

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 kwietnia 2014 r.

Sąd Rejonowy w Elku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Krzysztof Lewczuk
Ławnicy:	J. S. R. H.
Protokolant:	st. sekr. sądowy Jolanta Januszczyk - Rek

po rozpoznaniu w dniu 17 kwietnia 2014 r. w Elku

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko Nadleśnictwu E. w M.

o ustalenie istnienia stosunku pracy i zapłatę

**I.** Ustala, że powódka M. K. była zatrudniona w pozwanym Nadleśnictwie E. w M. w okresie od dnia 09 marca 2010 roku do dnia 30 czerwca 2010 roku oraz od dnia 15 stycznia 2011 roku do dnia 31 października 2013 roku na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, jako recepcjonistka;

**II.** Zasądza od pozwanego Nadleśnictwa E. w M. na rzecz powódki M. K. kwotę 25 484,19 zł (dwadzieścia pięć tysięcy czterysta osiemdziesiąt cztery złote i dziewiętnaście groszy) brutto tytułem ekwiwalentów za drewno, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, nieodpłaconego wynagrodzenia za pracę oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata: 2011, 2012 i 2013 wraz z ustawowymi odsetkami odpowiednio:

-od kwoty 23 764,89 zł (dwadzieścia trzy tysiące siedemset sześćdziesiąt cztery złote i osiemdziesiąt dziewięć groszy) od dnia 01 listopada 2013 roku do dnia zapłaty;

-od kwoty 1 719,30 zł (jeden tysiąc siedemset dziewiętnaście złotych i trzydzieści groszy) od dnia 01 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty;

**III.** Oddala powództwo w pozostałym zakresie;

**IV.** Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1 647,21 zł (jeden tysiąc sześćset czterdzieści siedem złotych i dwadzieścia jeden groszy) tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu;

**V.** Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Elku kwotę 1 427,02 zł (jeden tysiąc czterysta dwadzieścia siedem złotych i dwa grosze) tytułem części kosztów opinii biegłego.

## UZASADNIENIE

Powódka M. K. wystąpiła z pozwem przeciwko Skarbowi Państwa – Nadleśnictwo E. w M., w którym domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy od dnia:

- 09.03.2010 r. do 30.09.2010 r.;
- 15.01.2011 r. do 30.09.2011 r.;
- 01.10.2011 r. do 30.12.2011 r.;
- 02.01.2012 r. do 30.04.2012 r.;
- 01.05.2012 r. do 30.09.2012 r.;
- 01.10.2012 r. do 31.10.2012 r.;
- 01.11.2012 r. do 31.12.2012 r.;
- 02.01.2013 r. do 31.03.2013 r.;
- 01.04.2013 r. do 31.05.202013 r.;
- 01.06.2013 r. do 30.09.2013 r.;
- 01.10.2013 r. do 31.10.2013 r.

w pełnym wymiarze czasu pracy, ustalenie, iż od dnia 02.01.2012 r. powódka zatrudniona jest u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, o zasądzenie ekwiwalentu z tytułu niewykorzystanych urlopów wypoczynkowych wraz z ustawowymi odsetkami, o zasądzenie dopłaty za godziny nadliczbowe wraz z ustawowymi odsetkami, o zasądzenie wypłaty dodatków do wynagrodzenia (deputaty i regulaminowe premie) wraz z ustawowymi odsetkami oraz o zasądzenie zaległego wynagrodzenia za okres od 01.11.2013 r. wraz z ustawowymi odsetkami;

W uzasadnieniu swojego stanowiska powódka wskazała, iż świadczyła pracę na rzecz pozwanego w charakterze recepcjonistki na podstawie umów nazwanych „umowami zlecenia”. W okresie od dnia 09.03.2010 r. do dnia 30.09.2010 r. i od dnia 4.01.2011 r. do dnia 31.10.2013 r. powódka zawarła kolejno 11 takich umów. We wszystkich umowach zobowiązała się do wykonywania pracy obsługa recepcji, za wyjątkiem umowy zlecenia z dnia 14.01.2011 r., gdzie zobowiązała się do wykonania pracy związanej z obsługą gości, mimo to pracowała dalej w recepcji. Wszelkie ustalenia odnośnie ww. umów jak i zakresu obowiązków powódka ustalała z kierowniczką, która reprezentowała Ośrodek (...). Zdaniem powódki zgodnie z ustnymi ustaleniami przed podpisaniem pierwszej umowy zlecenia do obowiązków powódki należeć miało obsługa centrali telefonicznej, ksero, kasy fiskalnej, terminala, komputera oraz innych urządzeń biurowych, prowadzenie bieżącej sprzedaży miejsc noclegowych, dokonywanie rezerwacji, przyjmowanie płatności w formie gotówkowej i bezgotówkowej, pomoc w obsłudze szkoleń i konferencji. Ponadto powódka wskazała, że praca odbywała się w ściśle określonych godzinach narzuconych przez pracodawcę tj. 7.00 do 15.00 poniedziałek- piątek. Również na polecenie bezpośrednio przełożonej - Kierownika (...) powódka zostawała dłużej, bądź też pracowała w dni wolne od pracy, gdyż jak podała powódka kierownik twierdziła, że tego wymaga charakter wykonywanej pracy. Codziennie po zakończeniu pracy powódka wpisywała liczbę przepracowanych godzin - ewidencja czasu pracy, na podstawie, której po zaaprobowaniu przez kierowniczkę był wystawiany miesięczny rachunek do tzw. umowy zlecenia.

