

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 marca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karol Kwiatkowski
Ławnicy:	Czesława Górską Agnieszka Oszkinis
Protokolant:	st. sekr. sądowy Małgorzata Chmielewska

po rozpoznaniu w dniu 8 marca 2017 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w S.

o ustalenie istnienia stosunku pracy i wydanie świadectwa pracy

I. Ustala, iż powódkę M. B. i pozwaną (...) Sp. z o.o. w S. w okresie od 30 czerwca 2014r. do 31 grudnia 2015r. łączył stosunek pracy na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, w którym to okresie M. B. świadczyła pracę na stanowisku pracownika przygotowującego dokumentację klientów do spraw sądowych, specjalisty do spraw windykacji, przy czym ustala, iż praca ta była świadczona:

a) w okresie od 30 czerwca 2014r. do 31 lipca 2014r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony z wynagrodzeniem miesięcznym brutto 1.680,00 zł;

b) w okresie od 1 sierpnia 2014r. do 30 sierpnia 2014r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony z wynagrodzeniem miesięcznym brutto 1.925,00 zł;

c) w okresie od 1 września 2014r. do 31 grudnia 2015r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z wynagrodzeniem miesięcznym brutto:

- 1.925,00 zł (w okresie od 1 września 2014r. do 30 września 2014r.),

- 2.200,00 zł (w okresie od 1 października 2014r. do 30 listopada 2014r.)

- 2.339,00 zł (w okresie od 1 grudnia 2014r. do 31 maja 2015r.),

- 3.650,00 zł (w okresie od 1 czerwca 2015r. do 31 grudnia 2015r.).

II. Nakazuje pozwanej (...) Sp. z o.o. w S., aby wydała powódce M. B. świadectwo pracy za okres zatrudnienia od 30 czerwca 2014r. do 31 grudnia 2015r.

III. Zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. w S. na rzecz powódki M. B. kwotę 360,00 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

IV. Nakazuje pobrać od pozwanej (...) Sp. z o.o. w S. na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w Suwałkach) kwotę 1.082,00 zł (jeden tysiąc osiemdziesiąt dwa złote 00/100) tytułem brakującej opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy prawa.

Czesława Górską Agnieszka Oszkinis

SSR Karol Kwiatkowski

Sygn. akt IV P33/16

## UZASADNIENIE

M. B. w pozwie skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. w S. domagała się ustalenia, że między nią jako pracownikiem a pozwaną jako pracodawcą istniał od dnia 30 czerwca 2014 r. do dnia 31 maja 2015 r. stosunek pracy, wbrew zawartych pomiędzy stronami umów zlecenie oraz o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż zatrudniona była przez (...) sp. z o.o. z/s w S. na podstawie umów zlecenie, począwszy od 30 czerwca 2014 r. do maja 31 maja 2015 r. Powódka w ramach zawieranych umów zlecenie zobowiązana była do przygotowywania dokumentacji klientów w siedzibie spółki (...) sp. z o.o. do skierowania spraw na drogę postępowania sądowego. Za wykonywaną pracę powódce przysługiwało wynagrodzenie w wysokości wskazanej w poszczególnych umowach zlecenie.

Wprawdzie umowy, na podstawie których była zatrudniona powódka, są nazywane umowami zlecenie, jednak istotne cechy tych umów wskazują, że pomiędzy stronami faktycznie istniał stosunek pracy. Powódka wykonywała pracę w (...) sp. z o.o. w S.. Firma ta czynna jest od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 21.00 oraz w sobotę w godzinach od 8.00 do 16.00. Praca wykonywana była w określonych pomieszczeniach (siedziba pozwanej), ponadto odbywała się pod kontrolą i nadzorem pozwanej spółki. Prócz tego powódka zobowiązana była do świadczenia pracy w określonych dniach oraz godzinach w systemie dwuzmianowym, tj. w godzinach od 8.00 do 16.00, bądź w godzinach od 13.00 do 21.00, a także była zobowiązana do świadczenia pracy w jedną sobotę w każdym miesiącu w godzinach od 8.00 do 16.00. Do kompetencji powódki należało między innymi przygotowywanie dokumentacji do spraw sądowych, sporządzanie wniosków o wszczęcie egzekucji do komorników sądowych, księgowanie wpłat od komorników sądowych oraz zamykanie pożyczek po zakończonej egzekucji komorniczej. Ostatnia umowa zlecenie z powódką wygasła 31 maja 2015 r. następnie z powódką została zawarta umowa o pracę na czas określony od 01 czerwca 2015 do 31 grudnia 2015 r. Powódka kilkakrotnie przebywała na zwolnieniu lekarskim. Należy przy tym wskazać, że zakres obowiązków powódki w momencie zawarcia umowy o pracę został poszerzony. Praca powódki odbywała się w godzinach od 8.00 do 16.00 (według sporządzonego przez kierownika działu grafiku pracy), fakt podlegania służbowego bezpośrednio prezesowi spółki. Wykazując interes prawny w wytoczeniu niniejszego powództwa podała, że jednostka organizacyjna w której powódka była zatrudniona na umowy zlecenia od 30 czerwca 2014 r. do 31 maja 2015 r. odmawia uznania powyższego okresu za okres zatrudnienia w ramach stosunku pracy, wliczonego do ogólnego stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Dysponując wyrokiem Sądu, ustalającym istnienie stosunku prawnego w wymienionym okresie, powódka będzie mogła skutecznie domagać się od swego pracodawcy zaliczenia okresu pracy wykonywanej na rzecz (...) sp. z o.o. do okresu zatrudnienia pracowniczego.

