

Sygn. akt VI P 154/09

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 października 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Monika Roslan-Karasińska

Ławnicy : Irena Sikorska, Beata Krystyna Tomanek

Protokolant: Agnieszka Łumińska

po rozpoznaniu w dniu 2 października 2013 r. na rozprawie

sprawy z powództwa **E. C. (1)**

przeciwko **(...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy i przywrócenie do pracy

orzeka:

1. ustala, że powódka E. C. (1) była zatrudniona w pozwanej (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. w okresie od dnia 01 stycznia 2005 r. do dnia 31 marca 2009 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika Biura Reklamy z wynagrodzeniem od dnia 1 stycznia 2005 r. do 30 czerwca 2005 r. w wysokości 2.500 złotych (dwa tysiące pięćset), od dnia 1 lipca 2005 r. do 31 grudnia 2007 r. w wysokości 3.000 złotych (trzy tysiące), od dnia 1 stycznia 2008 r. do 31 marca 2009 r. w wysokości 4.000 złotych (cztery tysiące);
2. odmawia odrzucenia pozwu;
3. przywraca powódkę E. C. (1) do pracy w pozwanej (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. na poprzednich warunkach pracy i płacy;
4. zasądza od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz powódki E. C. (1) kwotę 120 złotych (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
5. nakazuje pobrać od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie tytułem opłaty sądowej, od ponoszenia której zwolniona była ustawowo powódka kwotę 2 400 złotych (dwa tysiące czterysta) wraz z ustawowymi odsetkami.

Sygn. akt VI P 154/09

UZASADNIENIE

E. C. (1), reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, w dniu 10 marca 2009 roku złożyła pozew przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. o przywrócenie uchybionego terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę doręczonego powódce w dniu 19 grudnia 2008 r., ustalenie, że powódka jest zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy

o pracę od dnia 1 grudnia 2005 r. w pełnym wymiarze czasu pracy oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (pozew k. 2).

W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powódki wskazał, że w okresie od 1 stycznia 2005 r. E. C. (1) wykonywała na rzecz Spółki (...) pracę na podstawie zawartej z pozwaną umowy o współpracę. Umowa była zawarta na czas nieokreślony z prawem wypowiedzenia jej przez strony z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, następnie aneksem z dnia 10 grudnia 2007 r. okres wypowiedzenia został wydłużony do 3 miesięcy. Przedmiotem wspomnianej umowy były usługi związane z pozyskiwaniem i opracowywaniem reklam dla wydawanego przez pozwaną Spółkę czasopisma (...) oraz nadzór nad biurem reklamy miesięcznika. Pełnomocnik powódki podkreślił ponadto, że warunki w jakich E. C. (1) miała wykonywać zleczone czynności odpowiadają warunkom świadczenia pracy w ramach stosunku pracy, w szczególności przyznane powódce prawo do płatnego urlopu w wymiarze 26 dni roboczych w ciągu roku, niepomniejszenie umówionego wynagrodzenia z tytułu niezdolności do pracy w wymiarze nieprzekraczającym 30 dni roboczych w ciągu roku, konieczność świadczenia pracy w siedzibie pozwanej Spółki codziennie na przygotowanym dla niej stanowisku w 8 godzinnym dobowym wymiarze czasu pracy, a także pozostawanie w zależności służbowej od pozwanej Spółki. Natomiast w dniu 19 grudnia 2008 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o współpracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 marca 2009 r., zaś w czasie wypowiedzenia umowy powódka była w ciąży. Wniosek o przywrócenie uchybionego terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę pełnomocnik powódki uzasadnił niewiedzą E. C. (1) odnośnie terminu i trybu odwołania się od powyższego wypowiedzenia, albowiem złożone przez pozwaną Spółkę oświadczenie nie zawierało uzasadnienia ani wymaganego pouczenia. Wskazał, że powódka powyższą wiedzę zdobyła dopiero w dniu 3 marca 2009 r. Na potwierdzenie powyższych okoliczności pełnomocnik powódki załączył do pozwu m.in. umowę o współpracę wraz z aneksami, rozliczenie kwartalne prowizji, dziennik godzin nadliczbowych, kopie zleceń adresowanych do powódki, wydruki z ofertami wysłanymi przez powódkę oraz korespondencję ze zleceniodawcą pozwanej Spółki, wydruki korespondencji e-mailowej pomiędzy powódką a pozwaną, oświadczenie o wypowiedzeniu umowy, oświadczenie pozwanej i projekt porozumienia, a także dokumentację medyczną oraz dyplom (pozew wraz z załącznikami k. 1-40).

