

Sygn. akt VI P 159/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ Dnia 25 marca 2016 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk - Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Beata Young

Ławnicy Marian Jan Bednarczyk Krystyna Narożańska

Protokolant Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 16 marca 2016 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko Zakładowi (...) w S.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, odszkodowanie, dodatkowe wynagrodzenie roczne, premie motywacyjną / kwartalną/

I. Ustala, że strony postępowania M. K. i Zakład (...) w S. w okresie od 1 11 2013r. do 31 08 2014r. łączył stosunek pracy, na podstawie którego powódka M. K. zatrudniona była u pozwanego w Zakładzie (...) w S. na stanowisku specjalisty ds. gospodarki odpadami z nieruchomości w wymiarze pełnego etatu.

II. Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 900 zł / dziewięćset złotych / tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2014r.

III. W zakresie żądań odszkodowania i premii kwartalnej / motywacyjnej / powództwo oddala.

IV. Wyrokowi w punkcie II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności

V. Odstępuje od obciążania powódki kosztami procesu na rzecz pozwanego.

Sygn. akt VI P 159/15

UZASADNIENIE

Powódka M. K. pozwem z dnia 4 marca 2015 r. wniosła odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 27.02.2015 r., domagając się od pozwanego Zakładu (...) w S. odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z powołaniem na nieprawdziwe przyczyny wypowiedzenia oraz ustalenia, że świadczona praca w ramach umowy zlecenia była pracą świadczoną w wymiarze pełnego etatu umowy o pracę.

Powódka w treści uzasadnienia wskazała, że pracę u pozwanego rozpoczęła 27 maja 2013 r. na podstawie umowy cywilnoprawnej – umowy zlecenia. W ramach umowy od maja do października 2013 r. przyjmowała deklaracje o wysokości opłaty za gospodarowanie odpadami komunalnymi od mieszkańców S., które od czerwca 2013 r. wprowadzała do programu ODPADY. Ustalone wynagrodzenie wynosiło 15 zł brutto za godzinę. Od początku listopada 2013r. otrzymała samodzielne stanowisko pracy wraz z niezbędnym jego wyposażeniem (komputer, telefon, dostęp indywidualny do programu) i codziennie w godz. 7-15:00 wykonywała tę samą pracę podlegając bezpośredniemu nadzorowi M. S. – kierownika działu (...)polegającą na: - obsłudze klientów (...)(odbieranie telefonów, rozpatrywanie skarg, - przyjmowanie zleceń dotyczących odbioru odpadów komunalnych), przyjmowanie deklaracji od mieszkańców

gminy i wprowadzanie ich do programu ODPADY, - tworzenie pism – odpowiedzi na pisma, skargi mieszkańców gminyS., - współpraca z firmami zewnętrznymi.

Wszystkie te czynności wykonywane były na tym samym stanowisku pracy pod nadzorem i na polecenie bezpośredniego przełożonego. W tym systemie – na umowę zlecenia pracowała powódka w (...) w S. do lutego 2014 r.

Od 1 marca 2014 r. zasady zatrudnienia zmieniły się, bowiem w wyniku przeprowadzonego konkursu na stanowisko Specjalista ds. gospodarki odpadami z nieruchomości zamieszkałych, po wygranym przez powódkę konkursie zostało zaproponowane jej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy tj. 1/2 etatu. W treści konkursu nie było żadnej wzmianki o niepełnym etacie. Jako uzupełnienie do 8 godzinnego dnia pracy pozwany zaproponował powódce podpisywanie co miesiąc umów zlecenia w ramach wykonywania pracy biurowej niczym nie odróżniającej się od obowiązków wykonywanych w ramach zatrudnienia w wymiarze 1/2 etatu szczegółowo określonej w zakresie obowiązków. Nadal wykonywała pracę w takim samym zakresie.

Z uwagi na to, że powódka była jedynym żywicielem rodziny, a od czerwca 2014 r. wychowuje sama dziecko, mając na uwadze także sytuację na rynku pracy, przyjęła tą propozycję, zwłaszcza, że zarysowane zostały perspektywy kontynuacji pracy w oparciu o umowę o pracę na cały etat. Drugą połowę etatu miała otrzymać inna pracownica.

Od 1 września 2014 r. powódka rozpoczęła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, która została wypowiedziana w dniu 27.02.2015 r. i od którego wypowiedzenia się odwołuje, wnosząc równocześnie o uznanie wcześniej wykonywanej pracy jako pracę świadczoną w ramach umowy o pracę w pełnym wymiarze tj. 1 etat i wszelkich z tym związanych skutków.

Powódka wskazała, iż przyczyna wypowiedzenia wskazana przez Dyrektora pozwanego J. S. związana z reorganizacją w dziale nie jest zrozumiała, prawdziwa i rzeczywista. W dziale (...) jest niedobór zatrudnienia i stan taki panuje od samego początku pracy, a został spotęgowany odejściem jednej pracownicy na urlop macierzyński w styczniu 2015 r. Skutkowało to spiętrzeniem się obowiązków i koniecznością pracy w godzinach nadliczbowych, praca 4 osób była wykonywana przez dwie osoby.

Wskazana przyczyna wypowiedzenia nie jest także rzeczywista, albowiem od 16.02.2015r. pracę w (...) podjęła J. K., którą powódka wdrażała so pracy.

Ponadto w dniu 2.03.2015 r. na miejsce powódki została oddelegowana pracownica Urzędu Miasta w S.. Zatem stanowisko nie zostało zlikwidowane i jest nadal potrzebne.

Pracodawca nie zgłaszał żadnych uwag ani zastrzeżeń do pracy powódki a więc nie miał żadnych powodów do zwolnienia.

Z powodu wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę z powołaniem się na nieprawdziwe i nieistniejące przyczyny, co oznacza, że wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem prawa i z tego tytułu powódka wniosła o:

1. odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać tj. do dnia 1.09.2015 r. z ograniczeniem do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia czyli 9.000 zł;
2. uznanie przepracowanego okresu od listopada 2013 r. do dnia rozwiązania umowy o pracę jako formę świadczenia pracy na zasadach umowy o pracę w wymiarze pełnego etatu, a nie jak zostało to formalnie rozpisane na dwa odrębne stosunki pracy 1/2 etatu i umowa zlecenie mająca być wyrównaniem czasu pracy do pełnego etatu;
3. w sytuacji, gdyby Sąd uznał prośbę o uznanie zatrudnienia na umowę zlecenia w okresie od 1 listopada 2013 r. do 31.08.2014 r. jako pracę w pełnym wymiarze zatrudnienia na 1 etat, zobowiązanie pozwanego w trybie pilnym do wyrównania niewypłaconych świadczeń, które przysługiwałyby w okresie świadczenia pracy w ramach umowy o pracę na pełen etat: premii kwartalnych i wypłaty 13-tej pensji, których została pozbawiona w pełnym wymiarze.

Doprecyzowując żądanie pozwu powódka w piśmie procesowym z dnia 20 marca 2015 r. wniosła o zasądzenie odszkodowania w wysokości 9000 zł, a w przypadku uznania wykonywanej pracy na podstawie umowy zlecenia za pracę świadczoną w pełnym wymiarze 1 etatu na podstawie umowy o pracę zasądzenie premii kwartalnej za okres od I-III 2014r. w kwocie 950,67 zł, za okres od IV-VI 2014r. w kwocie 483,47 zł (dopłata), VII-IX 2014 r. w kwocie 483,47 zł oraz dopłaty do trzynastej pensji w wysokości 900,00 zł.

Na rozprawie w dniu 19 sierpnia 2015 r. powódka sprecyzowała żądanie pozwu podtrzymując stanowisko wyrażone w piśmie procesowym z dnia 20 marca 2015 r. wskazując, iż wnosi o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem zasad współzycia społecznego czyli za formę, w jakiej dokonano wypowiedzenia umowy o pracę.

Pismem procesowym z dnia 8 grudnia 2015 r. powódka sprecyzowała żądanie pozwu wskazując, iż wnosi o zasądzenie odszkodowania w wysokości równowartości wynagrodzenia za czas, do którego miała trwać umowa tj. do 31 sierpnia 2015 r. z ograniczeniem do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w wysokości 9000 zł brutto, w przypadku uznania przez Sąd wykonywanej pracy jako pracy na podstawie umowy o pracę zasądzenia premii kwartalnej w wysokości 950,67 zł za okres od stycznia do marca 2014 r. o od kwietnia do czerwca 2014 r. oraz od lipca do września 2014 r. w wysokości 483,47 zł za każdy okres oraz zasądzenie kwoty 900 zł tytułem dopłaty do dodatkowego wynagrodzenia rocznego tzw. trzynastki.