Pozwana (...) Sp. z o.o. w S. domagała się oddalenia powództwa oraz zasądzenia na swoją rzecz od powódki kosztów postępowania, a w tym, kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Pozwana potwierdziła, iż M. B. współpracowała z nim na podstawie umów cywilno- prawnych umów zlecenia w okresie od dnia 30 czerwca 2014 roku do dnia 31 maja 2015 roku, strony w różnej wysokości (ilościowo) ustalały zakres wykonywanych usług i w różny sposób kształtowały wynagrodzenie - od kwoty 1680zł brutto do kwoty 2339zł brutto. W dniu zawierania umowy strony negocjowały warunki i z uwagi na wykształcenie powódki ustaliły, iż powódka wykonywać będzie na rzecz pozwanego usługi w postaci przygotowywania dokumentacji klientów do spraw sądowych na podstawie umowy zlecenia. Dlatego też, strony zawarły umowę, zgodną z ich wolą, a powódka przystąpiła do realizacji zamówionych u niej usług. To autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują respektowanie zawieranych umów, co najdobitniej wyraża art. 353 k.c. Pozwana nie zgadza się z twierdzeniami powódki, iż świadczyła ona pracę. Zawierane umowy z powódką wskazywały w sposób jasny, iż jest to umowa zlecenia, a powódka wykonuje zleczone prace w ustalonym przez siebie czasie, samodzielnie oraz z należytą starannością. Skoro powódka świadomie podpisywała umowy zlecenia, następnie przedkładała wystawione rachunki na potwierdzenie tej okoliczności, to nie można mówić o zawarciu umowy o pracę, bowiem w świadomości stron powódka zawsze była kontrahentem, a nie pracownikiem. O ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych ( por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7.10.2009 r., III PK 38/09, LEX nr 560867, OSP 2010/11/115). Wykonywanie przez powódkę zleceń, co do przygotowywania dokumentacji sądowej nie wykraczało poza relacje zleceniobiorcy ze zleceniodawcą. Ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia, dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczemu. W świadczeniu usług przez powódkę nie było elementów kontrolowania, nikt nie kontrolował jej pracy liczył się rezultat w postaci wydania - wyroku sądowego zasądzonego roszczenie. Prawda jest, iż powódka korzystała z pomieszczeń pozwanej ale miało to miejsce z uwagi na fakt przygotowywania dokumentów sądowych przy pomocy specjalnego programu pozwanej, który jest zainstalowany tylko w komputerach pozwanej. Dlatego nie można powiedzieć w żaden sposób, iż praca ta była wykonywana pod nadzorem i kontrolą pozwanej. Ustalenie, czy dana relacja zobowiązaniowa jest stosunkiem pracy, czy też strony łączy inny stosunek prawny, zależy nie od nazwy umowy, a od oceny cech zapisanych w samej umowie, ( tak też SN w wyrokach z 11.09.1997 r., II UKN 232/97, OSNAP 1998/13/407; wyrok z 25.04.1997 r., II UKN 67/97, OSNAP 1998/2/57 ). Ponieważ ten sam rodzaj prac zgodnie z orzecznictwem SN może być wykonywany zarówno na podstawie umów o pracę, jak i stosunków cywilnoprawnych, ważna dla sprawy była też wola stron zawierających umowę. Wola ta na ogół przejawia się w nazwie umowy, zawieranej przez strony. Powódka podpisała kilka umów nazwanych umowami zlecenia. Podpisanie szeregu umów zleceń obejmujących kilka miesięcy wskazuje na fakt, że powódka, co najmniej godziła się na pracę w ramach umowy zlecenia. Wobec zgodnej woli stron umowy wszystkie wątpliwości należałoby rozstrzygać na korzyść ustalenia istnienia takiego stosunku prawnego, jakiego zgodnie życzyły sobie strony. Rozróżnienie takie często nie jest rzeczą prostą, jako że np. umowa zlecenia i umowa o pracę wykazują szereg cech wspólnych. W orzecznictwie wskazuje się zazwyczaj, jako najważniejsze kryterium uznania danej umowy za umowę o pracę konieczność osobistego świadczenia pracy, podporządkowanie pracownika oraz obciążenie podmiotu zatrudniającego ryzykiem prowadzenia działalności. W stosunku łączącym strony nie sposób wywieść, iż wykonywanie specjalistycznej pracy przez powódkę przy pomocy programu informacyjnego pozwanej ma cechy umowy o pracę, bowiem sam fakt wykonywania usług w firmie pozwanego nie świadczy o tym.