W toku postępowania, pełnomocnik powódki sprecyzował żądanie zawarte w punkcie 2 pozwu, wnosząc ponadto o przywrócenie powódki do pracy (protokół rozprawy k. 81). Następnie, podczas rozprawy w dniu 14 lutego 2012 r. sprecyzował żądanie pozwu o wnosząc o ustalenie stosunku pracy za okres od dnia 1 stycznia 2005 r. do dnia 31 marca 2009 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika Biura Reklamy z wynagrodzeniem od dnia 1 stycznia 2005 r. do 30 czerwca 2005 r. w wysokości 2.500 złotych, od dnia 1 lipca 2005 r. do 31 grudnia 2007 r. w wysokości 3.000 złotych, od dnia 1 stycznia 2008 r. do 31 marca 2009 r. w wysokości 4.000 złotych oraz o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (protokół rozprawy k. 206).

Natomiast w piśmie procesowym z dnia 30 czerwca 2012 r. pełnomocnik powódki odmiennie określił wysokości wynagrodzenia z tytułu wykonanej umowy w okresach: od dnia 1 stycznia 2005 r. do 31 sierpnia 2005 r. na kwotę 2.500 zł, od dnia 1 września 2005 r. do dnia 31 grudnia 2007 r. na kwotę 3.000 zł, od dnia 1 stycznia 2008 r. do dnia 31 stycznia 2008 r. na kwotę 4.000 zł, od dnia 1 lutego 2008 r. do dnia 31 sierpnia 2008 r. na kwotę 3.000 zł, zaś od dnia 1 września 2008 r. do dnia 31 marca 2009 r. na kwotę 4.000 złotych (pismo przygotowawcze - pismo procesowe pełnomocnika powódki k. 220).

Podczas kolejnych rozpraw pełnomocnik powódki podtrzymywał wcześniejsze stanowisko (protokoły rozpraw k. 226-229, 273-275).

Ostatecznie profesjonalny pełnomocnik powódki wniósł o ustalenie, że powódka E. C. (1) była zatrudniona w pozwanej (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. w okresie od dnia 01 stycznia 2005 r. do dnia 31 marca 2009 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze

czasu pracy na stanowisku kierownika Biura Reklamy z wynagrodzeniem od dnia 1 stycznia 2005 r. do 30 czerwca 2005 r. w wysokości 2.500 złotych (dwa tysiące pięćset), od dnia 1 lipca 2005 r. do 31 grudnia 2007 r. w wysokości 3.000 złotych (trzy tysiące), od dnia 1 stycznia 2008 r. do 31 marca 2009 r. w wysokości 4.000 złotych (cztery tysiące); oraz o przywrócenie powódki E. C. (1) do pracy w pozwanej (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. na poprzednich warunkach pracy i płacy; wraz z zasądzeniem kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego (k. 293- protokół rozprawy dnia 2 października 2013 r.).

Pełnomocnik pozwanej (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W. w toku całego postępowania wnosil o oddalenie powództwa w całości argumentując to tym, że strona powodowa nie udowodniła interesu prawnego w ustaleniu istnienia stosunku pracy zaś termin do wniesienia odwołania do wypowiedzenia umowy o pracę został uchybiony, zatem powództwo w tym zakresie powinno zostać odrzucone (protokoły rozprawy k. 80-87, 123-126, 176-180, 195-198, 202-206, 226-229, 273-275).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 1 stycznia 2005 roku powódka E. C. (1) (posługująca się wówczas panieńskim nazwiskiem M.) zawarła umowę o współpracę z pozwaną spółką (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W., na mocy której E. C. (1) miała wykonywać usługi w zakresie:

- pozyskiwania zleceńodawców reklam do czasopisma (...) wydanego przez (...) S.A.,
- reprezentowania (...) S.A. wobec potencjalnych klientów w zakresie posiadanych uprawnień,
- przygotowania oferty dla sponsorów konferencji i pozyskiwania sponsorów na konferencję,
- organizacji pracy Biura Ogłoszeń,
- opracowywania i koordynacji obiegu informacji i dokumentów,
- zamawiania i rozliczania tekstów sponsorowanych,
- nadzoru nad pracami wykonywanymi przez grafika na rzecz Biura Ogłoszeń,
- nadzoru i bieżącej kontroli fakturowania klientów przez pracowników Biura Ogłoszeń, zatwierdzania faktur oraz odpowiedzialności za prawidłowe i zgodne z przepisami prawa wystawianie i archiwizowanie dokumentów finansowych Biura Ogłoszeń,
- racjonalizacji wydatków działu w celu ograniczenia kosztów,
- kontroli prowadzenia i stałego aktualizowania bazy danych przez podległych pracowników,
- kontroli prawidłowej rejestracji zleceń reklamowych,
- składania sprawozdań z pracy działu w zakresie i terminach wskazanych przez zarząd spółki,
- prowadzenia postępowania reklamacyjnego (§ 1).

W zamian za wykonaną pracę, strony ustaliły wynagrodzenie składające się z wynagrodzenia stałego w kwocie 2.500 złotych brutto oraz prowizji od sprzedaży w zależności od wykonania planu indywidualnego, wykonania planu grupy oraz dodatku dla kierowników w wypadku, gdy plan tytułu jest zrealizowany w 100 % (§ 2). Umowa została zawarta na czas nieokreślony z możliwością rozwiązania z zachowaniem miesięcznego terminu wypowiedzenia na koniec miesiąca kalendarzowego (§ 6). Ponadto strony ustaliły, że zleczone czynności E. C. (1) wykonywać będzie w siedzibie Spółki (...)

w dni robocze, korzystając ze sprzętu udostępnionego przez Spółkę (§ 5 i 8). Umowa określiła dopuszczalną przerwę w wykonywaniu niniejszej umowy w wymiarze 26 dni roboczych rocznie, przy czym przerwa ta nie wpływa na wysokość należnej ceny usług. Podobnie w wypadku przerwy w świadczeniu usług z tytułu niezdolności do pracy w wymiarze do 30 dni roboczych rocznie, cena usług nie ulegała obniżeniu (§ 9) (umowa o współpracę z dnia 1 stycznia 2005 r. – załącznik do pozwu).

W dniu 1 kwietnia 2005 r. strony zawarły aneks do umowy o współpracę, na mocy którego m.in. zostało podwyższone wynagrodzenie stałe do kwoty 3.000 zł ze skutkiem od dnia 1 września 2005 r. Ustalenia dotyczące prowizji od sprzedaży w zależności od wykonania planu indywidualnego, wykonania planu grupy oraz dodatku dla kierowników w wypadku, gdy plan tytułu jest zrealizowany w 100 % pozostały bez zmian (aneks do umowy z dnia 1 kwietnia 2005 r. – załącznik do pozwu).

W dniu 31 sierpnia 2005 r. strony zawarły kolejny aneks do umowy o współpracę, na mocy którego zawiesiły jej obowiązywanie na okres od 1 września do 31 grudnia 2005 r., zaś w dniu 31 sierpnia 2006 r. strony na mocy kolejnego aneksu ponownie zawiesiły obowiązywanie umowy o współpracę na okres 1 września do 31 grudnia 2006 r. (aneks do umowy z dnia 31 sierpnia 2005 r., aneks do umowy z dnia 31 sierpnia 2006 r. – załącznik do pozwu)

W dniu 10 grudnia 2007 r. strony kolejnym aneksem do umowy o współpracę podwyższyły wysokość wynagrodzenia stałego do kwoty 4.000 złotych oraz wydłużyły okres wypowiedzenia do trzech miesięcy, przy czym koniec wspomnianego okresu miał przypadać na koniec miesiąca kalendarzowego Ustalenia dotyczące prowizji od sprzedaży w zależności od wykonania planu indywidualnego, wykonania planu grupy oraz dodatku dla kierowników w wypadku, gdy plan tytułu jest zrealizowany w 100 % pozostały bez zmian (aneks do umowy z dnia 10 grudnia 2007 r. – załącznik do pozwu)

W dniu 1 lutego 2008 r. strony kolejnym aneksem do umowy o współpracę ustaliły wysokość wynagrodzenia stałego na kwotę 3.000 złotych, przy czym stawka ta miała obowiązywać w okresie od 1 lutego do 1 września 2008 r. Ustalenia dotyczące prowizji od sprzedaży w zależności od wykonania planu indywidualnego, wykonania planu grupy oraz dodatku dla kierowników w wypadku, gdy plan tytułu jest zrealizowany w 100 % pozostały bez zmian. Ponadto zawiesiły obowiązywanie umowy o współpracę na okres od 1 września do 30 listopada 2008 r. (aneks do umowy z dnia 1 lutego 2008 r. – załącznik do pozwu).