Powódka wskazała również, że od dnia 17.01.2013 r. powódce przybyło obowiązków w związku z prowadzeniem i obsługą recepcji (...), a dokładniej prowadzenie ewidencji dokumentów wpływających i wypływających z ośrodka, prowadzenie ewidencji znaczków pocztowych i obsługa poczty elektronicznej służbowego adresu e-mail (...). Na polecenie kierowniczkii powódka oprócz prowadzenia recepcji wykonywała prace kelnerskie i porządkowe. Recepcja (...) podlegała bezpośrednio kierowniczce i z nią współpracowała, osobiście zlecała przeprowadzenie konkretnych prac, a następnie odbierała od powódki wykonaną pracę. Powódka podała, że wykonując pracę na rzecz pozwanego świadczyła ją w sposób identyczny, jak w ramach stosunku pracy. Była zobowiązana stosować się do poleceń i wskazówek przełożonego sprawującego bezpośredni nadzór nad sposobem wykonywania i dyscypliną pracy w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę i za wynagrodzenie. Pomimo deklarowanej w umowie możliwości zastępstwa, w praktyce egzekwowany był obowiązek osobistego świadczenia pracy. Zdaniem powódki w sytuacji, gdy powódka potrzebowała dnia wolnego lub zwolnić się w trakcie godzin pracy musiała pytać o pozwolenie kierowniczkii, a następnie odpracować godziny wolne, lub odpisać od miesięcznego wynagrodzenia. Dnia 17. 10. 2013 r. w związku z kończąca się kolejną umową zawartą między stronami, została przeprowadzona rozmowa w biurze kierowniczkii (...) na temat warunków dalszej współpracy. Pani Kierownik zaproponowała powódce przejście na zasiłek dla bezrobotnych i pracę w ośrodku bez formalnej umowy. Jednocześnie tłumacząc, że w przypadku kontroli Państwowej Inspekcji Pracy będzie miała problemy w związku z umowami zawierzanymi z powódką, jak również wymagała wzięcia przez powódkę całej odpowiedzialności za charakter prowadzonej współpracy. Na dowód przeprowadzonej rozmowy powódka dołączyła nagranie i stenogram. Powódka wskazała, że ze względu na zaistniałe okoliczności nie zgodziła się na dalszą współpracę z uwagi na niezgodność propozycji z prawem pracy. Nadto powódka podała, że po powyższej rozmowie została zarządzona przez Nadleśniczego Nadleśnictwa E. inwentaryzacja zdawczo- odbiorcza składników majątku (...) M. w postaci znaczków pocztowych, za które powódka ponosiła odpowiedzialność materialną. Powódka twierdzi również, że pozwany odmawia uwzględnienia istnienia stosunku pracy pomiędzy nim, a powódką tłumacząc, że nikt nie obiecywał powódce etatu i nie ma na to środków pieniężnych.

W ocenie powódki co do obowiązków, podziału prac i odpowiedzialności była traktowana na równi z zatrudnionymi w pozwanej firmie pracownikami i faktycznie pozostawała w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy bez względu na fakt nazywania zawartych przez strony umów „umowami zlecenia” o czym przesądza treść art. 22 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Ponadto powódka wskazała, iż na podstawie art. 25<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy powódka od dnia 02.01.2012 r. jest zatrudniona u pozwanego w ramach stosunku pracy na czas nieokreślony, ze względu na fakt, iż od tego dnia zawarła trzecią umowę na czas określony, również noszącą cechy umowy o pracę, a przerwa pomiędzy poprzednimi umowami nie przekroczyła jednego miesiąca.