Ostatecznie precyzując powództwo na rozprawie w dniu 8 marca 2017r. powódka domagała się ustalenia, że pomiędzy nią a pracodawcą istniał stosunek pracy od dnia 30 czerwca 2014 r. do 31 lipca 2014 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, od 1 sierpnia 2014 r. do 31 sierpnia 2014 r. na podstawie umowy na czas określony oraz od 1 września 2014 r. do 31 grudnia 2015 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, wydania świadectwa pracy ze wskazaniem zatrudnienia powódki w okresie od 30 czerwca 2014 r. do 31 grudnia 2015 r. oraz zasądzenie od pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

**Sąd ustalił, co następuje:**

M. B. w dniu 30 czerwca 2014r. zawarła z (...) sp. z o.o. w S. umowę zlecenie, na mocy której zobowiązała się na zlecenie (...) sp. z o.o. w S. przygotowywać dokumentację klientów do spraw sądowych, przez okres 1 miesiąca, za wynagrodzeniem miesięcznym brutto 1.680,00 zł. Kolejne umowy zlecenia strony zawarły w dniu 01.08.2014r. na okres do 30.08.2014r., w dniu 01.09.2014r. na okres do 30.09.2014r., w dniu 01.10.2014r. na okres do 31.10.2014r., w dniu 03.11.2014r. na okres do 29.11.2014r. w dniu 01.12.2014 r. na okres do 28.02.2015r. oraz w dniu 01.03.2015r. na okres do 30.06.2015r. za wynagrodzeniem miesięcznym brutto odpowiednio w kwotach 1.925,00 zł., 1.925,00 zł., 2.200,00 zł., 2.200,00 zł. 2.339,00 zł., 2.339,00 zł. W dniu 29.05.2015 r. M. B. zawarła z (...) sp. z o.o. w S. umowę o pracę na czas określony od 01.06.2015r. do 31.12.2015r. Powódka miała na mocy tej umowy świadczyć pracę na stanowisku specjalisty ds. windykacji, z wynagrodzeniem miesięcznym brutto w kwocie 3.650,00 zł.

/dowód: umowy zlecenia wraz z rachunkami k. 3-18, 30, deklaracja PIT-11 k. 19-20, umowa o pracę k. 21-23, świadectwo pracy k. 24/

Pierwsze dwa tygodnie po zatrudnieniu powódka pracowała w dziale obsługi klienta, ucząc się funkcjonowania firmy. Następnie została przeniesiona do działu windykacji. Tam pracowała na zmiany. Jedna zmiana trwała od 8:00 do 16:00, zaś druga od 16:00 do 21:00. Dodatkowo powódka była zobowiązana pracować w jedną sobotę w miesiącu w godzinach od 8:00 do 16:00. W przypadku potrzeby wzięcia wolnego dnia, powódka musiała go odpracować w wolną sobotę, zaś nieobecności musiała zgłaszać kierownikowi. W dziale windykacji (...) B. , podlegała pod kierownictwo J. S.. Pracując w tym dziale powódka opracowywała dokumenty do spraw sądowych, tj. kopie dokumentów z systemów, wykonywała telefony upominające, wypisywała monity. We wrześniu 2014 r. w pozwanej spółce powstał nowy dział - windykacji sądowej, w którym kierownikiem został Z. W.. Zatrudniono wówczas nowych pracowników - A. K. i E. O.. Powódka z E. O. pisały pozwycy, a A. K. przygotowywała dokumenty. Oprócz pisania pozwów powódka posiadała wgląd na konta firmy. Drukowała wpłaty od klientów "jednego grosza" i wypłaty pożyczek. W dziale windykacji sądowej pracowała w godzinach od 8:00 do 16:00 lub od 13:00 do 21:00 i w jedną sobotę od 8:00 do 16:00. Z upływem czasu do obowiązków powódki doszedł wgląd do konta komorniczego i wpisywanie w profilach klientów wyegzekwowanych kwot. W okresie mniejszej ilości pracy w dziale windykacji sądowej w grudniu 2014 r., na polecenie kierownika Z. W. M. B. pomagała dla pracowników działu obsługi klienta. Od stycznia 2015 r. , w okresie kolejnego przestoju w pracy z uwagi na zmianę kierunku orzecznictwa w sprawach z powództw pracodawcy przeciwko pożyczkobiorcom, M. B. pomagała na polecenie kierownika Z. W. w dziale windykacji telefonicznej.

Bezpośredni przełożony powódki Z. S. rozmawiał z prezesem pozwanej spółki, wskazując, że powódka oczekuje zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, lecz prezes zbywał te prośby twierdząc, że jak nie odpowiada jej forma zatrudnienia, to powódka może zwolnić się z pracy. Z końcem kwietnia 2015r. odszedł z pozwanej spółki Z. W. i wówczas prezes U. O. zlecił powódce przejęcie jego obowiązków w dziale windykacji sądowej. Dopiero wówczas podpisano z powódką umowę o pracę na czas określony od 1 czerwca 2015 r. do końca roku 2015.

W okresie zatrudnienia powódki na podstawie umowy zlecenie w pozwanej spółce byli pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę w dziale obsługi klienta. Osoby te pracowały w takich samych godzinach pracy co powódka.

Prezes wyznaczył minimalną ilość pozwów dziennie: 30-40 do napisania przez dział. M. B. pracę musiała wykonywać osobiście. Poza siedzibą firmy nie mogła pracować z uwagi na potrzebę dostępu do systemu firmowych kont bankowych i systemów informatycznych. Osoby trzecie nie mogły wchodzić na teren firmy i jej zastępować. Kierownik nie dopuszczał możliwości zastępstwa przez osobę z zewnątrz.

Kierownik działu wprowadził powódkę w pracę i mówił co należy do jej obowiązków i jak ma wyglądać dzień pracy. Czas pracy był planowany przez kierowników w formie grafików. Obecność powódki w pracy weryfikował kierownik działu bez podpisywania listy obecności.

/dowód; grafik pracy k. 26, zeznania świadka E. K. – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 8.06.2016r. czas: 00:06:07-00:35:57, 01:16:04-01:22:58, k. 111-113, zeznania świadka J. S. - por. protokół skrócony rozprawy z dnia

8.06.2016r. czas: 00:43:14-01:15:37, k. 112-112v, zeznania świadka Z. W. k. 149v-150v, zeznania świadka S. S. (1) k. 150v-151, zeznania świadka E. O. - por. protokół skrócony rozprawy z dnia 14.11.2016r. czas: 00:11:11-00:30:45, k. 172v-173, zeznanie powódki M. B. w charakterze strony – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 8.03.2017r. czas: 00:06:38-00:58:59, k. 209v-210ve.

W styczniu 2014 r. i kwietniu 2016r. w pozwanej spółce przeprowadzono kontrole PIP, które wykazały nieprawidłową formę zatrudnienia części pracowników – na podstawie umowy cywilnoprawnej (umowa zlecenia). W trakcie czynności kontrolnych pracodawca zastąpił umowy zlecenia umowami o pracę.

/dowód: protokoły kontroli k. 77-85, 86-87, 88-97/

### **Sąd zważył, co następuje:**

Stosownie do treści art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Wprawdzie pojęcie interesu prawnego nie zostało zdefiniowane przez ustawodawcę, niemniej jednak na gruncie orzecznictwa ugruntował się pogląd, iż interes prawny w ustaleniu występuje zawsze, gdy istnieje swoista niepewność, co do stanu prawnego lub prawa. Interes prawny zachodzi bowiem wówczas, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości. Powództwo o ustalenie nie może służyć uzyskaniu dowodów niezbędnych do realizacji konkretnych roszczeń bądź ustalenia stanu prawnego dla takiej realizacji.

Ustalenie, że umowa nazwana umową zlecenia spowodowała w istocie nawiązanie stosunku pracy (art. 189 k.p.c. w związku z art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> k.p. ) służy ochronie osoby, która świadcząc pracę na warunkach umowy o pracę, została pozbawiona pracowniczego statusu wskutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej przewagi jej pracodawcy, a nie przełamaniu zasady pacta sunt servanda (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 03.06.1998 r., I PKN 170/98, OSN 1999/11/369).

W opinii Sądu w niniejszej sprawie powódka wykazała, iż istnieje interes prawny w ustaleniu, iż w okresie od dnia 30 czerwca 2014r. do dnia 31 grudnia 2016r. istniał pomiędzy nią, a pozwanym stosunek pracy na podstawie umowy o pracę albowiem ustalenie takie ma wpływ na uprawnienia wynikające z przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (np. uzyskanie świadectwa pracy, uzyskanie prawa do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy).