Jesienią 2008 r. E. C. (1) zaszła w ciążę (zaświadczenie lekarskie, karta ciąży- załącznik do pozwu).

W dniu 19 grudnia 2008 r. działający w imieniu (...) Spółki Akcyjnej wiceprezes jej zarządu R. K. złożył E. C. (1) oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o współpracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Oświadczenie to zostało złożone w formie pisemnej i nie zawierało przyczyny wypowiedzenia, ani pouczenia o możliwych środkach prawnych zmierzających do uchylenia skutków wspomnianego oświadczenia (dokument wypowiedzenie umowy o współpracę – załącznik do pozwu)

W dniu 8 stycznia 2009 r. wiceprezes zarządu Spółki (...) zwolnił E. C. (1) od obowiązku świadczenia usług w okresie wypowiedzenia, zobowiązał ją do rozliczenia się z powierzonego wyposażenia i oświadczył, iż w powyższym okresie E. C. (1) będzie przysługiwało wynagrodzenie wynikające z umowy o współpracę (oświadczenie wiceprezesa zarządu (...) S.A. – załącznik do pozwu)

W okresie obowiązywania umowy o współpracę z dnia 1 stycznia 2005 r., za wyjątkiem okresu wypowiedzenia przypadającego po dniu 8 stycznia 2009 r., E. C. (1) świadczyła swoje usługi w siedzibie pozwanej Spółki w dni robocze w godzinach ustalonych z była członkinią zarządu – E. R., tj. od 9.00 do 17.00. Swoje obowiązki wypełniała na stanowisku kierownika biura reklamy, podlegając bezpośrednio odpowiedniemu członkowi zarządu Spółki – początkowo E. R., a po jej odejściu – R. K.. Zaś powódce podlegała służbowo zatrudniona na umowę o pracę M. B.. W celu wykonywania pracy przez E. C. (1) udostępniono jej służbowy komputer połączony z wewnętrzną siecią Spółki, do której logowała się korzystając z ID i hasła otrzymanego przez administratora sieci, osobiste biurko, szafkę oraz segregatory. Powódka dysponowała także magnetyczną kartą wejściową do budynku biura. Pomimo, iż

powódka nie musiała podpisywać listy obecności tak jak to czynili pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę, to jednak musiała zgłaszać swoim przełożonym każde wyjście w celach służbowych. Zaś w przypadku gdy chciała wyjść z pracy w celach prywatnych musiała wypełnić nieoficjalny wniosek urlopowy, w którym wskazywała osobę, która będzie ją w tym czasie zastępować. Powódka w trakcie zatrudnienia korzystała z urlopu oraz przebywała na zwolnieniu chorobowym, a fakt ten dokumentowała w pozwanej spółce zaświadczeniem lekarskim. Prowadziła także rejestr przepracowanych godzin nadliczbowych, które następnie odbierała. W okresie, kiedy wypełniała swoje obowiązki, odbywały się cykliczne spotkania z właściwym członkiem zarządu, podczas których powódka zdawała relację ze swojej pracy oraz otrzymywała wytyczne co do dalszej pracy, z wykonania których była następnie rozliczana. Czasami powódka otrzymywała polecenia odnośnie sposobu wykonywania pracy indywidualnie od E. R. oraz R. K.. Powódka ze swoich obowiązków wywiązywała się prawidłowo (zeznania E. C. (1) – k. 203-206, zeznania świadków K. R. k. 82-83, G. K. k. 84-85, A. W. – k. 85-86, E. K. – k. 123-124, E. N. – k. 124-125, A. J. – k. 125-126, M. M. (2) – k. 177-178, częściowo R. K. – k. 178-179, 227-228, E. S. – k. 195-197, M. B. – k. 197-198, rejestr godzin nadliczbowych – załącznik do pozwu).

W okresie, gdy E. C. (1) pracowała w pozwanej Spółce zajęła IV miejsce w wewnętrznym konkursie firmowym na „Kierownik roku 2006” (dyplom – załącznik do pozwu).