Strona pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany wskazał, że roszczenia powódki są niezasadne. W ocenie pozwanego do zawarcia umów zlecenia doszło na skutek zgodnego złożenia oświadczeń woli przez obie strony umów. Zawierając umowy cywilnoprawne zdaniem pozwanego powódka była w pełni świadoma ich treści i wiążących się z tym uprawnień i obowiązków. W okresie ich wykonywania nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń co do charakteru wykonywanych czynności i otrzymywanego wynagrodzenia. Ponadto pozwany wskazał, że charakter wykonywanych przez powódkę czynności oraz sezonowość działania Ośrodka (...) w M. powodowało, że nie było możliwości zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, czego powódka była w pełni świadoma. Nadto pozwany powołał się na treść art. 353.1 kodeksu cywilnego zgodnie z którym strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według własnego uznania. Wbrew twierdzeniom powódki w ocenie pozwanego charakter i częstotliwość wykonywanych czynności oraz inne okoliczności nie pozwalają na przyjęcie tezy, że doszło do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony. Zdaniem pozwanego powódka w przeciwstawieństwie do pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, nie podpisywała listy obecności, nie była zobowiązana też do usprawiedliwiania nieobecności w pracy i przedstawiania na te okoliczność wymaganych prawem pracy dokumentów. Pozwany stwierdził również, iż powódka nie świadczyła pracy w ściśle określonych godzinach. Nie było również ściślego podporządkowania pracodawcy. Zawarte umowy zlecenia zawierały możliwość zlecenia wykonywania czynności rzez inne osoby, co uniemożliwia w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego uznanie takiej mowy za umowę o pracę.

Zdanie pozwanego przedstawione przez powódkę dokumenty są mało wiarygodne. Zestawienia godzin pracy są dokumentami prywatnymi, nie pochodzą one od pozwanego, natomiast znajdujące się na ich pieczętki nie były stawiane za zgodą pozwanego. Pozwany stwierdził również, że powódka prowadząc recepcję miała dostęp do pieczętek i istnieje prawdopodobieństwo, że użyła ich niezgodnie z przeznaczeniem w celu uwiarygodnienia przedstawianych dowodów. Do służb kadrowych pozwanego nigdy wbrew twierdzeniom powódki takie dokumenty nie dotarły. Strona pozwana zakwestionowała również przedstawione przez powódkę zestawienia godzin o wykonywaniu czynności w ściśle określonych godzinach i w wymiarze 8 godzin dziennie. Pozwany podniósł również dołączone do pozwu przez powódkę nagranie, które jego zdaniem nie jest zawarte na oryginalnym nośniku, nie zawiera również całości rozmowy powódki z W. M. (1), według pozwanego istnieje możliwość, że zostało ono zmanipulowane. W ocenie pozwanego również zgłaszane roszczenia finansowe są niezasadne, niczym nie dokumentowane, a ich wysokość nie jest oparta na jakichkolwiek wyliczeniach.

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

Pozwane Nadleśnictwo E. w Ośrodku (...) stanowiącym jego jednostkę organizacyjną zatrudniało pięciu pracowników na podstawie umów o pracę i na podstawie umów zlecenia (**dowód:** zeznania świadków J. C. k.60 odw., G. H. k.61, 61 odw., J. K. k.61 odw., J. K. k.62, 62 odw., 63, R. R. k. 63, 63 odw., K. B. k.79 odw., 80, W. M. k.80 odw., 81, 81 odw., K. M. k.82, M. M. k. 89). Na rzecz pozwanego świadczą pracę również dwie osoby prowadzące własną działalność gospodarczą pracujące w charakterze palaczy (**dowód:** zeznania świadków: J. K. k. 61 odw., K. B. k. 79 odw., 80).

Powódka M. K. poczynając od dnia 09 marca 2010 r. do dnia 01 października 2013 r. zawierała z pozwanym kolejno umowy zlecenia, w ramach których wykonywała czynności związane z obsługą recepcji lub obsługą gości w Ośrodku (...) przy Nadleśnictwie E. (**dowód:** umowy k. 6-16, zaświadczenie k.17).

W umowach tych ustalono wynagrodzenie powódki początkowo na 7 zł i kolejno 8 zł i 9, aż w końcu na 10 zł brutto za godzinę, które było wypłacane na podstawie zliczonych godzin wpisywanych przez powódkę na „listę obecności i czasu trwania pracy pracowników (...) M.” na koniec pracy każdego dnia. Po zaaprobowaniu ilości godzin przez panią kierownik M. wystawiany był rachunek (**dowód:** listy godzin k.18-27, zeznania świadków: G. H. k.61, J. K. k.62, 62 odw., W. M. k.80 odw., 81, K. M. k. 82, zeznania powódki k.88, 88 odw.)

Sąd dał wiarę twierdzeniom powódki popartym zeznaniami świadków w zakresie godzin świadczenia pracy przez powódkę pod kierownictwem kierownik ośrodka. Mianowicie powódka twierdzi, że pracowała codziennie od poniedziałku do piątku od godz. 7.00 do godz. 15.00, jak była potrzeba zostawała dłużej. W sezonie letnim powódka pracowała od godz. 7.00 do godz. 20.00 na zmianę co drugi dzień (**dowód:** zeznania świadków G. H. k.61, 61 odw., J. K. k.61 odw., J. K. k.62, 63, zeznania powódki k.88). Powyższe znajduje również potwierdzenie w przedłożonych przez powódkę listach godzin pracy. W związku z powyższym Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków J. C., W. M. w tym zakresie.