Zakwalifikowaniu umowy cywilnoprawnej, z czym mamy do czynienia w niniejszej sprawie, jako umowy o pracę nie stoi na przeszkodzie ani nazwa umowy, określająca ją jako umowę cywilnoprawną, ani też postanowienia umowy wskazujące na charakter stosunku cywilnoprawnego. O takim zakwalifikowaniu umowy decyduje jedynie sposób wykonywania pracy, a szczególnie realizowanie przez strony - nawet wbrew postanowieniom zawartej umowy - tych cech, które charakteryzują umowę o pracę i odróżniają tę umowę od innych umów o zlecenia. Niezbędnym warunkiem zakwalifikowania umowy zlecenia jako umowy o pracę jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający. Do tych cech należy przede wszystkim podporządkowanie pracownika, obowiązek osobistego świadczenia pracy oraz obciążenie podmiotu zatrudniającego ryzykiem prowadzenia zakładu pracy. Istotą regulacji zawartej w art. 22§1 i §1<sup>1</sup> k.p., jest to, że sąd może ustalić istnienie stosunku pracy nawet wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, jeśli jej treść i sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy.

Doktryna wykształciła zatem pewne cechy charakteryzujące stosunek pracy. Należą do nich: dobrowolność zobowiązania, zarobkowy charakter stosunku pracy, osobisty charakter świadczenia pracy, podporządkowanie pracownika (kierownictwo pracodawcy) wyrażające się przede wszystkim w możliwości wydawania pracownikowi poleceń dotyczących pracy, ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę, ciągłość świadczenia pracy łącząca się zwłaszcza z tym, że pracownik nie zobowiązuje się do wykonywania określonych czynności, lecz do starannego działania w procesie pracy. W wyroku z dnia 25.11.2005r., I UK 68/05

(Wokanda 2006/4/26) Sąd Najwyższy wskazując na cechy różniące umowę o pracę od umów cywilnoprawnych, na podstawie których również świadczona jest praca podkreślił, iż cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Cecha ta ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy.

Jak wspomniano wyżej jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunków opartych na innych umowach o świadczenie usług jest podporządkowanie pracownika. W ramach podporządkowania pracownik podlega nadzorowi oraz ma obowiązek dostosowania się do poleceń pracodawcy co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Brak któregokolwiek z tych elementów przemawia przeciwko możliwości uznania stosunku prawnego za stosunek pracy. Podkreślić przy tym należy, iż o umowie o pracę decydują czynniki charakteryzujące ten stosunek prawny, nie zaś rodzaj wykonywanej pracy. W wyroku z dnia 09.12.1999r., I PKN 432/99 (OSNP 2001/9/310) Sąd Najwyższy wskazał, iż zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych.

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. Z kolei, według § 1<sup>1</sup> tego artykułu, zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Jeśli zawarta przez strony umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy cywilnej (w szczególności dotyczy to umowy zlecenia), to dla oceny uzgodnionego przez jej strony rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNC 1965 nr 9, poz. 157 z glosami T. Gleixnera w OSP 1965 nr 12, poz. 253 i S. Wójcika w OSP 1966 nr 4, poz. 86; 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAP 1999 nr 14, poz. 449; 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAP 1999 nr 20, poz. 646; 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAP 1999 nr 24, poz. 775; 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67). W świetle art. 22 § 1<sup>1</sup> KP oceny charakteru umowy należy zatem dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 310, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10). Z tego wynika również, że osoba która zawarła umowę cywilnoprawną może dochodzić stwierdzenia, że faktycznie była zatrudniona na podstawie stosunku pracy. To zaś, że takie roszczenie przysługuje wynika wprost z treści art. 476 § 1 pkt 1<sup>1</sup> KPC, zgodnie z którym sprawą z zakresu prawa pracy jest sprawa o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy (por. postanowienie SN z dnia 5.11.2013r. II PK 161/13).

Sąd oceniając materiał dowodowy zgromadzony w przedmiotowej sprawie doszedł do przekonania, iż stosunek łączący strony posiadał właściwości stosunku pracy. Występowały w nim bowiem elementy charakterystyczne dla podporządkowania pracownika, mianowicie stałego nadzoru nad wykonywaną pracą oraz ściśle określonego czasu pracy. Pozwany również ponosił ryzyko swojej działalności.

Przed przystąpieniem do analizy poszczególnych elementów świadczących o istnieniu stosunku pracy między stronami należy wskazać, iż M. B. decydując się na zatrudnienie w pozwanej spółce nie miała pełnej swobody w wyborze formy zatrudnienia. W pierwszej kolejności należy wskazać, iż powódce zależało na zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę i obietnicę takiego zatrudnienia uzyskała od księgowej pozwanej spółki podejmującej zatrudnienie. Zgodziła się zatem na propozycję pozwanej zawarcia umowy zlecenia i kontynuowała zatrudnienie w takiej formie mając na uwadze brak perspektyw lepszego zatrudnienia na lokalnym rynku pracy. Przesłuchiwana w charakterze strony wskazała, iż „ ...Podczas rozmów przy zatrudnieniu była księgowa, pan S. i czy ktoś jeszcze nie pamiętam. Podczas rozmowy kwalifikacyjnej księgowa informowała mnie czy będę pracować na początku na umowę zlecenie. Ciągłe powtarzałyśmy kierownikom, że chcemy umowy o pracę. Na rozmowie kwalifikacyjnej

dowiedziałam się, że na początek będę miała umowę zlecenie, żeby się sprawdzić i na to się zgodziłam. Ten początek moim zdaniem nie powinien być dłuższy niż 3 miesiące. Praca u pozwanego mi odpowiadała i liczyłam na umowę o pracę i nie szukałam innej.” (k. 210). Ponadto świadek J. S. zeznał: „Z powódką uzgadnialiśmy, że przez pierwszy miesiąc będzie umowa zlecenie, ale docelowo będzie umowa o pracę. Pierwsza umowa zlecenie była na miesiąc, kolejna na 3 miesiące, a z szefem obiecywaliśmy, że w dalszej perspektywie będzie umowa o pracę”. (k. 112)

Oceniając postępowanie pozwanej należy zatem uznać, iż wykorzystywała ona słabszą pozycję osób starających się o pracę w regionie, gdzie rynek pracy jest bardzo ubogi w oferty zatrudnienia, dyktując im warunki zatrudnienia według swego uznania, jednocześnie omijając przepisy dotyczące zawierania umów o pracę. Potwierdziła to jednoznacznie Państwowa Inspekcja Pracy w sporządzonych dokumentach pokontrolnych pozwanej (k. 77-85, 86-87, 88-97, por. również zeznania świadka E. K. k. 111v-112, zeznania A. G. w charakterze strony k. 210v) oraz świadek Z. W., który wskazał, iż interweniował u prezesa spółki w sprawie formy zatrudnienia pracowników, ale prezes utrzymywał, że ma zostać tak jak jest (k. 150v).

Analizując zapisy umowy zlecenia wiążącej M. B. z pozwaną należy stwierdzić, iż umowy te poza ogólnym określeniem czynności do wykonania – przygotowywanie dokumentacji klientów do spraw sądowych - nie określały szczegółowo na czym te czynności miały polegać. Natomiast z zeznań powódki i świadków przesłuchanych w sprawie wynika, że powódka pozostawała w dyspozycji zlecającego w określonych przez niego godzinach (od – do) i wykonywała czynności w miejscu (pomieszczeniu) przez niego określonym. Ponadto stosownie do jego potrzeb wykonywała czynności zlecane przez kierowników działów na bieżąco (praca w innym dziale), co stanowi typowy element dla stosunku pracy - podporządkowanie pracownika i obowiązek osobistego świadczenia pracy. Co prawda w umowie zlecenia znalazł się zapis, że zleceniobiorca może powierzyć wykonywanie umowy osobie trzeciej, jednakże z zeznań świadków i powódki wynika, że nie było mowy o zastępstwie przez dowolne osoby z zewnątrz. M. B. podobnie jak innych pracowników mogli zastępować tylko inni pracownicy pozwanej świadczący pracę w biurze spółki. Powódka nie miała swobody w wyborze godzin pracy oraz rodzaju czynności wykonywanych w danym dniu. Świadczyła pracę w godzinach i w miejscu ściśle określonym przez pozwanego, według zapisów w grafiku pracy sporządzanym na okresy miesięczne przez kierownika działu. Nie mogła swobodnie kształtować czasu pracy w danym dniu, jak również dokonywać wyboru miejsca świadczenia pracy. Decyzję w tym zakresie podejmował przełożony kierownik. Również kierownikowi należało zgłosić nieplanowaną nieobecność w pracy. Nieobecności należało odpracować w godzinach poza grafikiem. Natomiast kierownicy działów kontrolowali jej pracę i zobowiązywali do pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Powyższe potwierdzają m. in. zeznania świadka J. S. (k. 112-112v): „Powódka była zobowiązana do bycia w pracy w określonych godzinach, zgodnie z grafikiem. Nie wiem czy podpisywała listę obecności. Powódka była w pracy zawsze kiedy miała być. Nie pamiętam czy w jej przypadku korzystała z jakichś wolnych dni, ale gdyby miała pracować od poniedziałku do piątku nie było jej jeden dzień, to musiałaby odpracować w sobotę. Kontrolowałem pracę powódki i nie miałem do niej żadnych zastrzeżeń. Ja rozliczałem zleceniobiorców i powódkę z efektów pracy”; świadka Z. W. (k. 149v-150v): „Ja rozdzielałem pracę powódce i pozostałym pracownikom. Nie była prowadzona lista obecności. Nie było jednak takiej opcji, żeby ktoś nie przyszedł do pracy. Jak ktoś chciał czas wolny w tym czasie, kiedy miał pracować w/g harmonogramu, to musiał ustalić zamianę z innym pracownikiem lub odpracować nieobecność. W zależności od wpływu korespondencji rozdzielałem zadania. Były sytuacje, że powódka przychodziła na inne działy do pracy, do pomocy, ale w porozumieniu ze mną. Ja wskazywałem osobę, która w razie potrzeby miała pomagać w innym dziale. Jeżeli pracownik przechodził do innego działu, to reszta musiała wykonać jej pracę. Nie było takiej sytuacji, że pracę wykonywałaby inna osoba za powódkę spoza pracowników firmy.”; zeznania świadka S. S. (2) (k. 150v-151): „Nie było różnicy w obowiązkach pracowników etatowych i zleceniobiorców”; podobnie – zeznania świadka E. O. (k. 172v-173).

Bezspornym w sprawie pozostaje fakt, iż w dniu 30 czerwca 2014r. strony zawarły pierwszą umowę zlecenia (a po niej jeszcze sześć kolejnych), na mocy których M. B. świadczyła na rzecz pozwanego pracę na stanowisku pracownika przygotowującego dokumentację klientów do spraw sądowych za wynagrodzeniem miesięcznym ryczałtowym.

Zasada swobody umów określona w art. 353<sup>1</sup> k.c. polega w pierwszej kolejności na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie ich łączył, a więc dotyczy to również wykonywania zatrudnienia. Zatrudnienie może być bowiem wykonywane na podstawie stosunku cywilnoprawnego (np. umowa o świadczenie usług, umowa zlecenia) lub stosunku pracy. Jeżeli jednak w treści stosunku prawnego łączącego strony ocenianego przede wszystkim przez sposób jego wykonywania przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 417).

Dokonując zatem oceny sposobu wykonywania przez powódkę umów zleceń, Sąd doszedł do przekonania, iż w tym stosunku prawnym przeważały cechy charakterystyczne dla stosunku pracy.

Uwzględniając powyższe ustalenia nie sposób zakwestionować fakt, iż M. B. nie miała swobody w wykonywaniu pracy na rzecz pozwanego, była zobowiązana wykonywać pracę osobiście, w sposób podporządkowany, w miejscu i czasie ściśle określonym przez pozwanego. Pracodawca nie pozostawił jej pełnej dyspozycyjności co do podjęcia czynności w prowadzonym przez siebie przedsiębiorstwie, a obie strony umowy akceptowały fakt, iż wynagrodzenie będzie ryczałtowe, niezależnie od przepracowanego czasu i wykonanych prac. Równocześnie powódka nie ponosiła odpowiedzialności za skuteczność wniesionych do sądu pozwów przeciwko klientom spółki (pożyczkobiorcom).

Zatem czynności wykonywane przez M. B. należy potraktować jako czynności starannego działania (charakterystyczne dla stosunku pracy), a nie rezultatu. Tym bardziej, iż pracodawca tak organizował powódcę pracę i przydzielone zadania, aby zajmowały one dniówkę roboczą (por. zeznania powódki w charakterze strony, j.w.).

Praca powódki również była podporządkowana pracodawcy. Wyzaczył on bowiem pracowników – kierowników działów, którzy rozdzielali pracę powódcę.

Powołane zatem powyżej okoliczności takie jak obowiązek wykonywania konkretnych czynności osobiście, w konkretnych godzinach, możliwość opuszczenia zakładu pracy w czasie pracy wyłącznie za wiedzą pracodawcy jak też brak swobody w regulowaniu czasu pracy i podporządkowanie pracownicze świadczą, w ocenie Sądu, iż w istocie ryzyko związane z wykonywaną przez M. B. pracą ponosił pozwany pracodawca.

Ryzyko prowadzenia działalności po stronie zatrudniającego stanowi kolejną cechę potwierdzającą, iż strony procesu łączył stosunek pracy.

Reasumując wskazać należy, iż roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy zawartej pomiędzy M. B. a (...) Sp. z o.o. w S. na czas określony w okresie od 30.06.2014r. 31.07.2014r., na czas określony od 01 sierpnia 2014r. do 31 sierpnia 2014r. oraz na podstawie umowy na czas nieokreślony od dnia 1 września 2014r. do 31 grudnia 2015r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika przygotowującego dokumentację klientów do spraw sądowych, specjalisty do spraw windykacji jest udowodnione.

Przy takim ustaleniu należało uznać, iż skoro kolejne umowy zlecenia stanowiły w istocie umowy o pracę zawierane na czas określony, to trzecia z tych umów z dnia 1 września 2014r. wiążąca strony, jako trzecia umowa zawarta na czas określony, z mocy prawa przekształciła się w umowę o pracę na czas nieokreślony, na warunkach zatrudnienia określonych w dniu 1 września 2014r. (z modyfikacjami wynikającymi z kolejnych zawieranych umów zleceń z dnia 1.10.2014r., z dnia 3.11.2014r., z dnia 1.12.2014r. z dnia 1.03.2015r. oraz umowy o pracę zawartej na czas określony z dnia 29.05.2015r.), co skutkowało uwzględnieniem powództwa w całości.



O takiej konsekwencji zawieranych kolejno umów na czas określony rozstrzyga treść art.25<sup>1</sup>§1 k.p. w brzmieniu sprzed nowelizacji kodeksu pracy, która weszła w życie z dniem 22 lutego 2016r. Stosunek pracy łączący powódkę i pozwaną spółkę ustał bowiem przed dniem 22.02.2016r.

Mając powyższe na uwadze Sąd ustalił, iż powódkę M. B. i pozwaną (...) Sp. z o.o. w S. w okresie od 30 czerwca 2014r. do 31 grudnia 2015r. łączył stosunek pracy na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, w którym to okresie M. B. świadczyła pracę na stanowisku pracownika przygotowującego dokumentację klientów do spraw sądowych, specjalisty do spraw windykacji, przy czym ustala, iż praca ta była świadczona:

a) w okresie od 30 czerwca 2014r. do 31 lipca 2014r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony z wynagrodzeniem miesięcznym brutto 1.680,00 zł;

b) w okresie od 1 sierpnia 2014r. do 30 sierpnia 2014r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony z wynagrodzeniem miesięcznym brutto 1.925,00 zł;

c) w okresie od 1 września 2014r. do 31 grudnia 2015r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z wynagrodzeniem miesięcznym brutto:

- 1.925,00 zł (w okresie od 1 września 2014r. do 30 września 2014r.),

- 2.200,00 zł (w okresie od 1 października 2014r. do 30 listopada 2014r.)

- 2.339,00 zł (w okresie od 1 grudnia 2014r. do 31 maja 2015r.),

- 3.650,00 zł (w okresie od 1 czerwca 2015r. do 31 grudnia 2015r.).

W konsekwencji, na podstawie art. 189 kpc, powództwo zostało uwzględnione w całości, o czym orzeczono w pkt I sentencji wyroku.

Prostym skutkiem ustalenia istnienia stosunku pracy jest zasadność roszczenia o nakazanie pozwanemu pracodawcy wydania świadectwa pracy za okres zatrudnienia M. B. w okresie od 30.06.2014r. do 31.12.2015r., o czym na podstawie art. 97§1 kp orzeczono w pkt II sentencji wyroku.

Dodać należy, iż Sąd oddalił wniosek pozwanej o dopuszczenie dowodu z zeznań b. prezesa zarządu pozwanej spółki U. O. uznając, iż wniosek ten jest spóźniony (został złożony na ostatniej rozprawie, a strona nie uprawdopodobniła, iż nie zgłosiła tego wniosku we właściwym czasie bez swojej winy), a zatem zmierza do przedłużenia postępowania w sprawie, a okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione – art. 217§§2 i §3 kpc.

Sąd również nie mógł uwzględnić zarzutu pozwanej, iż wniesiony pozew jest przedwczesny wobec braku wykazania przez powódkę przesłanek z art. 187§1 pkt 3 kpc. Strony nie wyraziły bowiem woli zawarcia ugody nawet przed Sądem (co wynika wprost z protokołu rozprawy z dnia 8.06.2016r. k. 111-113).

O kosztach procesu (pkt III sentencji wyroku) orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu – w oparciu o art. 98§1 i §3 kpc w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r. poz. 1800 ze zm.) i zasądzono z tego tytułu od pozwanej na rzecz powoda kwotę 360,00 zł. (stawka profesjonalnego pełnomocnika reprezentującego powódkę).

O brakujących kosztach sądowych orzeczono zaś z mocy art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2016r. poz. 623 ze zm.) w zw. z art. 98§1 i §3 kpc. Wysokość tychże

kosztów ukształtowała się na poziomie 1.082,00 zł. (brakująca opłata od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy prawa) – pkt IV sentencji wyroku.

SSR Karol Kwiatkowski