W odpowiedzi na pozew Zakład (...) w S. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego przy uwzględnieniu stawki minimalnej.

Pozwany przyznał, iż strony łączył stosunek pracy od 1 września 2014 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2015 r., który został wypowiedziany w dniu 27 lutego 2015 r. ze skutkiem na dzień 14 marca 2014 r. Wypowiedzenie umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem zostało dokonane zgodnie z obowiązującymi przepisami i nie wymagało podania przyczyny wypowiedzenia. A zatem zarzut powódki co do nieprawdziwości i nieistniejącej przyczyny wypowiedzenia pozbawiony jest zasadności.

Pozwany nie zgodził się także ze stanowiskiem powódki, iż proces i przebieg zwolnienia z pracy naruszał zasady współzycia społecznego czy sprzeczny był ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, tym bardziej w sposób rażący.

Nawet gdyby przyjąć za powódką, iż wypowiedzenie umowy o pracę było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, to strona powodowa w żadnym zakresie tego nie udowodniła. Nadto art. 8 k.p. jak i art. 5 k.c. stosowany może być wyłącznie w wyjątkowych sytuacjach i nie może być samodzielną podstawą dochodzenia roszczeń.

Nadto umowa o pracę została zawarta na czas określony, a pozwany nie gwarantował powódce dalszego zatrudnienia.

Pozwany w całości zakwestionował także roszczenie powódki o ustalenie istnienia stosunku pracy tj. uznania, że umowy zlecenia zawierane z powódką w okresie od 1 listopada 2013 r. do dnia 31 sierpnia 2014 r. odpowiadały stosunkowi pracy. Pozwany zaprzeczył twierdzeniom powódki, jakoby umowy zlecenia zaproponowane zostały powódce jako uzupełnienie do 8 godzinnego dnia pracy, a także jakoby w ramach wspomnianych umów zlecenia powódka wykonywała pracę, która niczym nie różniła się od obowiązków wykonywanych w ramach zatrudnienia w wymiarze 1/2 etatu. Z uwagi na profil działalności pozwanego występuje konieczność zlecenia mniej skomplikowanych prac biurowych, celem zapewnienia prawidłowości oraz terminowości przesyłania korespondencji, ale także usług, które w założeniu swym zmierzają mają do zwiększenia świadomości mieszkańców S. w zakresie funkcjonowania systemu odbioru odpadów. Powódka ma i miała świadomość tego w chwili zawierania umów zlecenia. Nadto nie miało związku ze stanowiskiem powódki, w szczególności nie korelowało z zakresem obowiązków powódki świadczonych w ramach umowy o pracę. Pozwany podkreślił, iż inne były obowiązki powódki świadczone w ramach umów zlecenia, które w ogólności określić można jako prace biurowe polegające m.in. na kopertowaniu korespondencji przy użyciu specjalistycznej kopertownicy czy adresowaniu zwrotek. W ramach zleceń powódka prowadziła także prezentację dla

mieszkańców dotyczącą funkcjonowania systemu odbioru odpadów poza siedzibą pracodawcy. Czynności te nie były wykonywane pod nadzorem i na polecenie przełożonego.

W ocenie pozwanego także żądania w zakresie wyrównania niewypłaconych świadczeń nie zasługują na uwzględnienie. Zgodnie bowiem z obowiązującym u pozwanego Regulaminem wynagradzania pracowników – Regulaminem Premiowania – premia motywacyjna (kwartalna) stanowi „nagrodę za przygotowanie, nadzorowanie i pełne rozliczenie zadania inwestycyjnego i ma charakter uznaniowy. Decyzję o jej uruchomieniu i przyznaniu podejmuje dyrektor. Tym samym nawet gdyby powódka w okresie od 1 listopada 2013 r. do 31 sierpnia 2014 r. wykonywała pracę w pełnym wymiarze okoliczność ta nie powodowałaby automatycznie konieczności przyznania jej premii motywacyjnej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 27 maja 2013 r. pozwany zawarł z powódką umowę zlecenia na przyjmowanie deklaracji dot. opłaty za wywóz odpadów ze stawką godzinową 15 zł brutto. Następnie w kolejnych miesiącach zawierane były umowy zlecenia obejmujące łącznie okres do dnia 31 sierpnia 2014 r.

Początkowo powódka przyjmowała deklaracje w tymczasowo utworzonym stanowisku w holu Urzędu Miasta w S., a następnie w siedzibie pracodawcy. Prowadziła prezentacje dla mieszkańców S. w zakresie funkcjonowania systemu odbioru odpadów w okresie czerwiec – wrzesień 2013 r.

W okresie wakacyjnym powódka została przeszkolona przez informatyka w zakresie wprowadzania danych z deklaracji do systemu komputerowego ODPADY.

Od listopada 2013 r. w związku z organizacją działu (...) powódka otrzymała swoje stanowisko pracy w siedzibie pozwanego. Pracowała wspólnie z G. J., E. F. w jednym pokoju. w Dziale zatrudniony był także J. D. a kierownikiem był M. S..

Pracę w ramach umowy zlecenia wykonywała w czasie ośmiogodzinnego dnia pracy od 7:00 do 15:00 pod nadzorem bezpośredniego przełożonego M. S. – Kierownika działu (...). Do zakresu zadań powódki w ramach umowy zlecenia obejmujących formalnie obsługę systemu dot. deklaracji za wywóz odpadów komunalnych a następnie prace biurowe, należała również praca polegająca na obsłudze klientów Zakładu (...) tj. odbieranie telefonów, rozpatrywanie skarg, przyjmowanie zleceń dotyczących odbioru odpadów komunalnych, przyjmowała deklaracje od mieszkańców gminy i wprowadzała je do programu ODPADY, odpowiadała na pisemne skargi mieszkańców oraz współpracowała z firmami zewnętrznymi.

Żaden z pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę czy też umowy zlecenia i umowy o pracę nie miał w swoich zadaniach obsługi kopertownicy. Była ona używana przeważnie przez E. F., czasami przez G. R..

Powódka w okresie od 1 marca 2014 r. do 31 sierpnia 2014 r. mimo zawartej umowy o pracę na stanowisku Specjalisty ds. gospodarki odpadami w wymiarze 1/2 etatu i jednocześnie umowy zlecenia na prace biurowe, wykonywała obowiązki wynikające z zakresu obowiązków, pod nadzorem bezpośredniego przełożonego Kierownika Działu (...), w godzinach od 7 do 15, codziennie. Sposób wykonywania obowiązków przez powódkę, miejsce i czas ich wykonywania, podległość kierownikowi działu (...) nie zmieniły się w żaden sposób w stosunku do okresu ich wykonywania od 1 listopada 2013r.

dowód: umowy zlecenie – k. 14-29, zeznania powódki M. K. – k.155-156 (nagranie z rozprawy z dnia 16 marca 2016r. 00:08:58-00:27:51), zeznania świadka E. F. – k. 119-121 (nagranie z rozprawy z dnia 27 listopada 2015r. 00:21:27-00:52:18), zeznania świadka G. R. – k. 122-124 (nagranie z rozprawy z dnia 27 listopada 2015r. 00:55:03-01:20:43), zeznania świadka M. S. – k. 124-125 (nagranie z rozprawy z dnia 27 listopada 2015r. 01:34:52-02:02:50), zeznania świadka J. D. – k. 126 (nagranie z rozprawy z dnia 27 listopada 2015r.

02:04:24-02:15:34), zeznania dyrektora pozwanego J. S. – k. 156-157 (nagranie z rozprawy z dnia 16 marca 2016r. 00:27:51-00:42:31)

Po przeprowadzonym u pozwanego konkursie na wolne stanowisko Specjalisty ds. gospodarki odpadami, powódce która wygrała konkurs, pracodawca zaproponował zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy tj. 1/2 etatu na umowę o pracę oraz kontynuację zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia w celu dopełnienia godzin do pełnego etatu. Powódka stając do konkursu nie wiedziała, że ma być to zatrudnienie w wymiarze połowy etatu.

dowód: ogłoszenie o naborze na wolne stanowisko wraz z listą kandydatów i informacją o wynikach naboru – k. 11-13, zeznania powódki M. K. – k.155-156 (nagranie z rozprawy z dnia 16 marca 2016r. 00:08:58-00:27:51)

W dniu 1 marca 2014 r. powódka została zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy tj. 1/2 etatu na stanowisku specjalisty ds. gospodarki odpadami z nieruchomości na czas określony do dnia 31 sierpnia 2014 r.