Sąd dał wiarę również zeznaniom świadków G. H. i J. K. odnośnie codziennego podpisywania przez powódkę listy obecności, gdyż zeznający świadkowie także wraz z powódką takie listy podpisywały (**dowód:** zeznania świadków G. H. k.61, J. K. k.62, 62 odw., zeznania powódki k. 88). Powyżsi świadkowie potwierdzili również, że jako osoby pracujące na podstawie umów zlecenia podlegali bezpośrednio kierowniczce (...) p. W. M. (1) i jako swojej bezpośredniej przełożonej zgłaszali prośby odnośnie wcześniejszych wyjść, zwolnień z pracy. Opuszczone godziny musiały następnie odpracować. Sąd dał wiarę zeznaniom powódki oraz świadków uznając je za logiczne, konsekwentne i uzupełniające się z zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Zakres obowiązków powódki obejmował prowadzenie recepcji i czynności z tym związane tj. odbieranie telefonów, obsługiwanie kasy fiskalnej, terminalu, odbieranie e-maili, prowadzenie książki meldunkowej, przyjmowanie faktur, korespondencji przychodzącej, kserowała dokumenty, operowała znaczkami pocztowymi (**dowód:** zeznania świadków: J. K. k.62, W. M. k.80 odw., 81). Powódka wykonywała również inne czynności zlecone przez kierowniczkę np. pomoc przy sprzątnięciu pokoi (**dowód:** zeznania świadków: J. K. k.62 odw., R. R. k.63. W. M. k.81 odw.).

W dniu 17 października 2013 r. powódka w rozmowie z kierowniczką W. M. nie wyraziła chęci dalszej współpracy na dotychczasowych zasadach. Współpraca zakończyła się wraz z upływem umowy zlecenia, która była zawarta do dnia 31 października 2013 r. (**dowód:** nagranie CD i stenogram k.28, zeznania świadka W. M. k.80 odw., zeznania powódki k.88).

W dniu 18 października 2013 r. po złożeniu dzień wcześniej przez powódkę oświadczenia o zakończeniu współpracy z pozwanym zarządzono inwentaryzację w postaci znaczków pocztowych za które powódka ponosiła odpowiedzialność materialną (**dowód:** zarządzenie nr (...) k. 30). Inwentaryzacja została przeprowadzona w dniu 28 października 2013 r. (**dowód:** arkusz spisu z natury k.29).

Fakt zawierania umów potwierdziły obie słuchane strony, różni je natomiast stanowisko, co do charakteru umowy. Powódka twierdzi, iż pomimo określenia umów umowami zlecenia łączyła strony umowa o pracę, zaś pozwany, że zawierał z powódką umowy wyczerpujące znamiona i nazwane umowami zlecenia, zgodnie z którymi przyjmująca zlecenie zobowiązywała się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie.

Celem ustalenia należnego powódce wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, za okres objęty pozwem Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości. Zgodnie z postanowieniem Sądu biegły wyliczając wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych miał przyjąć do wyliczenia nie kwestionowaną przez strony liczbę godzin wynikającą z list dołączonych przez powódkę oraz wyliczyć, czy wynagrodzenie otrzymane przez powódkę w trakcie wykorzystania umowy zlecenia było nie niższe niż wynagrodzenie minimalne obowiązujące w okresie będącym przedmiotem badania, w przypadku różnicy biegły miał wskazać niewypłaconą różnicę.

Biegły sądowy w swojej pisemnej opinii (k. 101-109), mając na uwadze postanowienie Sądu oraz zgromadzone w sprawie dokumenty, i przepisy wynikające z kodeksu pracy dokonując szczegółowych ustaleń wyliczył, że niedopłaty wynagrodzenia za pracę wykonaną przez powódkę oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 15 stycznia 2011 r. do 31 października 2013 r. w łącznej kwocie brutto wynosiłyby 7.103,35 zł, natomiast ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, za okres objęty pozwem wynosiłyby w kwocie brutto 6.961,84 zł.

Powyższą opinię Sąd uznał za pełnowartościowy dowód w sprawie. Wnioski w niej zawarte są poprawne pod względem logicznym, jak też rachunkowym i nie budzą żadnych wątpliwości. Ponadto powyższa opinia oparta jest na wiedzy i długoletnim doświadczeniu biegłego.

Poczynione przez Sąd ustalenia faktyczne wynikają przede wszystkim z zeznań świadków, powódki oraz częściowo z wyjaśnień strony pozwanej, a także ze wskazanych powyżej dokumentów, które w toku postępowania sądowego nie były przez strony kwestionowane. W przekonaniu Sądu brak jest przy tym również jakichkolwiek okoliczności o charakterze obiektywnym, podważających autentyczność tychże dokumentów i wykluczających możliwość poczynienia w oparciu o nie, prawidłowych ustaleń faktycznych.

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

Powództwo wytoczone przez M. K. o ustalenie istnienia stosunku pracy i zapłatę zasługuje na uwzględnienie w części, tj. co do żądania ustalenia stosunku pracy i zapłaty do kwoty 25.484,19 zł.

Rozstrzygnięcie sprawy wymagało dokonania oceny, czy charakter pracy powódki M. K., a także zakres i sposób wykonywania przez nią obowiązków, wypełniały przesłanki do uznania, że łączyła ją od dnia 09 marca 2010 r. do dnia 31 października 2013 r. ze stroną pozwaną umowy o pracę. Powódka na podstawie art. 189 k.p.c. poszukiwała w niniejszym procesie, ochrony prawnej na podstawie art. 22 § 1<sup>1</sup> w zw. z art. 22 § 1 k.p.

Zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego, interes prawny istnieje wówczas, gdy zachodzi stan niepewności co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania

doprowadzi do usunięcia niejasności i wątpliwości w tym zakresie i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07.04.2010 r., II PK 342/09). Ponadto w świetle art. 189 k.p.c. nie ma wątpliwości co do tego, że pracownik może mieć interes prawny domaganiu się ustalenia istnienia stosunku pracy, jeżeli istnieje stan niepewności co do jego sytuacji prawnej (tak w: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16.07.2009 r., II PK 1/09). W ocenie Sądu oczywistym jest, że powódka miała interes prawny w żądaniu ustalenia przez Sąd istnienia stosunku pracy, a zatem Sąd stwierdził, iż przesłanki z art. 189 k.p.c. zostały spełnione.

Przepis art. 22 § 1 k.p. stanowi, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, natomiast art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. stanowi, że zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Umowa o pracę jest dwustronną czynnością prawną, dochodzącą do skutku, gdy obie strony (pracownik i pracodawca) złożą zgodne oświadczenie woli, określające rodzaj i warunki umowy, zwłaszcza rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, termin jej rozpoczęcia oraz wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi umowy. Przepis art. 22 § 1 k.p. wskazuje na najważniejsze cechy stosunku pracy, a mianowicie, że jest to stosunek dobrowolny, wzajemny, wynika z niego obowiązek osobistego świadczenia pracy, ma charakter odpłatny, praca w jego ramach jest wykonywana pod kierownictwem pracodawcy, charakteryzuje go ciągłość świadczenia pracy oraz jest to stosunek starannego działania na ryzyko pracodawcy. Konsekwencje przyznania danej umowie charakteru umowy o pracę są bardzo znaczące, przede wszystkim w sferze uprawnień pracowniczych w zakresie urlopu, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, sposobów rozwiązywania stosunku pracy a także uprawnień w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.

Umowa zlecenia, uregulowana jest z kolei w art. 734 § 1 k.c., zgodnie z którym przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Nadto do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio, na podstawie odesłania zawartego w art. 750 k.c., przepisy o zleceniu. Przy umowie zlecenia zasadą jest, że zleceniobiorca wykonuje powierzone mu zadanie osobiście, o czym stanowi treść art. 738 § 1 zd. 1 k.c. Zleceniobiorca ma także na podstawie art. 740 k.c. obowiązek informowania zleceniodawcy o przebiegu sprawy a zleceniodawca może udzielać zleceniobiorcy wiążących wskazówek (art. 737 k.c.), a co za tym idzie kontrolować prawidłowość wywiązywania się ze zlecenia, wskazywać dni, godziny i sposób wykonania powierzonych czynności. Wydawanie takich poleceń może stwarzać pozory podporządkowania zleceniobiorcy w stosunku do zleceniodawcy. Zlecenie co do zasady jest umową odpłatną, o czym stanowi art. 735 § 1 k.c.

Z powyższego wynika zatem, że umowa o pracę oraz umowa zlecenia są ze sobą zbieżne w wielu cechach, podobny jest także ich sposób wykonania. Zatem dopiero całościowa analiza postanowień umowy i sposobu jej wykonania oraz wykładnia oświadczeń woli stron a także zgodny zamiar zawarcia konkretnego rodzaju umowy, dają pełną podstawę do zakwalifikowania danej umowy jako umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej. O ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych ( wyrok SN z dn.7.10.2009r III PK 38/09). W wyroku z dnia 18.06.1998 r. (I PKN 191/98) Sąd Najwyższy stwierdził, że jeżeli 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, zaś przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawierania.

Cechą umowy o pracę jest jej wykonywanie pod kierownictwem pracodawcy tj. pracy podporządkowanej. Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku pracy z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika, ciągłość świadczenia pracy. Zatrudnienie zaś w wyżej określonych warunkach, jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy - bez względu na nazwę zawartej

przez strony umowy i nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną, przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w przepisach art.22§ 1 k.p. i art. 22 § 1<sup>2</sup> k.p.

Rozpatrując niniejszą sprawę Sąd musiał ustalić, czy powódka wykonywała pracę w warunkach określonych w art. 22 § kp, tj. ustalić jaki charakter miał stosunek prawny łączący powódkę ze stroną pozwaną od 09 marca 2010 r. Sąd zwraca uwagę, że nazwanie umowy przez strony „umową zlecenie” nie stanowi przeszkody do jej zakwalifikowania jako umowy o pracę, o ile spełnione zostaną przesłanki określone w art. 22 § 1 k. p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25.04.1997r. II UKN 67/97 OSNAP 1998/2/57).

Analiza warunków pracy powódki M. K. w niniejszej sprawie prowadzi do wniosku, że strony, wbrew twierdzeniom pozwanego, łączył stosunek pracy. Powódka była zobowiązana do świadczenia pracy w konkretnym czasie oraz miała obowiązek osobistego jej świadczenia-codziennie od poniedziałku do piątku od godz. 7.00 do godz. 15.00, jak była potrzeba zostawała dłużej. W sezonie letnim powódka pracowała od godz. 7.00 do godz. 20.00 na zmianę co drugi dzień. Powódka obsługiwała centralę telefoniczną, ksero, kasę fiskalną, terminal, komputer oraz inne urządzenia biurowe, prowadziła bieżącą sprzedaż miejsc noclegowych, dokonywała rezerwacji, przyjmowała płatności w formie gotówkowej i bezgotówkowej, pomagała w obsłudze szkoleń i konferencji. Nadto miejsce pracy wskazane było przez pozwanego, a praca była świadczona pod jego kierownictwem. Sąd podnosi, że zarówno z zeznań świadków wynika, że powódka pracowała jako recepcjonistka u pozwanego i miała określony zakres obowiązków, które znała i codziennie wykonywała. Dodatkowo powódka wykonywała inne czynności zlecone przez kierowniczkę, której bezpośrednio podlegała. Fikcją był też zapis umowy o wystawianiu przez powódkę rachunków do umowy zlecenia. Faktycznie godziny pracy zliczał pracodawca na podstawie list obecności i sam dokonywał wypłat sporządzając rachunki na tę okoliczność rachunki.

Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym prawa pracy zachodzącym między dwiema stronami, z których każda jest wobec drugiej uprawniona i zobowiązana do określonego świadczenia. Stosunek pracy różni się od innych stosunków zobowiązaniowych szczególnym przedmiotem praw i obowiązków. Jest nim praca, do której wykonywania pracownik się zobowiązuje, a pracodawca ma prawo do żądania tego świadczenia. W nawiązaniu do innych przepisów prawa pracy wskazuje się na pewne szczególne cechy, które pozwalają na odróżnienie stosunku pracy od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych. Jako stosunek pracy należy, więc traktować działalność: 1. zarobkową, 2.wykonywaną wyłącznie osobiście, 3. czynnościową, tj. powtarzalną w codziennych lub dłuższych odstępach czasu, 4. wykonywaną na ryzyko (osobowe, techniczne, socjalne i gospodarcze) pracodawcy, 5. świadczoną pod kierownictwem pracodawcy, co oznacza po stronie pracownika powinność stosowania się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, i pozostawania do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Wszystkie te elementy zawierała faktyczna umowa powódki.

Biorąc pod uwagę powyższe należy zdecydowanie przyjąć, że w przedmiotowej sprawie strony łączył stosunek pracy. Nie można pominąć także w niniejszej sprawie cechy stosunku pracy, jaką stanowi jej osobiste świadczenie przez pracownika. W tej mierze widoczna jest istotna różnica między umową o pracę, a umową cywilnoprawną. Osobiste wykonywanie powierzonych czynności jest charakterystyczne nie tylko dla stosunku pracy, ale również dla umów cywilnoprawnych, np. zasadą jest przy wykonywaniu zlecenia, a możliwość powierzenia innej osobie wykonywania zlecenia musi wynikać z treści umowy, ze zwyczaju lub być spowodowana okolicznościami (art. 738 § 1 zd. 1 kc). Podnieść należy, że powódka świadczyła pracę wyłącznie osobiście, czego nie kwestionuje pozwany. Pozwany wskazuje, że praca mogła być realizowana przez osoby trzecie, jednak faktycznie do tego nie dochodziło, nie został również ustanowiony zastępca na wypadek choroby powódki, a zatem uznać należy, że wykonywana przez powódkę praca była ściśle związana z jej osobą.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania zarówno świadków, którzy potwierdzili okoliczności przedstawione przez powódkę. Zdaniem Sądu, za takim stanowiskiem przemawiają też dokumenty zgromadzone w toku niniejszego procesu w tym m.in. lista godzin, czy dokument z przeprowadzonej inwentaryzacji.