W chwili, gdy zostało jej złożone oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o współpracę, E. C. (1) była w 4. miesiącu ciąży (dokumentacja medyczna – załącznik do pozwu).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów znajdujących się w aktach rozpoznawanej sprawy, z zeznań świadków K. R., G. K., A. W., E. K., E. N., A. J., M. M. (2), E. S., M. B., częściowo zeznań R. K., oraz z zeznań powódki złożonych w charakterze strony, a także w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powódki.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody, Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznania sprawy, strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie ale i korespondowały ze sobą tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Co do zasady podobnie Sąd ocenił zeznania świadków. W ocenie Sądu są one w pełni obiektywne i wiarygodne. Na uwagę zasługuje fakt, że tylko byli, ale także obecni pracownicy pozwanej Spółki zgodnie podając okoliczności korzystne dla powódki. Sąd dał wiarę zeznaniom R. K. jedynie w części, odmawiając im przymiotu wiarygodności w zakresie, w którym świadek zeznał na okoliczność zależności pomiędzy nim a powódką świadczącą usługi w ramach umowy o współpracę oraz na okoliczność przyczyn wypowiedzenia powódce tej umowy. W tej części jego relacja pozostaje w sprzeczności z innymi dowodami ujawnionymi w toku postępowania, np. gdy R. K. zezna „jesienią 2008 r., tj. bezpośrednio przed rozwiązaniem tej umowy o współpracę powódka rzadziej bywała w miejscu pracy, tak sobie przypominam, że były sprawy w zespole, które z powodu absencji powódki nie mogły być wykonane. Dotyczy to konkretnie bazy danych klientów, która była w komputerze powódki i która pod nieobecność powódki była w pewnym zakresie niedostępna”. Nieobecności powódki w pracy nie mogły stanowić przyczyny uzasadniającej zakończenie z nią współpracy, skoro aneksem do umowy o współpracę, obowiązywanie tej umowy zostało zawieszane właśnie na miesiące jesienne 2008 r. Ponadto nielogicznym wydaje się, aby spółka działająca na rynku przeszło 6 lat (zgodnie z odpisem aktualnym z KRS pozwana Spółka została ujawniona w rejestrze w dniu 1 lutego 2002 r.) podejmowała duże ryzyko w zakresie bezpieczeństwa danych jej klientów powierzając prowadzenie i dostęp do tych danych jedynie osobie, która zgodnie ze stanowiskiem Spółki prezentowanym w toku całego postępowania nie była nawet jej pracownikiem. Zgodnie z doświadczeniem życiowym w wypadku komputerów służbowych najczęściej dostęp do danych zgromadzonych na dyskach posiada nie tylko użytkownik sprzętu (logowany bez uprawnień administratorskich) ale także administrator systemu, który posiada odrębny login i hasło.

Sąd ustalił stan faktyczny również na podstawie dokumentacji mailowej przedłożonej przez pełnomocnika powódki na okoliczność podporządkowania powódki, zakresu jej obowiązków- k.14., k.16, 23-39, na okoliczność korzystania z urlopu wypoczynkowego k.290-291 - (k. 293-294- postanowienie Sądu). Zdaniem Sądu oświadczenie woli ma moc dowodową tylko wtedy, gdy można jednoznacznie określić, od kogo pochodzi. Dowód elektroniczny zawierający oświadczenie woli, ale nie opatrzony elektronicznym podpisem, nie daje pewności co do osoby autora i nie jest dokumentem w rozumieniu Kpc. W praktyce, sąd w zetknięciu się z informacją mającą istotne znaczenie dla rozwiązania sprawy, a utrwaloną w wiadomości e-mail, powinien według swojego swobodnego uznania dopuścić ją jako dowód w sprawie na podstawie art. 309 Kpc. W wyroku Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 5 listopada 2008 r. I CSK 138/2008 LexPolonica nr 2253394 tezę tę potwierdzono, stwierdzając, iż: „Przepis art. 309 Kpc odnosi się bowiem do innych niż wyraźnie wymienionych w kodeksie środków dowodowych i tym samym może mieć zastosowanie także do wydruków komputerowych”.