Z dniem 1 lipca 2014 r. pozwany powierzył powódce stanowisko specjalisty ds. gospodarki odpadami komunalnymi.

Od dnia 1 września 2014 r. powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na dotychczasowym stanowisku pracy na czas określony do dnia 31 sierpnia 2015 r.

dowód: umowa o pracę – k. 1 i k. 12 część B akt osobowych powódki, powierzenie – k. 9 część B akt osobowych powódki

Do zakresu obowiązków powódki zatrudnionej na stanowisku specjalisty ds. gospodarki odpadami komunalnymi z nieruchomości zamieszkałych a następnie specjalisty ds. gospodarki odpadami komunalnymi należało: - prowadzenie działań informacyjnych i edukacyjnych w zakresie gospodarki odpadami, - przyjmowanie, analiza i wprowadzanie do systemu deklaracji składanych przez właścicieli nieruchomości, - tworzenie, prowadzenie i ewidencja elektronicznych baz danych w zakresie obsługi właścicieli nieruchomości, - wykonywanie innych zadań związanych z wdrażaniem systemu gospodarki odpadami, - prowadzenie postępowań wynikających z ordynacji podatkowej.

dowód: zakres obowiązków i uprawnień pracownika – k. 6 i 16 część B akt osobowych powódki

Zgodnie z obowiązującymi u pozwanego uregulowaniami w zakresie wynagradzania pracowników szczegółowo określonymi w Regulaminie Wynagradzania Pracowników Zakładu (...) w S. oraz w Zakładowym Regulaminie Premiowania.

Pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze określone w umowie o pracę, jednak nie niższe od najniższego wynagrodzenia (§ 2 ust. 1 Regulaminu Wynagradzania).

Obok wynagrodzenia zasadniczego pracownikom przysługiwało prawo do premii uznaniowej, uzależnionej od efektów pracy. Wysokość i zasady wypłaty premii ustalone zostały w Regulaminie premiowania (§ 2 ust. 3 Regulaminu Wynagradzania).

Premię uznaniową przyznawał Dyrektor po uwzględnieniu możliwości finansowych jednostki, biorąc pod uwagę m.in.: - sumienność i staranność w wykonywaniu pracy, - przestrzeganie regulaminu pracy i wynikających z niego obowiązków dla pracownika, - pozytywna okresowa ocena pracownika, - obecność w pracy, - poszanowanie mienia pracodawcy, - stosunek do klientów i współpracowników.

Decyzją Dyrektora, pracownicy mogą otrzymywać premię motywacyjną za przygotowanie, nadzorowanie i pełne rozliczenie zadania inwestycyjnego zgodnie z Regulaminem premiowania (§ 2 ust. 4-5 Regulaminu Wynagradzania).

Regulamin Wynagradzania Pracowników Zakładu (...) w S. – k. 62-74

Zgodnie z Zakładowym Regulaminem Premiowania fundusz premii regulaminowej (nazywany premią uznaniową) tworzyło się w ramach środków na wynagrodzenia w wysokości do 80% planowanego funduszu płac wynagrodzeń zasadniczych. Premia przysługiwała miesięcznie wszystkim pracownikom po spełnieniu wymogów określonych w Regulaminie. Maksymalna wysokość premii regulaminowej dla poszczególnych stanowisk wynosiła: a) główny księgowy – 80%, b) stanowiska samodzielne – główny specjalista, specjalista, pracownik ds. księgowości, inspektor – 80%, c) pracownicy na stanowiskach robotniczych – kierowca, mechanik – 80%, d) robotnik do prac ciężkich – ładowacz – 60%, e) zmiatacze, pracownicy gospodarczy – 40%, f) sprzątaczkę biurowe oraz pracownicy zaplecza technicznego – 10%.

Maksymalny procent premii mógł zostać przyznany po uruchomieniu funduszu premiowego w wysokości wystarczającej na jego pokrycie. Decyzję o uruchomieniu premii podejmował Dyrektor zakładu pracy.

Warunkiem otrzymania premii było:

- sumienność i staranność w wykonywaniu pracy, w tym obowiązków wynikających z zakresu czynności i poleceń wydawanych przez przełożonego,
- przestrzeganie regulaminu pracy i wynikających z niego obowiązków dla pracownika,
- pozytywna okresowa ocena pracownika,
- obecność w pracy,
- poszanowanie mienia pracodawcy i dobrego imienia zakładu,
- wykazywanie własnej inicjatywy i nowatorstwa w wykonywanych obowiązkach
- pozytywny stosunek do klientów i współpracowników.

Pracownik nie uzyskiwał prawa do premii, jeśli w okresie rozliczeniowym niewłaściwie wywiązywał się z obowiązków służbowych, naruszał przepisy BHP a w szczególności w przypadku nieobecności nieusprawiedliwionej w co najmniej jednym dniu pracy w danym miesiącu, spóźnienia do pracy, opuszczenia stanowiska pracy w trakcie godzin jej wykonywania bez zgody przełożonego, powodowania szkód i strat w wyniku braku gospodarności lub nie kierowania się dobrem zakładu przy wykonywaniu powierzonych zadań czy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 k.p.

Premia za dany miesiąc wypłacana była z dołu łącznie z bieżącą wypłatą wynagrodzenia.

W ramach środków na wynagrodzenie tworzyło się fundusz premii motywacyjnej w wysokości do 20% planowanego funduszu płac zasadniczych i dodatków brygadzistowskich. Premia motywacyjna stanowić miała nagrodę za przygotowanie, nadzorowanie i pełne rozliczenie zadania inwestycyjnego i miała charakter uznaniowy.

Decyzję o uruchomieniu i przyznaniu premii pracownikom zakładu podejmował Dyrektor.

Za okres rozliczeniowy przyjmowano kwartał kalendarzowy.

dowód: Zakładowy Regulamin Premiowania – k. 75-76

Powódka w czasie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę otrzymywała wraz z wynagrodzeniem premię regulaminową i dodatkową a także premię motywacyjną / kwartalną /, zgodnie z regulaminami obowiązującymi u pracodawcy.

dowód: karta wynagrodzeń – k. 130-131, k.135, 149-150

W dniu 27 lutego 2015 r. pozwany Zakład (...) w S. wypowiedział powódce M. K. umowę o pracę zawartą na czas określony w dniu 1 września 2014 r. z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 14 marca 2015 r. Powódka miała do wyboru trzy oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę: dwa za wypowiedzeniem dwutygodniowym, a jedno na mocy porozumienia stron z różnicą dotyczącą świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia bądź zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy .

W trakcie wręczenia wypowiedzenia obecna była kadrowa K. M. , dyrektor oraz kierownik M. S.. Powódka próbowała ustalić przyczynę rozwiązania z nią umowy o pracę. Dano powódce czas do namysłu , ponadto umożliwiono rozmowę w dyrektorem pozwanego .

dowód: wypowiedzenie część C akt osobowych powódki, zeznania powódki M. K. – k., zeznania świadka K. M. – k. 123-124 (nagranie z rozprawy z dnia 27 listopada 2015r. 01:22:04-01:31:45)

Wynagrodzenie powódki M. K. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4022,12 zł brutto.

dowód: zaświadczenie – k. 77

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo M. K. w części zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków: E. F., G. R., M. S., , K. M. , J. D. i dyrektora pozwanego J. S. a także zeznania powódki M. K., albowiem były one konsekwentne, logiczne i spójne, nadto w pełni korespondowały ze sobą.

Sąd dokonując ustaleń faktycznych w zakresie ustalenia łączącego strony stosunku w okresie od 1 listopada 2013 r. do 31 sierpnia 2014 r., w okresie obowiązywania umów zlecenia, w oparciu właśnie o zeznania wskazanych świadków bezpośrednio współpracujących z powódką jak również kierownika M. S. czy też dyrektora J. S., powziął przekonanie , iż powódka wykonywała pracę w ramach umowy zlecenia tożsamą , jak na podstawie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy od 1 03 2014r. Praca powódki od 1 listopada 2013r. wykonywana była pod kierownictwem i nadzorem przełożonego M. S. w siedzibie pozwanego na wyodrębnionym stanowisku pracy, powódka posiadała ściśle określony zakres obowiązków i stałe godziny pracy odpowiadające pracy w wymiarze pełnego etatu . Jej zakres obowiązków wynikający ze stosunku pracy w okresie zatrudnienia na pół etatu od 1 03 2014r. w żaden sposób nie był wyodrębniony od umowy zlecenia, a czynności jakie miała wykonywać na podstawie umowy zlecenia nie można było wyodrębnić ani oddzielić od tych wykonywanych na podstawie umowy o pracę . Samo wskazanie w umowie zlecenia, że są to prace biurowe, przy jednocześnie niemożliwym nawet dla kierownictwa pozwanego wyodrębnienia tychże zakresów obowiązków w sposób oczywisty prowadził do wniosku, że powódka wykonywała jednolite obowiązki w ramach stosunku pracy.