Ponadto podnieść należy, że zgodnie z treścią art. 128 kp „czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy”. Pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy wówczas, gdy jest gotów do świadczenia pracy, a więc znajduje się w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę do świadczenia pracy. Na podstawie art. 22 § 1 kp to pracodawca decyduje i o czasie pracy, i o miejscu, w którym praca ma być świadczona. Zawarta w tym przepisie definicja stosunku pracy stanowi, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Niewątpliwym jest, zdaniem Sądu, iż w niniejszej sprawie powódka nie tylko pozostawała w gotowości do świadczenia pracy i dyspozycji pracodawcy, ale wykonywała powierzoną jej pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, łącznie z godzinami nadliczbowymi. Czas pracy jest istotnym elementem stosunku pracy, a jego przestrzeganie należy do podstawowych obowiązków pracownika ( art. 100 § 2 pkt 1 k.p.). Określenie wymiaru czasu pracy jest elementem koniecznym umowy o pracę ( art. 29 § 1 pkt 4 k.p.). Jeżeli jednak w umowie nie określono wymiaru czasu pracy, to w razie sporu, przy braku dowodów na to, że wolą stron było zawarcie umowy w niepełnym wymiarze czasu, w judykaturze przyjmuje się, iż pracownik został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu. Ponadto specyfika pracy, jaką wykonywała powódka – recepcjonistka - wskazuje, iż praca ta była wykonywana codziennie. Powódka codziennie w dni robocze musiała być obecna na recepcji, odbierać korespondencję, przyjmować i kwaterować gości, odbierać telefony i e-maile, wpisywać usterki z zeszytu usterek, z którymi zapoznawali się konserwatorzy. Ponadto pozwany nie kwestionował samego faktu wykonywania pracy przez powódkę, ani liczby przepracowanych przez nią godzin. Świadek W. M. potwierdziła treści z nagranej rozmowy z powódką i przyznała, iż traktowała powódkę jak inne osoby pracujące na etacie (k.81 odw.) Spór dotyczył jedynie ustalenia, czy strony łączyła umowa o pracę, czy też umowa cywilnoprawna. Zdaniem Sądu, również i tak okoliczność wskazuje na rzeczywiste zatrudnienie powódki w ramach stosunku pracy, a nie umowy cywilnoprawnej.

Zgodzić należy się ze stanowiskiem SN, że o rodzaju zawartej umowy decyduje nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron. O wyborze podstawy zatrudnienia decyduje bowiem przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron. Z materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie wynika, że pozwany dopuścił powódkę do pracy na podstawie umowy zlecenia i dawał powódce nadzieję, że w końcu podpisze z nią umowę o pracę. Powódka świadczyła pracę tak jak osoby posiadające umowę o pracę, natomiast umowa o pracę nie została z nią zawarta jedynie z powodu braku etatów, gdyż zgodnie z zeznaniami świadka nadleśniczego M. M. (...) ma określoną liczbę etatów, których nie może przekroczyć (k.89). Wobec powyższego nie można uznać, aby twierdzenia pozwanego w przedmiocie zatrudnienia powódki na podstawie umowy cywilnoprawnej były prawdziwe.

Wobec tak przedstawionego stanu faktycznego i prawnego Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie umów o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy jako recepcjonistka od dnia 09 marca 2010 r. do dnia 30 czerwca 2010r. oraz od dnia 15 stycznia 2011 r. do dnia 31 października 2013 r. Wobec tego, że pierwsza umowa zlecenia została zawarta w dniu 09 marca 2010 r. Sąd uznał, że data ta faktycznie odpowiada początkowi zatrudnienia powódki.

Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 25.484,19 zł brutto tytułem ekwiwalentów za drewno, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, niedopłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2011, 2012 i 2013 wraz z ustawowymi odsetkami od daty wymagalności-odpowiednio od kwoty 23.764, 89 zł od dnia 01 listopada 2013 r. do dnia zapłaty(czyli od następnego dnia po ustaniu stosunku pracy) oraz od kwoty 1.719,30 zł od dnia 01 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty(z uwagi na ustawowy termin wymagalności dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2013r.). Są to świadczenia należne pracownikom zatrudnionym u pozwanego na podstawie umów o pracę, czego pozwany nie kwestionował. Jakikolwiek pomniejszanie kwot wynagrodzenia o wysokość ekwiwalentów byłoby faktyczną dyskryminacją w wynagrodzeniu powódki, poprzez zaliczanie do jej wynagrodzenia-inaczej niż w przypadku pozostałych pracowników pozwanego-składników, które faktycznie nie są ich częściami.



