bez względu na rygory związane z zatrudnieniem pracowników oraz limity miejsc pracy i środków przeznaczonych na wynagrodzenia, dokonując oceny, czy pomiędzy stronami istniał stosunek pracy, Sąd bada przede wszystkim sposób i okoliczności wykonywania przez daną osobę codziennych obowiązków służbowych. Co więcej, okoliczności te mogą wręcz świadczyć o tym, iż pracodawca mając świadomość ograniczeń w zatrudnianiu osób, celowo zawierał umowy cywilnoprawne, nie różnicując jednak faktycznego sposobu wykonywania obowiązków przez zleceniobiorców i pracowników, a omijając w ten sposób przepisy prawa pracy.

W świetle powyższych rozważań, bez znaczenia dla ustalenia stosunku pracy łączącego strony pozostaje więc fakt, iż osoba powoda faktycznie nie została poddana procedurze konkursowej na wolne stanowiska pracy obowiązującej u pozwanej.

Mając na względzie powyższe okoliczności, w ocenie Sądu, w przedmiotowej sprawie zachodzą przesłanki do stwierdzenia, że strony pozostawały w stosunku pracy. Z tych względów w oparciu o art. 22 § 1 kp Sąd uwzględnił powództwo w tym zakresie jako zasadne, ustalając, iż między Agencją (...) i D. M. (1) istniał stosunek pracy na podstawie umowy o pracę w okresie od dnia 15 marca 2011 roku do dnia 31 lipca 2013 roku oraz od dnia 16 września 2013 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku- na czas określony, a następnie od dnia 02 stycznia 2015 roku do dnia 30 kwietnia 2016 roku- na czas nieokreślony (pkt I wyroku), a zawierane z powodem kolejne umowy zlecenia zmierzały do obejścia przepisów prawa pracy. Sąd wskazał przy tym, że pracodawcą powoda była (...), bowiem na chwilę uznanej przez Sąd daty zakończenia stosunku pracy nie istniał (...).

W dalszej kolejności powód domagał się od pracodawcy przywrócenia do pracy, albowiem po dniu 30 kwietnia 2016 roku nie został do niej dopuszczony, ewentualnie, w przypadku uznania, iż stosunek pracy został rozwiązany bez wypowiedzenia- o przywrócenie do pracy. W ocenie Sądu, stosunek pracy łączący powoda z pozwanym uległ rozwiązaniu w dniu 30 kwietnia 2016 roku. Zgodnie z relacją samego D. M. (1), czego nie zakwestionowała strona pozwana, podczas spotkania bezpośrednio poprzedzającego datę końcową określoną w ostatniej umowie Dyrektor miał grzecznie i dyplomatycznie podziękować powodowi i dać do zrozumienia, że to jest koniec współpracy pomiędzy stronami. Okoliczność powyższą, należy w ocenie Sądu, uznać za złożenie powodowi przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy. Pomimo naruszenia przez takie oświadczenie obowiązujących przepisów wymagających formy pisemnej i uzasadnienia decyzji pracodawcy, oświadczenie to pozostawało skuteczne i bez wątpliwości powodowało zakończenie trwającego stosunku pracy. Zgodnie bowiem z treścią postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 02 lutego 2010 roku (II PK 318/09, Legalis 1456859) „każda jednostronna deklaracja pracodawcy o ustaniu stosunku pracy, dokonana nawet z naruszeniem prawa, prowadzi do ustania stosunku pracy w terminie

wskazany przez pracodawcę, bo wszelkie jego czynności, nawet bezprawne, zmierzające do rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i mogą być podważone wyłącznie w drodze odpowiedniego powództwa przewidzianego Kodeksem pracy”.

Zgodnie z bowiem treścią art. 30 § 3 kp oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Natomiast według § 4 i 5- w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy i zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

W przedmiotowej sprawie, Sąd z oczywistych względów odstąpił od merytorycznej analizy zasadności przyczyn zachowania pracodawcy, bowiem dokonuje oceny zasadności przyczyn rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika jedynie w granicach przyczyn wskazanych w pisemnym oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę. Bezsprzeczne w przedmiotowej sprawie pozostaje fakt, iż takiego oświadczenia Dyrektor (...) powodowi nie złożył. Ocenie Sądu pracy podlega prawidłowość oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem formalnym i merytorycznym. W kodeksie pracy istnieje bowiem rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 kp), a jej zasadnością (art. 45 § 1 kp). Naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia może polegać w szczególności na: niepodaniu pracownikowi przyczyny rozwiązania umowy. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1997r. I PKN 173/97 wskazano, że „Pracodawca ma w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (art. 30 § 4 kp). Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 kp (...)”. Niewykonanie tego obowiązku skutkuje uznaniem wypowiedzenia za naruszające przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 kp.

Zgodnie zaś z art. 56 § 1 kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Natomiast zgodnie z treścią art. 58 kp, odszkodowanie, o którym mowa powyżej przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Godzi się przy tym wskazać, iż ustalony w przedmiotowej sprawie stan faktyczny nakazuje przyjąć, iż stosunek pracy pomiędzy stronami był w ostatnim okresie stosunkiem na czas nieokreślony.

Zgodnie natomiast z art. 56 § 1 kp, pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Zgodnie z § 2 - przepisy art. 45 § 2 i 3 kp stosuje się odpowiednio. Natomiast według art. 45 § 2 kp, Sąd może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe, w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Zwrot "jeżeli ustali" użyty w wymienionym przepisie wskazuje, że zasądzenie innego roszczenia niż wybrane przez pracownika wymaga przekonującego wykazania, że przywrócenie go do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04.02.2015r. III PK 81/14).

Dokonując zatem oceny żądania powoda przywrócenia do pracy, Sąd miał na względzie poglądy wyrażone przez Sąd Najwyższy, między innymi w wyroku z dnia 18 maja 2017 roku (II PK 111/16, LEX 2309596), zgodnie z którym „ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027) (...) Przyjmuje się, że ocena tego roszczenia z punktu widzenia kryterium "możliwości" i "celowości" dalszego zatrudnienia pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań

formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.) ”.

Mając zatem na względzie ustalony w przedmiotowej sprawie stan faktyczny oraz fakt, iż zgodnie art. 45 ustawy z dnia 10 lutego 2017 roku Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku (...) (Dz.U. 2017.624) z dniem 31 sierpnia 2017 r. znosi się Agencję (...) i (...), a z dniem 1 września 2017 r. tworzy się Krajowy Ośrodek (...), w ocenie Sądu przywrócenie powoda do pracy jawi się jako niecelowe, jeżeli w ogóle nie niemożliwe. Zwrócić bowiem należy uwagę na to, iż ustalony w niniejszej sprawie pracodawca powoda nie istnieje. O ile zatem zgodnie z treścią art. 47 ust. 1 cytowanej ustawy (...) z dniem 1 września 2017 roku z mocy prawa wstępuje w ogół praw i obowiązków znoszonej Agencji (...), to jednak nie staje się z mocy prawa nowym pracodawcą zatrudnionych w (...) pracowników, których stosunki pracy wygasły z dniem 31 sierpnia 2017 roku.

A zatem, uznając, iż pozwany pracodawca naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę, nie wskazując przyczyny wypowiedzenia tej umowy i nie składając oświadczenia na piśmie, Sąd na podstawie art. 56 § 1 kp w zw. z art. 58 kp zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 9.000 złotych (odpowiadającą okresowi wypowiedzenia ze względu na długość trwania stosunku pracy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (pkt II wyroku), oddalając powództwo w części dotyczącej dopuszczenia powoda do pracy (pkt III wyroku).

Sąd oddalił przy tym wniosek dowodowy strony powodowej o zażądanie od pozwanego zwolnień lekarskich powoda oraz potwierdzeń wypłaty wynagrodzenia za ten okres, albowiem okoliczności sprawy zostały dostatecznie wyjaśnione i przeprowadzenie dowodu jawi się jako zbędne dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy.

Zaakcentować trzeba, iż jak wskazuje orzecznictwo, przepis art. 217 § 2 kpc nie wymaga przeprowadzenia przez Sąd wszystkich zgłoszonych przez stronę dowodów, gdy uznaje, że sprawa została dostatecznie wyjaśniona do rozstrzygnięcia. Innymi słowy, zgodnie z treścią tego przepisu, sąd pomija środki dowodowe, jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2013 r., sygn. akt II UK 370/12; Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 marca 1997 r. II UKN 45/97). Warto również zauważyć, iż wnioskowanie o przeprowadzenie nawet szczegółowo wskazywanych dowodów nie obliuguje Sądu rozpoznającego sprawę do przyjęcia wszystkich wniosków w tym względzie. Jest zrozumiałe, że strona zainteresowana określonym rozstrzygnięciem w sprawie stara się doprowadzić do tego wszelkimi dostępnymi dowodami, ale nie wszystkie te dowody muszą zostać przeprowadzone, skoro już na podstawie innych, przeprowadzonych dowodów, można wystarczająco ustalić okoliczności istotne w danej sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2014 r., sygn. akt II CSK 775/13).

Odnosząc się natomiast do rozstrzygnięcia o kosztach procesu, to wskazać należy, iż zgodnie z obowiązującymi przepisami generalną zasadą jest obciążanie kosztami procesu strony przegrywającej spór (zob. wyroki SN: z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 192/09, Lex nr 584735 oraz z dnia 27 maja 2010 r., II PK 359/09, Lex nr 603828).

W konsekwencji, Sąd na podstawie art. 98 kpc w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia MS z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 360 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt IV wyroku).

Dokonując powyższego rozstrzygnięcia, Sąd miał na uwadze, iż zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w Uchwale 7 Sędziów z nadaną mocą zasady prawnej z dnia 24 lutego 2011 roku (IPZP 6/10; OSNP 2011/21-22/268, Prok.i Pr.-wkł. 2012/1/38, Prok.i Pr.-wkł. 2012/6/32, LEX nr 707475, www.sn.pl, Biul.SN 2011/2/18)- podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat

za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.).

Sąd w oparciu o przepis art. 113 ust.1 ustawy o kosztach w sprawach cywilnych - nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w (...)) kwotę 2.250 złotych tytułem opłaty, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy (pkt V wyroku).

Na podstawie art. 477² § 1 k.p. - Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty zasądzonego odszkodowania, odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powoda (pkt VI wyroku).

SSR Monika Wawro