Sąd orzekający uznał zeznania powódki za wiarygodne i mogące stanowić podstawy ustaleń faktycznych w sprawie. Powódka konsekwentnie wskazywała, iż w okresie od listopada 2013 r. do lutego 2014 , kiedy wykonywała pracę na podstawie umowy zlecenia i od 1 marca 2014r. do sierpnia 2014 r. gdy była zatrudniona na podstawie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy,a umowa zlecenia miała być „dopełnieniem” do ośmiogodzinnego dnia pracy , wykonywała jednakową pracę , pracę tego samego rodzaju , w ramach podporządkowania i w stałym miejscu pracy , korzystając ze stanowiska pracy i narzędzi pracy pracodawcy . Zeznania powódki w zakresie wykonywanych obowiązków, miejsca pracy czy też nadzoru w pełni korespondowały z zeznaniami świadków. Zeznania powódki ponadto nie wskazują , aby wręczenie wypowiedzenia umowy o prace powódce naruszało zasady współzycia społecznego , aby odbyło się bez poszanowania praw pracownika , czy aby na powódkę wywierano jakiegokolwiek naciski.

Dokonując ustaleń faktycznych w sprawie Sąd meriti oparł się na dowodach z dokumentów w postaci dokumentów z akt osobowych i kart wynagrodzeń , zaświadczenia o wynagrodzeniu , albowiem ich rzetelność i wiarygodność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Nadto Sąd nie znalazł podstaw do zdyskredytowania ich wiarygodności.

W ocenie Sądu bez znaczenia dla rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie były dowody przedłożone przez powódkę a dotyczące unieważnienia naboru w marcu 2014 r. przez pozwanego w postaci artykułów i treści ogłoszenia.

Przechodząc do rozważań prawnych wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Zatrudnienie w ramach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ k.p.).

„Stosunek pracy jest określoną więzią prawną łączącą pracownika z pracodawcą, w ramach której pracownik zobowiązuje się do wykonywania na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy pracy określonego rodzaju, a pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania go za wynagrodzeniem. Wskazana definicja legalna ma jednak charakter cząstkowy, gdyż obejmuje jedynie kluczowe elementy konstrukcyjne stosunku pracy. Pominięto w niej natomiast pozostałe zobowiązania stron wynikające z obowiązujących regulacji prawnych, jak również specyfikę niektórych nietypowych odmian tego stosunku (np. przesunięcie w ramach stosunku pracy tymczasowej, kompetencji kierowniczych na podmiot, na rzecz którego pracownik wykonuje pracę).

Ze swej istoty stosunek pracy ma charakter zobowiązania wzajemnego - każda z jego stron jest jednocześnie zobowiązana i uprawniona względem drugiej strony. Podmiot zobowiązany do wykonywania pracy jest jednocześnie uprawniony do wynagrodzenia (i szeregu innych świadczeń), podmiot zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia jest natomiast uprawniony do żądania wykonywania pracy podporządkowanej. W ten sposób każda ze stron stosunku pracy jest jednocześnie względem siebie dłużnikiem i wierzycielem. Podstawowe zobowiązanie pracownika wynikające ze stosunku pracy ma charakter zobowiązania do starannego działania, a nie do osiągnięcia określonego rezultatu.

Stosunek pracy jest zawsze relacją dwustronną, łączącą pracownika i pracodawcę. Oznacza to, że układ podstawowych zobowiązań z tego stosunku zamyka się w relacji pracownik i pracodawca. Pracownik zobowiązuje się do osobistego świadczenia pracy, a zatem nie może samodzielnie podstawić zastępcy, który w jego imieniu wykona zobowiązanie.

Prawo nie zabrania pozostawania jednej osoby w kilku stosunkach pracy z tym samym pracodawcą, pod warunkiem jednak, że każdy z tych stosunków będzie miał za swój przedmiot zobowiązanie do wykonywania różnorodnych prac.

Z tym samym pracodawcą, w zakresie wykonywania pracy tego samego rodzaju, pracownik może pozostawać tylko w jednym stosunku pracy, nawet w przypadku wykonywania na rzecz pracodawcy kilku rodzajów pracy podporządkowanej należy domniemywać, że strony łączy jeden stosunek pracy (wyrok SN z dn. 13.03.1997 r., I PKN 43/97, OSNAPiUS 1997, Nr 24, poz. 494 oraz wyrok SN z dn. 14.02.2002r., I PKN 876/00, Monitor Pr. 2004, Nr 5, s. 3).

O prawnej kwalifikacji danego stosunku prawnego jako stosunku pracy decydują cechy charakteryzujące przedmiot głównego świadczenia wykonywanego w ramach tego stosunku, a więc pracy. Cechy te są dekodowane bezpośrednio lub pośrednio z treści § 1 komentowanego przepisu. Przepis ten daje oparcie dla wyprowadzenia wniosku, że stosunkiem pracy w jego rozumieniu jest społeczny stosunek pracy: dobrowolnie podporządkowanej, odpłatnej i wykonywanej osobiście na rzecz podmiotu zatrudniającego. Cechy te wynikają wprost z art. 22 § 1 k.p., jednak dla pełnego obrazu wymienić tu jeszcze należy skooperowanie (zespołowość) pracy oraz jej wykonywanie w warunkach przerzucenia ryzyka na pracodawcę.

Zgodnie z art. 11 k.p., nawiązanie stosunku pracy, bez względu na jego podstawę, zawsze wymaga zgodnego oświadczenia woli obu stron (przeciwieństwem dobrowolności jest praca przymusowa, nazywana także pracą jednostronnie wyznaczoną, którą wykonują np. osoby pozbawione wolności w ramach swoich obowiązków

wynikających z regulaminu odbywania kary). Dobrowolność jest cechą charakteryzującą zarówno stosunki zobowiązaniowe prawa prywatnego, jak i wszelkie stosunki prawne zatrudnienia pozapracowniczego.

Najważniejszą cechą charakteryzującą pracę świadczoną w ramach stosunku pracy jest jej podporządkowanie. Ustawodawca wskazał także na dodatkowy element, jakim jest wyznaczenie przez pracodawcę miejsca i czasu świadczenia pracy. Można więc przyjąć, że zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy podporządkowanej oznacza poddanie się przez niego kierownictwu pracodawcy. Granice owego kierownictwa (podporządkowania) wyznacza umówiony rodzaj pracy. Podporządkowanie to określa się mianem podporządkowania organizacyjnego.

Istotą kierownictwa pracodawcy jest prawo wydawania pracownikowi poleceń. Jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych - poza sumiennym i starannym wykonywaniem pracy - jest oczywiście stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą umówionej pracy i nie są sprzeczne z prawem (art. 100 § 1 k.p.). Prawo wydawania przez pracodawcę poleceń jest koniecznym elementem treści stosunku pracy - wchodzi bowiem w skład przyjętej konstrukcji przedmiotu zobowiązania pracowniczego. Pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonej rodzajowo. Przez rodzaj pracy rozumieć należy zbiorcze określenie zespołu pokrewnych czynności, najczęściej przez wskazanie stanowiska lub zawodu. W ten sposób w ramach wyznaczonych określonym rodzajem pracy pracownik oddaje się do dyspozycji pracodawcy. Ten zaś dzięki temu uzyskuje prawo do konkretyzowania ogólnie ujętego przedmiotu zobowiązania pracowniczego, a instrumentem tej konkretyzacji są właśnie polecenia.

Najczęściej przyjmuje się, że kierownictwo pracodawcy wyraża się w trzech podstawowych sferach. Pracodawca może bowiem konkretyzować rodzaj pracy i w jego ramach dysponować osobą pracownika w zakresie miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Dlatego sformułowanie zawarte w art. 22 § 1 k.p. o "miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę" należy rozumieć jako dookreślenie kierownictwa pracodawcy, a nie uprawnienie do swobodnego decydowania o miejscu i czasie wykonywania pracy. Te parametry bowiem wynikają zarówno z treści umowy o pracę, jak i z obowiązujących pracodawcę regulacji porządkowych (np. regulaminu pracy), a zatem nie mogą stanowić sfery wyłącznych kompetencji podmiotu zatrudniającego.