Bezspornym jest, że przyjmując pracę powódki na podstawie umowy o pracę świadczyła ona pracę w godzinach nadliczbowych, bowiem sama liczba godzin pracy powódki nie była sporna pomiędzy stronami. Pozwany jedynie wskazywał, że za te godziny zapłacił na podstawie umowy cywilnoprawnej. Podnieść należy, że zgodnie z treścią art. 151<sup>1</sup> § 1 kp za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości:

1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a) w nocy,

b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

2) 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

W myśl § 2 w/w przepisu dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym chyba, że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1. Natomiast zgodnie z § 3 wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerzgowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

Z powyższego wynika, że za pracę wykonaną ponad normę (dobową i średniotygodniową) przysługuje pracownikowi przede wszystkim normalne wynagrodzenie za wykonaną pracę (art. 80 kp). Ponadto stosownie do art. 151<sup>1</sup> § 1 kp (oprócz normalnego wynagrodzenia) przysługuje dodatek.

Żadna ze stron nie kwestionuje matematycznych wyliczeń biegłego, nie wносиła też żadnych zastrzeżeń do opinii. Pozwany jedynie wskazywał, że stron nie łączył stosunek pracy. Niewątpliwie brak wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych prowadzi także do obniżenia innych świadczeń wypłacanych pracownikom. Pozwany po prostu żadnych pochodnych świadczeń powodowi nie wypłacał oprócz wynagrodzenia wyliczonego na podstawie podanych przez powódkę godzin pracy i w ten sposób ograniczał swoje koszty osobowe.

Mając na uwadze całokształt okoliczności ujawnionych w niniejszym postępowaniu Sąd uznał, że powódka wykonywała swoją pracę w godzinach nadliczbowych. Takie stanowisko Sądu wynika także z zeznań świadków, którzy wskazali, że powódka pracowała do godziny 15.00, ale zdarzało się, że pracowała dłużej, szczególnie w sezonie letnim.

W przedmiocie roszczenia o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop podkreślić należy, że z treści art. 152 § 1 kp wynika, że pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, co więcej pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu. Jednakże art. 171 kp wskazuje, że w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. W art. 171 kp prawo do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy ograniczone zostało tylko do rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Natomiast niedopuszczalne jest uzgodnienie przez pracownika i pracodawcę, iż zamiast urlopu w naturze otrzyma ekwiwalent pieniężny mimo braku okoliczności wymienionych w art. 171 § 1 kp.

Sąd oparł się na opinii biegłego, który w sposób jasny i przejrzysty dokonał zestawienia wpłat i wyliczył w sposób szczegółowy różnicę pomiędzy świadczeniami należnymi, a wypłaconymi powodowi.

Sąd zasądził na rzecz powódki za drewno, który przysługuje pracownikowi Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasy Państwowe zgodnie z § 15 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasy Państwowe.

Wskazać należy, w tym miejscu, iż zgodnie z treścią art. 6 kc „ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne”.

Wobec powyższego w pozostałej części Sąd oddalił powództwo uznając je za bezzasadne.

Sąd uznał za bezzasadne żądanie powódki o zapłatę odprawy w wysokości 2 – miesięcznego wynagrodzenia. Sąd ustalił, że powódce nie przysługuje prawo do odprawy, której wypłatę przewiduje art. 10 ust 1 Ustawy z dnia 13.03.2003r. „o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników”, albowiem należy przyjąć, że umowa pomiędzy stronami ustalała na mocy zgodnego porozumienia stron. Powódka nie wyraziła chęci dalszej współpracy, a pracodawca przyjął oświadczenie powódki w tym zakresie. Ocena materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie pozwala na przyjęcie, że przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę nie była likwidacja stanowiska pracy, ani przyczyny ekonomiczne leżące po stronie pozwanego, tj. nie zaistniała wyłączna przyczyna leżąca po stronie pracodawcy.

Z tych też względów również w odniesieniu do żądania powódki odszkodowania za bezpodstawne wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w wysokości 3 – miesięcznego wynagrodzenia Sąd uznał je za bezzasadne. Wobec ustaleń Sądu na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż stosunek pracy powódki z pozwanym rozwiązał się na mocy porozumienia stron i w związku z tym w niniejszej sprawie nie zachodzą po stronie powódki żadne podstawy żądania od pozwanego odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, o których mowa w art. 45 § 1 Kodeksu pracy.

Z uwagi na powyższe Sąd postanowił jak w pkt II orzeczenia.

O kosztach postępowania Sąd orzekł-mając wzgląd na wynik procesu, który powódka wygrała w 72%-na podstawie art. 100 k.p.c. oraz § 12 ust 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokatów oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy udzielonej przez adwokata ustanowionego z urzędu z 28.09.2002r., zasądając od strony pozwanej na rzecz powódki część kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 1 647,21 zł.

Ponadto Sąd z uwagi na częściowe tylko uwzględnienie żądania strony powodowej, zwolnionej od kosztów sądowych Sąd nakazał pobrać od pozwanego kwotę 1 427, 02zł wydatków, tytułem zwrotu części kosztów opinii biegłego.