Sąd odmówił mocy dowodowej zeznaniom świadka W. M., albowiem nie posiadał on stosownej wiedzy na temat okoliczności rozwiązania z powódką umowy o współpracę.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo E. C. (1) zasługuje w całości na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy rozważyć, czy powódka posiada interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy łączącego ją z pozwaną Spółką. W przypadku odpowiedzi negatywnej na to pytanie, rozważania dotyczące zasadności kolejnych żądań pozostają bezprzedmiotowe.

Zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Rację ma pełnomocnik powódki wskazując, iż interes prawny E. C. (1) wyraża się tu m.in. w kwestii dopuszczalności uchylenie skutków rozwiązania umowy łączącej ją z pozwaną Spółką, tym bardziej przy uwzględnieniu okoliczności, iż powódka była w ciąży w momencie wypowiedzenia umowy o współpracę.

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. poprzez 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Stosownie do 22 § 1¹ k.p. zatrudnienie w takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. O charakterze łączącego strony stosunku prawnego decyduje więc w pierwszej kolejności treść umowy, a następnie sposób jej wykonywania. Jeżeli sposób wykonywania umowy zgodny jest z jej treścią (zarówno w sferze faktów, jak i wykładni oświadczeń woli) to jest ona decydująca (wyrok Sądu Najwyższego, Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 10 października 2003 roku, I PK 466/02).

Zawarta przez strony umowa o współpracę miejscami tworzyła warunki świadczenia usług do złudzenia przypominające te istniejące w stosunku pracy. Przede wszystkim należy zauważyć istotne podobieństwo prawa do odpoczynku z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, które w prawie pracy określane jest mianem „urlopu wypoczynkowego”, zaś w umowie został nazwany „przerwą od wykonywania usług”. Liczba dni w obu przypadkach wynosiłaby dla powódki 26 dni.

Kolejnym podobieństwem jest możliwość żądania pełnego wynagrodzenia z tytułu usług, pomimo ich niewykonywania z tytułu niezdolności do pracy w wymiarze 30 dni roboczych. Instytucja ta bliska jest znanemu z Kodeksu pracy świadczeniu z tytułu czasowej niezdolności do pracy – inna jest jedynie długość wspomnianego okresu jest inna – art. 92 § 1 k.p. mówi o pierwszych 33 dniach w roku kalendarzowym.

Na uwagę zasługują również okoliczności wykonywania przez E. C. (1) umowy o współpracę. Swoje obowiązki spełniała w godzinach pracy pozwanej spółki, będąc zobowiązaną do codziennej obecności każdego dnia roboczego w siedzibie Spółki. E. C. (1) posiadała swój gabinet, który dzieliła z pracownikami pozwanej Spółki. O jej wpisaniu w strukturę organizacyjną (...) S.A. świadczy choćby fakt, że posiadała przełożonego w pozwanym przedsiębiorstwie (świadek R. K.

zeznał „ja byłem bezpośrednim przełożonym powódki”), ale także sama miała podległych sobie pracowników w osobie M. B.. Zastanawiać może celowość powierzenia podmiotowi zewnętrznemu (a strona pozwana utrzymuje, że takim właśnie była niezatrudniona w przedsiębiorstwie powódka) nadzoru nad pracownikami Spółki – wszak w umowie o współpracę E. C. (1) miała wpisane m.in. nadzór nad pracami wykonywanymi przez grafika, nad pracownikami Biura Ogłoszeń w zakresie prawidłowości fakturowania klientów.

Konieczność świadczenia pracy w określonych godzinach i zgłaszania wyjść poza siedzibę pracodawcy (świadczenie zgodnie zeznawali, że powódka musiała zgłaszać swoje nieobecności w pracy czy wcześniejsze wyjścia, świadek R. K. jako zarzut potraktował niepoinformowanie go o wyjściu E. C. na spotkanie z klientem), a także rozliczanie godzin nadliczbowych (E. C. (1) prowadziła rejestr nadgodzin, które następnie mogła sobie „odebrać” w postaci dnia wolnego od pracy lub wcześniejszego wyjścia) również wskazują, że powódka była traktowana w przedsiębiorstwie jak podległy zarządowi pracownik. W kontaktach z klientami E. C. (1) posługiwała się wizytówką, na której znajdowało się wskazanie jej stanowiska służbowego – kierownik Biura Reklamy oraz logotyp pozwanej Spółki. Przydzielony został jej sprzęt komputerowy łącznie z loginem i hasłem do wewnętrznej firmowej sieci, a także adres poczty internetowej z końcówką wskazującą na pozwaną Spółkę. Ponadto powódka zajęła IV miejsce w wewnętrznym konkursie zorganizowanym dla kadry kierowniczej (...) S.A. Te wszystkie okoliczności jednoznacznie wskazują na to, że relacja w jakiej pozostawała z pozwaną Spółką ma wszystkie cechy stosunku pracy, zatem zgodnie z przywołanym wyżej przepisem art. 22¹ § 1 k.p. Sąd ustalił, że powódkę łączył z pozwaną ten rodzaj stosunku prawnego. Okresy zatrudnienia oraz kwoty wynagrodzeń Sąd ustalił na podstawie umowy o współpracę i aneksów do niej.