Zasadą jest, że za wykonaną pracę pracownik nabywa umówione wynagrodzenie, a jeśli jest ku temu podstawa prawna - wynagrodzenie należy się także za czas niewykonywania pracy (np. urlopy wypoczynkowe czy niektóre płatne zwolnienia od pracy). Odpłatność pracy jest cechą bezwzględną stosunku pracy, co oznacza, że pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść go na inną osobę (art. 84 k.p.).

Ze sformułowania "pracownik zobowiązuje się" użytego w treści art. 22 § 1 k.p. można wyprowadzić wniosek dotyczący wymogu osobistego świadczenia pracy. Oznacza to, że pracownik wykonuje swoje zobowiązanie tylko wtedy, kiedy osobiście świadczy pracę.

Układ zależności pomiędzy stronami stosunku pracy, oparty na pracowniczym podporządkowaniu, przekłada się także na rozkład ryzyka, jakie wiążą się z zatrudnieniem. Najczęściej wyróżnia się cztery takie ryzyka: ekonomiczne, techniczne, socjalne i osobowe. Ryzyko ekonomiczne polega na obciążeniu podmiotu zatrudniającego obowiązkiem wypłaty wynagrodzenia i realizacji innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy w zamian za wykonaną pracę, niezależnie od uzyskanych z tego tytułu przez pracodawcę efektów ekonomicznych. Pracownik jako podmiot zależny od pracodawcy nie ma wpływu na podejmowane decyzje i kierunki działalności pracodawcy, a zatem nie może być obciążony ryzykiem powodzenia przedsięwzięć gospodarczych.

Podkreślić należy, iż zatrudnienie może mieć charakter pracowniczy lub niepracowniczy. To pierwsze jest regulowane prawem pracy, natomiast stosunki zatrudnienia niepracowniczego podlegają prawu cywilnemu, administracyjnemu, konstytucyjnemu, kanonicznemu lub karnemu wykonawczemu. Każdy z wymienionych reżimów zatrudnienia określa cechy właściwe dla regulowanych przezeń stosunków prawnych. W przypadku stosunków administracyjnoprawnych (służbowych), ustrojowych (konstytucyjnoprawnych), penalnych i kanonicznych regulujące je przepisy prawa wyznaczają w sposób sztywny stanowiska, zawody czy rodzaje zajęć, których piastowanie lub wykonywanie wiąże się z określonym rodzajem stosunku zatrudniania. Reguła ta nie ma jednak zastosowania względem stosunków pracy i stosunków zatrudnienia cywilnoprawnego, gdyż obowiązujące prawo co do zasady nie przypisuje określonych

stanowisk czy rodzajów prac do właściwości prawa pracy lub prawa cywilnego. W praktyce mamy więc do czynienia ze swoistą "konkurencyjnością" zatrudnienia pracowniczego i zatrudnienia cywilnoprawnego. O tym, jaki reżim prawny - prawo pracy czy prawo cywilne - powinien być w konkretnym przypadku zastosowany, decyduje nie rodzaj danego zajęcia, ale warunki jego wykonywania.

Jak wyżej wspomniano, praca wykonywana w ramach stosunku pracy charakteryzuje się określonymi cechami, przy czym najważniejszym elementem jest podporządkowanie pracowniczemu (kierownictwo pracodawcy). W stosunku pracy przedmiot zobowiązania pracownika jest determinowany parametrem rodzaju pracy, natomiast w stosunkach cywilnoprawnych przedmiot ten jest wyznaczony za pomocą parametru określonych czynności prawnych lub faktycznych albo określonego dzieła. Zakreślenie obowiązków wykonawcy przez uzgodnienie jedynie jednej lub kilku czynności lub dzieła do wykonania, ogranicza zleceniodawcom możliwość dysponowania osobą wykonawcy. Dlatego w stosunkach cywilnoprawnych nie ma mowy o poleceniach podmiotu zatrudniającego, nie są one zresztą konieczne z uwagi na precyzyjne uzgodnienie parametrów pracy. O kwalifikacji prawnej zatrudnienia decyduje zatem sposób sformułowania przedmiotu zobowiązania, a następnie sposób jego realizacji. Warto też wspomnieć o zjawisku tzw. samozatrudnienia, które polega na wykonywaniu pracy w ramach zarejestrowanej przez osobę fizyczną działalności gospodarczej. Osoba ta mająca status przedsiębiorcy oferuje swoje usługi innym podmiotom (przedsiębiorcom).

Ocena charakteru zatrudnienia. W praktyce powstać mogą wątpliwości co do oceny konkretnego stosunku zatrudnienia, a więc ustalenie, czy ma on charakter pracowniczy czy cywilnoprawny. Oczywiście kryteriami oceny mogą tu być cechy charakteryzujące zatrudnienie pracownicze, dla których oparciem jest treść art. 22 § 1 k.p. Pomimo skatalogowania tych cech nie zawsze dokonanie kwalifikacji jest zadaniem łatwym. Dlatego pomocne mogą okazać się wskazówki sformułowane w orzecznictwie sądowym. Jeżeli w stosunku prawnym nie przeważają cechy stosunku pracy, to o jego charakterze przesądza nazwa i sposób realizacji zobowiązania (wyrok SN z dn. 2.09.1998r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999, Nr 18, poz. 582).

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. 2. Przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględniać okoliczności istniejące w chwili jej zawierania (wyrok SN z dn. 18.06.1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, Nr 14, poz. 449).

W praktyce spotkać można przypadki ukrywania za pomocą klauzul umownych rzeczywistej woli stron, np. wyłączenie wymogu osobistego świadczenia pracy lub przerzucenie ryzyka na wykonawcę, przy zachowaniu zasady podporządkowania osoby świadczącej pracę dającemu zlecenie. Taki stan jest źródłem problemów w ocenie charakteru prawnego zatrudnienia, a jednocześnie może rodzić pokusę łatwego omijania przepisów prawa pracy. Dlatego wydaje się, że przy ocenie charakteru zatrudnienia bezwzględny prymat powinny mieć te cechy stosunku pracy, które znajdują bezpośrednie oparcie w treści art. 22 § 1 k.p., a przede wszystkim podporządkowanie pracownika.

Zawieranie umów cywilnoprawnych wiąże się z niższymi niż przy umowach o pracę kosztami zatrudnienia. Z tego względu w wielu przypadkach w miejsce zatrudnienia pracowniczego, za czym przemawiałyby cechy świadczonej pracy, stosuje się umowy cywilnoprawne. Jest to praktyka niezgodna z prawem, gdyż prowadzi do wyłączenia regulacji ochronnych prawa pracy, które ze względu na sposób ukształtowania pozycji stron i warunki wykonywania pracy, powinny być w danym przypadku stosowane. Oczywiście obowiązuje ogólnosystemowa zasada, w myśl której przy ocenie charakteru prawnego danego stosunku prawnego bierze się pod uwagę jego treść i sposób realizacji, a nie nazwę zawartą pomiędzy stronami umowy. Dodatkowo ustawodawca w k.p. zawarł przepisy, które wprost tę zasadę w obszarze prawa pracy potwierdzają. Zgodnie z art. 22 § 1¹ i 1² k.p. zatrudnienie w warunkach odpowiadających cechom stosunku pracy ma charakter pracowniczy bez względu na nazwę zawartą przez strony umowy. Niedopuszczalne jest też zastępowanie umów o pracę umowami o innym charakterze przy niezmiennych warunkach świadczenia pracy.

Przepis art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. O rodzaju zawartej umowy rozstrzyga przede wszystkim zgodna wola stron, a następnie sposób jej wykonywania (wyrok SN z dn. 21.05.1999 r., I PKN 65/99, OSNAPiUS 2000, Nr 15, poz. 581).”

[A.Sobczyk - red., Kodeks pracy, Komentarz, Rok wydania: 2015, Wydawnictwo C.H.Beck, Wydanie:2, st.pr. 22.02.2016r., Legalis]

Na gruncie przedmiotowej sprawy w ocenie Sądu orzekającego okoliczności związane ze sposobem świadczenia pracy przez powódkę na rzecz pozwanego od miesiąca listopada 2013r. odpowiadającym dokładnie późniejszemu świadczeniu pracy w ramach stosunku pracy w wyznaczonym miejscu i czasie, wykonywaniu poleceń przełożonego, zawarciem umowy pomiędzy stronami, przy jednoczesnym dublowaniu się zakresu prac świadczonych w ramach stosunku pracy od 1 03 2014r. z pracami wykonywanymi na podstawie umowy zlecenia, a także dorozumianym miejscem świadczenia pracy, godzin świadczenia pracy, jak również nadzorze sprawowanym przez bezpośredniego kierownika działu, w pełni uzasadniają stanowisko, iż w okresie od 1 listopada 2013 r. do 31 sierpnia 2014 r. miało miejsce zatrudnienie powódki M. K. przez pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy w oparciu o przepisy prawa pracy. Zatrudnienie to odpowiadało dokładnie późniejszemu zatrudnieniu powódki od 1 09 2014r. w wymiarze pełnego etatu i brak jest podstaw do uznania, iż miało ono inny charakter prawny.

Sąd meriti stwierdza, iż wbrew stanowisku strony pozwanej nie sposób uznać, iż w okresie od 1 03 2014r. powódka była zatrudniona również w ramach umowy cywilnoprawnej z wyodrębnionym zakresem czynności, albowiem żaden ze świadków – współpracowników powódki a także bezpośredni przełożony czy też dyrektor nie potrafili wyodrębnić zakresu obowiązków powódki wynikających ze stosunku pracy od tych wykonywanych w ramach umowy zlecenia. Próba wykazania przez pozwanego, iż w ramach umowy zlecenia powódka miała wykonywać czynności biurowe stricte techniczne w żadnym zakresie nie znalazła potwierdzenia w zeznaniach świadków - pracownik E. F. czy też G. R., które wprost wskazywały, iż czynności kopertowania czy też wypełniania zwrotów wykonywali wszyscy pracownicy bez względu na formę zatrudnienia.

Sąd miał na uwadze również okoliczności wskazywane przez powódkę, iż kwestia rozdzielenia zatrudnienia na umowę o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy i „uzupełnienie” jej godzinami w ramach umowy cywilnoprawnej, nie może zostać uznana jako zgodna z wolą stron. Powódka bowiem przystępując do konkursu na stanowisko Specjalisty ds. gospodarki odpadami nie została poinformowana o tym, że będzie to zatrudnienie niepełnoetatowe. O tym, że zatrudnienie będzie oparte będzie na umowie o pracę i umowie zlecenia dowiedziała się w dniu podpisywania umów.

Ponadto, należy mieć na uwadze, iż nie tylko przez pryzmat przepisów prawa pracy i przesłanek warunkujących nawiązanie stosunku pracy uznać należało, że M. K. w okresie od 1 listopada 2013 r. do 31 sierpnia 2014 r. świadczyła pracę w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. U pozwanego pracodawcy kwestie zatrudnienia reguluje ustawa szczególna z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.

W myśl art. 4 ust. 1 ww. ustawy - pracownicy samorządowi są zatrudniani na podstawie:

1)wyboru:

a)w urzędzie marszałkowskim: marszałek województwa, wicemarszałek oraz pozostali członkowie zarządu województwa - jeżeli statut województwa tak stanowi,

b)w starostwie powiatowym: starosta, wicestarosta oraz pozostali członkowie zarządu powiatu - jeżeli statut powiatu tak stanowi,

c)w urzędzie gminy: wójt (burmistrz, prezydent miasta),

d)w związkach jednostek samorządu terytorialnego: przewodniczący zarządu związku i pozostali członkowie zarządu - jeżeli statut związku tak stanowi,

e) w urzędzie m.st. W.: burmistrz dzielnicy m.st. W., zastępca burmistrza dzielnicy m.st. W. i pozostali członkowie zarządu dzielnicy m.st. W.;

2) powołania - zastępca wójta (burmistrza, prezydenta miasta), skarbnik gminy, skarbnik powiatu, skarbnik województwa;

3) umowy o pracę - pozostali pracownicy samorządowi.

W ustępie 2 art. 4 ustawodawca wskazał, że Pracownicy samorządowi są zatrudniani na stanowiskach:

1) urzędniczych, w tym kierowniczych stanowiskach urzędniczych;

2) doradców i asystentów;

3) pomocniczych i obsługi.

Status prawny pracowników samorządowych określa ww. ustawa w odniesieniu do osób zatrudnionych w urzędach samorządowych oraz innych samorządowych jednostkach organizacyjnych. W doktrynie słusznie przyjmuje się, że normatywne kryterium wyodrębnienia powyższej grupy nie opiera się na rodzaju wykonywanej pracy, **lecz miejscu zatrudnienia** (samorządowe urzędy oraz biura i jednostki organizacyjne tworzone przez samorząd). Wynikiem powyższego założenia jest ukształtowanie praw i obowiązków grupy zawodowej, która jest bardzo zróżnicowana. Zakres podmiotowy ustawy obejmuje zarówno osoby, które w samorządzie pełnią funkcje związane z prowadzeniem postępowań administracyjnych i wydawaniem rozstrzygnięć indywidualnych w postaci decyzji administracyjnych, jak i osoby z obsługi czy stanowisk pomocniczych.

Z treści przepisu art. 4 wynika natomiast, że pracownikiem samorządowym jest każda osoba fizyczna, która pozostaje w stosunku pracy z wymienioną przez ustawodawcę w art. 2 u.p.s. jednostką samorządową. Powyższy katalog jednostek należy odczytywać jako zamknięty.

Artykuł wprowadza przy tym dwa decydujące kryteria podziału pracowników samorządowych. Pierwszym z nich jest rodzaj stanowiska/funkcji, na jakim zatrudnieni są pracownicy, drugim - podstawa stosunku pracy, przy czym determinowana jest ona rodzajem wykonywanej pracy.

Ustawa dopuszcza jedną z trzech podstaw zatrudnienia: wybór, powołanie bądź umowę o pracę, przy czym nie można ich stosować zamiennie, gdyż - jak zostało wcześniej powiedziane - postawa stosunku pracy zależy od rodzaju stanowiska, na którym jest zatrudniony pracownik. Z chwilą przyjęcia ustawy o pracownikach samorządowych w 2008 r. ustawodawca zrezygnował z podstawy, jaką jest mianowanie, ponieważ samorządy niechętnie korzystały z delegacji ustawowej do jej wprowadzenia w statutach poza samorządem gminnym. Po okresie przejściowym, z dniem 1 stycznia 2012 r. stosunki pracy pracowników samorządowych mianowanych, jeśli takowe były, przekształciły się w stosunki pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

[M.Tomaszewska, Komentarz do art. 4 ustawy o pracownikach samorządowych, st.pr. 30.06.2014r. Syst. Inf. Pr. LEX]

W ocenie Sadu meriti pozwany musiał mieć zatem świadomość w świetle powyżej wskazanych uregulowań, iż zawieranie umów cywilnoprawnych, także w zakresie prac wykonywanych na stanowiskach pomocniczych i obsługi, stanowić może obejście prawa. Zwłaszcza, że w sporządzonej opinii z dnia 5 lutego 2014 r. – został poinformowany o dopuszczalnych formach zatrudniania pracowników samorządowych z wyłączeniem umów zlecenia czy też innych umów cywilnoprawnych. Opiniujący zwrócił uwagę, iż pogląd o zakazie wykonywania przez pracowników samorządowych pracy na podstawie umów cywilnoprawnych a także rozważania dotyczące naruszenia art. 22 § 1 2 k.p. wyraziła również Najwyższa Izba Kontroli w Informacjach o wynikach kontroli dotyczącej Realizacji Zadań Pracodawcy w Odniesieniu do Jednostek Samorządu Terytorialnego z dnia 3.06.2013 r. Jednocześnie w ocenie NIK, osoby realizujące zadania urzędu na podstawie umowy zlecenia, w odróżnieniu od osób pracujących jako urzędnicy samorządowi nie posiadają statusu funkcjonariusza publicznego – w związku z tym nie mogą ponosić

odpowiedzialności karnej m.in. za niedochowanie tajemnicy służbowej, poświadczenie nieprawdy, działanie na szkodę interesu publicznego (k.45-46).

W ocenie Sądu a quo powódka od dnia 1 listopada 2013 r. do dnia 31 sierpnia 2014 r. świadczyła na rzecz pozwanego pracę w ramach stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Zakres obowiązków i faktycznie wykonywanych zadań, jakie wykonywała powódka znacznie wykraczał poza wskazane hasłowo w umowie zlecenia „prace biurowe”.

Zgodnie z treścią art. 2 ust 1. ustawy z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej / Dz U z 1997r. Nr 160 , poz. 1080 ze zmianami/ – pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu i danego pracodawcy całego roku kalendarzowego. Zgodnie z ust 2. Pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.

Wyłączenie prawa do wynagrodzenia rocznego, o jakim mowa w art. 3 ww. ustawy na gruncie przedmiotowej sprawy nie zachodziły, strona pozwana wypłaciła powódce dodatkowe wynagrodzenie roczne proporcjonalnie do okresu przepracowanego na podstawie umowy o pracę za rok 2014.

Powódka uzyskała wynagrodzenie roczne dodatkowe w wysokości odpowiadającej wymiarowi zatrudnienia na podstawie umowy o pracę tj. ½ etatu za rok 2014 tj. proporcjonalnie do wymiaru zatrudnienia od stycznia do sierpnia 2014r. oraz od września do grudnia 2014 r. w pełnym wymiarze czasu pracy.

W konsekwencji uznania, iż w okresie od 1 listopada 2013 r. do dnia 31 sierpnia 2014 r. strony postępowania łączył stosunek pracy zasadnym było uznanie żądania powódki w zakresie zasądzenia kwoty 900 zł tytułem dodatkowego rocznego wynagrodzenia za rok 2014 r. tj. za okres od stycznia do sierpnia 2014 r. jako okres zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, wysokość żądania nie była kwestionowana co do wyliczenia przez stronę pozwaną .

Powództwo w zakresie żądania zasądzenia premii motywacyjnej – kwartalnej, jakie sprecyzowała powódka w toku postępowania, nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd a quo wskazuje, iż już w uchwale z 10 czerwca 1983 roku, w sprawie III PZP. 25/83 Sąd Najwyższy wyjaśniając charakter świadczeń wypłacanych pracownikom zwanych nagrodami, premiami lub premiami-nagrodami, wskazał, iż nie chodzi o nazwę, ale o istotę, **o treść warunków (kryteriów), od których uzależnione jest to świadczenie**. Jeżeli warunki premiowania są określone w sposób na tyle konkretny, by mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii. Fakt zaś spełnienia tych warunków jest źródłem praw pracownika do premii. W takim wypadku decyzja w sprawie przyznania premii nie zależy od swobodnego uznania podmiotu zatrudniającego, lecz od wypełnienia podlegających kontroli warunków określonych w regulaminie, a dotyczących zarówno prawa do premii, jak i jej wysokości. Natomiast gdy przyznanie premii pozostawione zostało **swobodnemu uznaniu podmiotu zatrudniającego (brak sprawdzalnych i możliwych do kontroli kryteriów)**, świadczenie ma charakter nagrody, choćby nazwane zostało premią.

W kolejnej uchwale z 30 lipca 1986 roku, w sprawie III PZP. 47/86 Sąd Najwyższy odwołując się do istniejącego już orzecznictwa, wypracowanego pod rządami uprzednio obowiązujących przepisów wskazał, iż różnica między nagrodą a premią polega na tym, że nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnych warunków, a jej przyznanie zależy od uznania zakładu pracy; przy czym **przed przyznaniem przez zakład pracy nagrody po stronie pracownika nie powstaje prawo podmiotowe do jej żądania**. W odróżnieniu od nagrody prawo podmiotowe pracownika do premii powstaje w razie dopełnienia warunków premiowania przewidzianych w regulaminie, a przyznanie pracownikowi premii nie jest uzależnione od uznania zakładu pracy, lecz od dopełnienia przez pracownika wspomnianych warunków. Pogląd taki zachował aktualność pod rządami obecnie obowiązujących przepisów.

Analogiczne stanowisko zawarto w wyrokach Sądu Najwyższego

z 20 stycznia 2005 roku, w sprawie I PK. 146/04, czy też z 21 czerwca 2007 roku, w sprawie I PK 3/07.

Mając na uwadze stan faktyczny niniejszej sprawy oraz powyższe rozważania należało zaakceptować za pozwanym, iż premia określona w § 3 Regulaminu premiowania, była premią uznaniową, czyli nagrodą, a więc nie poddającą się w zakresie przyznawania i jej wysokości, weryfikacji Sądu.

Stanowisko powódki, iż skoro w toku zatrudnienia miała przyznawaną premię motywacyjną – kwartalną - to należy przyjąć za świadczenie tożsame z premią regulaminową – nie zasługiwało na uwzględnienie.

W całym spornym okresie decyzje o przyznaniu powódce premii podejmował dyrektor stosując § 3 Regulaminu premiowania i własnej oceny.

U pozwanego pracodawcy były to decyzje uznaniowe. Brak szczegółowych zapisów w regulaminie wynagradzania potwierdza jedynie ten wniosek.

Powódka w istniejącej sytuacji rozważyć może ewentualnie wniesienie przeciwko pozwanemu roszczenia z zakresie nierównego traktowania w zatrudnieniu, pod warunkiem wykazania, iż faktycznie pracodawca dopuszczał się działań o charakterze dyskryminacyjnym w oparciu o niedozwolone kryterium . / art. 18^{3d} kodeksu pracy i przepisy poprzedzające/.

Powódka M. K. wniosła także o zasądzenie odszkodowania w wysokości równowartości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać tj. do 31 sierpnia 2015 r. z ograniczeniem do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w wysokości 9.000 zł.

W ocenie Sądu orzekającego żądanie odszkodowania nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwolił na jednoznaczne ustalenia faktyczne w zakresie zgodnej woli stron postępowania co do zawarcia umowy o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2015 r. wraz z zapisem o możliwości wcześniejszego jej rozwiązania przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Sąd dokonując oceny prawnej, opierał się o treść przepisów obowiązujących w dacie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy z powódką.

Wskazać należy, iż wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony jest możliwe, jeżeli łącznie spełnione są dwa warunki: jest ona zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy oraz strony przy jej zawieraniu przewidziały dopuszczalność rozwiązania tej umowy za 2-tygodniowym wypowiedzeniem (art. 33 k.p.). Orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje, że porozumienie dopuszczające wypowiedzenie może być zawarte także w trakcie obowiązywania umowy (uchwała z dnia 14 czerwca 1994 r., I PZP 26/94, OSNAPiUS 1994, nr 8, poz. 126). Jak wynika z wyroku z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 527/00, OSNP 2003, nr 10, poz. 249, porozumienie to może być dokonane przez każde zachowanie się stron, które ujawnia ich wolę w sposób dostateczny. Według tego sądu wypowiedzenia można dokonać nie tylko po upływie 6 miesięcy trwania umowy, lecz także przed tym terminem (uchwała z dnia 7 września 1994 r., I PZP 35/94, OSNAPiUS 1994, nr 11, poz. 173).

Okres wypowiedzenia tej umowy wynosi 2 tygodnie.

Wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony przez pracodawcę nie wymaga podania przyczyny (art. 30 § 4) ani zachowania trybu konsultacji związkowej (art. 38). Nie ma do niego zastosowania wymóg zasadności wypowiedzenia (art. 45).

[K.Jaśkowski, Komentarz do art. 33 k.p., st. pr. 2.01.2016r., Syst. Inf. Pr. LEX oraz wyrok TK z dn. 2.12.2008 r., P 48/07]

W kontekście wypowiedzenia umowy na czas określony pozostają liczne wypowiedzi Sądu Najwyższego odnoszące się w ogóle do możliwości nawiązania tego kontraktu. I tak w wyroku Sądu Najwyższego z 5 października 2012 r. (I PK 79/2012, LexisNexis nr 4639389, OSNP 2013, nr 15-16, poz. 180) Sąd Najwyższy stwierdził, że okres pięciu lat nie jest okresem tak długim dla umowy na czas określony, by można było mówić o zawarciu umowy z obejściem prawa. Stanowi on standardowy czas trwania umów o pracę zawieranych z kadrą menedżerską. A jeżeli tak, to zdaniem Sądu Najwyższego wypowiedzenie umowy na czas określony przed zakładanym terminem końcowym nie może być ocenione jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, bowiem przy ocenie każdego przypadku trzeba mieć na uwadze nie tylko ochronę pracownika i stabilizację jego zatrudnienia, ale także funkcję organizatorską, jaką ma do spełnienia prawo pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, iż dokonane przez pozwanego wypowiedzenie umowy o pracę z powódką zawartej na czas określony, nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu. Strony zawierając umowę o pracę zgodnie oświadczyły o możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Rację przyznać należy stronie pozwanej, iż kwestie związane z przyczynami rozwiązania pozostają bez znaczenia dla oceny dokonanej przez pracodawcę czynności prawnej, albowiem nie miał on, w świetle przepisów prawa pracy, obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, jak ma to miejsce w przypadku rozwiązywania umów o pracę na czas nieokreślony. Tym samym przyczyny leżące u podstaw złożenia powódce oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, nie podlegały badaniu. Sąd wskazuje przy tym, iż decyzja pracodawcy o rozwiązaniu przed upływem okresu, na jaki była zawarta umowa na czas określony należy do jego suwerennych i nie podlegających kontroli Sądu decyzji organizacyjnych. Sąd jedynie bada, czy strony przewidziały możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem, ewentualnie istnienia ograniczeń w wypowiedzaniu umów. Reasumując, kwestie związane z obsadą pracowniczą i organizacją pracy u pozwanego, na gruncie przedmiotowej sprawy, leżały poza możliwościami sądowej kontroli.

Sąd nie podziela także stanowiska powódki, iż rozwiązanie z nią umowy o pracę na czas określony naruszało zasady współzycia społecznego.

Zgodnie z treścią art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Przepis ten, tak samo jak art. 5 k.c., określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę. Działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że są zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowi nadużycie prawa, jeżeli są sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współzycia społecznego. Te dwie klauzule generalne umożliwiają uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne.

Według Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 11 czerwca 2003 r., I PK 273/02, OSNP 2004, nr 16, poz. 279) naruszenie przez pracodawcę zasad współzycia społecznego (uczciwego działania, dobrych obyczajów, przyzwoitości, lojalności wobec pracownika) stanowi czyn niedozwolony (art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). W sprawie chodziło o nakłonienie pracownicy do wyrażenia zgody - przez podpisanie antydatowanego oświadczenia - na takie skrócenie okresu wypowiedzenia, aby stosunek pracy ustał przed wejściem w życie przepisów przyznających wyższe odprawy, o czym pracownica nie wiedziała. Kwestia naruszenia zasad współzycia społecznego przez obie strony stosunku pracy jest złożona. W orzecznictwie raczej dominuje pogląd, że nie może powoływać się na naruszenie tych zasad ten, kto sam je narusza. Należy jednakże - z aprobatą - wskazać na pogląd SN przedstawiony w wyroku z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, LEX nr 794776. Stwierdzono w nim, że naruszenie zasad współzycia społecznego przez stronę stosunku prawnego żądającą udzielenia jej ochrony na podstawie art. 8 k.p. nie usprawiedliwia zaniechania przez sąd rozpoznający sprawę dokładnego ustalenia wszystkich istotnych okoliczności sprawy oraz porównania, rozważenia i oceny zachowania się obu stron i wyprowadzenia stąd wniosków co do zasadności postawienia przez stronę zarzutu nadużycia prawa podmiotowego wynikającego z naruszenia zasad współzycia społecznego przez drugą z nich.

[E.Maniewska, Komentarz aktualizowany do art. 8 Kodeksu pracy, st.pr. 02.01.2016r., Syst. Inf. Pr. LEX].

Zatem samo subiektywne poczucie, że rozwiązanie umowy o pracę naruszało zasady współzycia społecznego, z uwagi na to, że pracownica wychowywała dziecko a perspektywy nowego zatrudnienia były odległe, zdaniem Sądu nie mogło stanowić podstawy przyznania odszkodowania zgodnie z żądaniem pozwu. Z pewnością sytuacja, w której pracownik traci zatrudnienie w ciągu dwóch tygodni, mając na uwadze konieczność zabezpieczenia potrzeb dziecka jak i swoich, stanowi ciężkie przeżycie, jednakże nie może ono być utożsamiane z naruszeniem zasad współzycia społecznego. Stosunek pracy, jak i inne stosunki cywilnoprawne, mocą oświadczeń stron mogą być rozwiązywane. Powódka wskazała również, że była świadoma zarówno uprawnień do rozwiązania umowy przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem, jak i tego, że umowa o pracę rozwiązać się miała z dniem 31 08 2015r. Także stosunek pracy nie stanowi o trwałości zobowiązania na linii pracownik – pracodawca. Ustawodawca przewidział szereg możliwości dla stron umowy o pracę jej wcześniejszego rozwiązania. Dopiero stwierdzenie szczególnej, wyjątkowej okoliczności mogłoby uzasadniać przyjęcie, że mimo, iż dopuszczalne rozwiązanie wcześniejsze umowy o pracę zawartej na czas określony naruszyło zasady określone w art. 8 k.p. Na gruncie przedmiotowej sprawy taka sytuacja prawno -faktyczna nie zaistniała. Powódka nie wykazała również, że samo wręczenie wypowiedzenia umowy odbyło się w takich okolicznościach, że naruszał to zasady współzycia społecznego

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art. 22 § 1¹ k.p., ustalił, iż strony postępowania M. K. i Zakład (...) w S. w okresie od 1 11 2013r. do 31 08 2014r. łączył stosunek pracy, na podstawie którego powódka M. K. zatrudniona była u pozwanego w Zakładzie (...) w S. na stanowisku specjalisty ds. gospodarki odpadami z nieruchomości w wymiarze pełnego etatu.

W konsekwencji Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 900 zł tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2014r.

W pozostałym zakresie żądań odszkodowania / art. 50 §§ 3 i 4 k.p. / i premii kwartalnej (motywacyjnej) oddalono powództwo.

Wyrokowi w punkcie II nadano rygor natychmiastowej wykonalności w oparciu o treść art. 477² § 1 k.p.c.

W oparciu o treść art. 102 k.p.c. Sąd odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu na rzecz pozwanego.

Przepis ten ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu; jest rozwiązaniem szczególnym, niepodlegającym wykładni rozszerzającej, wykluczającym stosowanie wszelkich uogólnień, wymagającym do swego zastosowania wystąpienia wyjątkowych okoliczności. Nie konkretyzuje on pojęcia wypadków szczególnie uzasadnionych, pozostawia ich kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy, sądowi (por. m.in. orzeczenie SN z dnia 3 maja 1966 r., II PR 115/66, OSPiKA 1967, nr 1, poz. 8; wyrok SN z dnia 29 sierpnia 1973 r., I PR 188/73, OSNCP 1974, nr 3, poz. 59; postanowienie SN z dnia 20 grudnia 1973 r., II CZ 210/73, LEX nr 7366; postanowienie SN z dnia 4 lutego 2010 r., IV CZ 2/10, LEX nr 1353272; postanowienie SN z dnia 22 kwietnia 2010 r., II CZ 22/10, LEX nr 1360228; postanowienie SN z dnia 21 lipca 2010 r., III CZ 21/10, LEX nr 1375418; postanowienie SN z dnia 19 sierpnia 2010 r., IV CZ 50/10, OSNC 2011, nr 3, poz. 34; postanowienie SN z dnia 15 czerwca 2011 r., V CZ 23/11, LEX nr 864028; postanowienie SN z dnia 8 lipca 2011 r., IV CZ 23/11, LEX nr 897948; postanowienie SN z dnia 26 stycznia 2012 r., III CZ 79/11, LEX nr 1162695; postanowienie SN z dnia 15 marca 2012 r., I CZ 10/12, LEX nr 1168536; postanowienie SN z dnia 20 kwietnia 2012 r., III CZ 17/12, LEX nr 1164739; postanowienie SN z dnia 23 stycznia 2013 r., I CZ 128/12, LEX nr 1293687).

Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu według doktryny zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, lecz także dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Za trafny należy natomiast uznać pogląd, zgodnie z którym sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 - z

obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego (por. postanowienie SN z dnia 8 grudnia 2011 r., IV CZ 111/11, LEX nr 1119554).

Okoliczność, że powód mógł być subiektywnie przekonany o zasadności swojego roszczenia, które jednak ze względu na upływ terminu nie może być przez niego dochodzone na drodze sądowej, uzasadnia zastosowanie art. 102 (zob. wyrok SN z dnia 20 grudnia 1979 r., III PR 78/79, OSP 1980, z. 11, poz. 196, z głosem W. Siedleckiego; por. także postanowienie SN z dnia 26 stycznia 2012 r., III CZ 10/12, OSNC 2012, nr 7-8, poz. 98, z głosem M. Rzewuskiego, Glosa 2013, nr 1, s. 77-80).

W ocenie Sądu, mając na uwadze sytuację rodzinną i majątkową powódki, Sąd odstąpił od obciążania jej kosztami procesu na rzecz pozwanego. Sąd miał także na uwadze, iż powódka w części proces wygrała -działanie pozwanego w zakresie nawiązania stosunku pracy i stosunku cywilnoprawnego naruszało przepisy prawa pracy i w tym zakresie roszczenie powódki w pełni zasługiwało na uwzględnienie.