Kolejną kwestią jaką należy w rozpoznawanej sprawie rozważyć jest zasadność żądania przywrócenia terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

Zgodnie z art. 264 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Natomiast art. 265 § 1 i 2 k.p. stanowią, że jeśli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie powyższej czynności, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie uchybionego terminu wnosi się do sądu pracy w terminie 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. Obowiązek poinformowania pracownika o sposobie i terminie złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę spoczywa na pracodawcy (zgodnie z art. 30 § 5 k.p. takie pouczenie skierowane do pracownika, pracodawca powinien zawrzeć już w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy). Pozwana Spółka tego obowiązku nie spełniła konsekwentnie podtrzymując, że relacja łącząca powódkę z pozwaną nie ma cech stosunku pracy. Brak należytego poinformowania pracownicy skutkowało brakiem stosownej wiedzy o przysługujących jej środkach ochrony prawnej. Nie można także wykluczyć, że E. C. (1) była początkowo przekonana, że wypowiedzenie umowy o współpracę ma na celu zawarcie w bliskiej przyszłości „prawdziwej” umowy o pracę i dlatego nie podejmowała początkowo kroków zmierzających do obalenia skuteczności wspomnianego wypowiedzenia, sądząc, że ma czas na odpowiednią reakcję do końca okresu wypowiedzenia. Nie wywiązanie się z ustawowego obowiązku przez pracodawcę nie może skutkować negatywnymi konsekwencjami dla pracownika. Został również zachowany 7-dniowy termin na złożenie wniosku o przywrócenie uchybionego terminu – E. C. (1) o przysługujących jej środkach dowiedziała się od udzielającego jej porady prawnej adwokat w dniu 3 marca 2009 r. Pozew do sądu zawierający stosowny wniosek został złożony w dniu 10 marca 2009 r., a więc w ostatnim dniu ustawowego terminu. Tak więc należało przywrócić powódce termin do wniesienia odwołania i odmówić odrzucenia pozwu (pkt II wyroku Sądu z dnia 02 października 2013 r.).

Odnosnie ostatniego z żądań pozwu – o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, Sąd stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło z naruszeniem przepisów Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 177 § 1 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownice zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Bezsprzeczne jest, że w dniu, kiedy zostało złożone powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy, była ona już w

cięży. Już z tego powodu należy uznać, że działanie pozwanej Spółki było z naruszeniem odpowiednich przepisów kodeksowych. Dodatkowo oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno wskazywać przyczynę i zawierać stosowne pouczenia (art. 30 § 4 i 5 k.p.)

Zgodnie z art. 45 § 1, 2 i 3 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenie do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim wypadku sąd orzeka odszkodowanie. Zasady wyrażonej w poprzednim zdaniu nie stosuje się m.in. do pracowników, o których mowa w art. 177 k.p. chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z uwagi na ogłoszenie upadłości lub likwidację pracodawcy; w takim wypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Mając powyższe na uwadze, żądanie powódki przywrócenia jej do pracy na poprzednich warunkach należy uznać za zasadne.

O kosztach procesu orzeczono mając na względzie dyspozycję art. 98 k.p.c., w związku zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, oraz § 6 i § 12 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348).

Ponadto Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której pracownik jest zwolniony od kosztów sądowych, obciążył pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2010 roku, nr 90, poz. 594 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku, I PZP 1/07, LEX nr 231085). W związku z powyższym Sąd nakazał pobrać od pozwanego kwotę 2.400,00 zł na rzecz Skarbu Państwa tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której obowiązku ponoszenia zwolniona była powódka – o czym orzeczono jak w punkcie V wyroku.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji.