

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 sierpnia 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Koziół

Ławnicy: M. W., G. M.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 4 sierpnia 2017 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **S. P.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. sp. k. w B.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy, odszkodowanie

I. ustala, że powódkę S. P. i stronę pozwaną (...) sp. z o.o. sp. k. w B. łączyła w okresie od 6 maja 2016 r. do 21 maja 2016 r. umowa o pracę zawarta na okres próbny 3 miesięcy, na stanowisku sprzątającej, w pełnym wymiarze czasu pracy;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 1134,00 zł brutto (słownie: tysiąc sto trzydzieści cztery złote) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;

III. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

IV. odstępuje od obciążenia powódki kosztami procesowymi strony pozwanej;

V. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa;

VI. wyrokowi w punkcie II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności w całości.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 27.06.2016 r. (data nadania przesyłki) skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. sp. k. z siedzibą w B., doprecyzowanym w piśmie z 31.10.2016 r. (k. 43) a także na rozprawie w dniu 18 stycznia 2017r. (k. 77) **powódka S. P.** domagała się ustalenia, że łączył ją ze stroną pozwaną stosunek pracy od dnia 06.05.2016 r. do dnia 6.08.2016 r. Nadto powódka domagała się odszkodowania za 2,5 miesiąca umowy, tj. za okres na jaki według jej twierdzeń była zawarta, w kwocie 6500 zł brutto. Ponadto powódka domagała się odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia tj. 2 tygodni – w kwocie 1296 zł brutto.

W uzasadnieniu żądania pozwu i w kolejnych pismach procesowych powódka wskazała, że zgłosiła się do strony pozwanej, gdyż z ogłoszenia zamieszczonego przez nią na portalu (...) wynikało, iż strona pozwana poszukuje pracowników do sprząwania w (...), oferując im najpierw umowę o pracę na okres próbny 3 miesięcy, a następnie

- jeśli pracownik się sprawdzi - na czas określony. Wskazała, że telefonicznie upewniała się, czy warunki podane w ogłoszeniu są aktualne, i takie zapewnienie otrzymała, a następnie w dniu 06.05.2016 r. zgłosiła się do pracy. Tam spotkała się z brygadystką, która również zapewniła ją, że warunki pracy są takie same jak podane w ogłoszeniu. Po 2-3 dniach od rozpoczęcia pracy powódka spotkała się z P. J., kierownikiem obiektu, który zapewnił ją iż wkrótce otrzyma skierowanie na badania, na następnie zostanie z nią podpisana umowa o pracę na okres próbny. W dalszej części powódka wskazała, iż świadczyła pracę do dnia 21.05.2016 r. kiedy to zadzwoniła do P. J. i upomniała się o umowę o pracę. Wtedy kierownik poinformował ją, iż jest zwolniona.

Następnie powódka zwróciła się do Państwowej Inspekcji Pracy by ta dokonała kontroli u jej pracodawcy. W wyniku kontroli strona pozwana w dniu 06.06.2016 r. zgłosiła powódkę do ubezpieczenia społecznego. Została również sporządzona umowa zlecenia między powódką a stroną pozwaną, na okres od dnia 06.05.2016 r. do dnia 21.05.2016 r. Jednak powódka wskazuje, iż jest to umowa podpisana jednostronnie jedynie przez przedstawiciela strony pozwanej, już po odejściu powódki z pracy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) sp. z o.o. sp. k. z siedzibą w B. domagała się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia na jej rzecz kosztów procesu.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew, a także w piśmie z dnia 18.01.2017r. strona pozwana wskazała, iż roszczenia, których powódka dochodzi pozewem, są bezpodstawne. Strona pozwana wskazywała, iż między stronami nie zaistniał stosunek pracy, a była jedynie zawarta umowa zlecenia. W ocenie strony pozwanej taki wniosek wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności zaś z umowy zlecenia sporządzonej w dniu 06.05.2016 r. na okres od 06.05.2016 r. do 21.05.2016 r. Strona pozwana podnosiła, iż choć wskazana umowa zlecenia nie została potwierdzona na piśmie, to umowy takie mogą być zawierane także w formie ustnej. Strona pozwana podkreśliła także, iż wynagrodzenie w wysokości 920 zł, jakie ustalono między stronami zostało powódcie wypłacane w całości i terminowo. W dalszej części strona powodowa wskazuje, iż przeprowadzona u niej kontrola Państwowej Inspekcji Pracy nie wykazała żadnych nieprawidłowości w zakresie zatrudnienia powódki.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka S. P. i jej znajomy T. B. szukali w internecie pracy dla powódki na pełny etat. Na portalu internetowym O..pl znaleźli ogłoszenie firmy (...) sp. z o.o. sp. k., z którego wynikało, że firma ta potrzebuje pracowników serwisu sprzątającego w (...) we W., na umowę o pracę, praca na trzy zmiany. Powódka zatelefonowała na podany numer i rozmawiała z osobą, która przedstawiła się jako brygadystka nocnej zmiany. Osoba ta potwierdziła na pytanie powódki warunki wskazane w ogłoszeniu. Podczas rozmowy powódka dopytywała o rodzaj umowy i została zapewniona, że dostanie umowę o pracę.

W dniu 06.05.2016 r. powódka rozpoczęła pracę w charakterze sprzątającej w (...) we W.. Świadczyła pracę przez 6 dni w tygodniu (od poniedziałku do soboty) od godziny 5 do godziny 13, na zmianie dziennej, gdzie brygadystką była pani C.. Powódka miała otrzymywać 8 zł netto za godzinę pracy. Powódka chciała się spotkać z kierownikiem w sprawie zawarcia umowy, ale powiedziano jej, że jest niedostępny.

Powódka obawiała się pracować bez umowy – bała się, że nie otrzyma wynagrodzenia za pracę. Zależało jej na podpisaniu umowy o pracę, nie zaś cywilnoprawnej.

Po 2-3 dniach od rozpoczęcia pracy powódka spotkała P. J. - kierownika obiektu, przełożonego jej brygadystki C.. Zapewnił on powódkę, że otrzyma umowę o pracę na okres próbny 3 miesiące, dał jej kwestionariusz i obiecał skierowanie na badania. Po kolejnych 2-3 dniach powódka oddała wypełniony kwestionariusz i upomniała się o umowę.

Ponieważ pomimo kilkukrotnego upominania się powódka nie otrzymała umowy o pracę, w dniu 21.05.2016 r. zatelefonowała z pracy do P. J. i ponowiła pytanie o to kiedy otrzyma dokumenty i umowę. P. J. powiedział, że powódka ma się spakować, ponieważ już nie pracuje u strony pozwanej.

Dowód: indywidualna karta czasu pracy k. 5-6;

przykładowe ogłoszenie zamieszczone na portalu (...) k. 105-106;

zeznania świadka T. B. k. 117-118

częściowo zeznania świadka P. J. k. 118-119;

wyjaśnienia powódki k. 130v;

Strona pozwana przysłała powódce podpisaną przez pozwaną umowę zlecenia za okres 6.05-21.05.2016 r. i odprowadziła składki do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z tytułu zatrudnienia powódki na mocy umowy cywilnoprawnej, jednakże zgłoszenia powódki dokonała dopiero w dniu 06.06.2016 r. Powódka umowy nie podpisała, nie zgadzając się z jej treścią.

Dowód: zgłoszenie do ubezpieczenia. k. 15;

projekt umowy zlecenia k. 16;

informacja dla osoby ubezpieczonej k. 18-20;

zaświadczenie k.21;

częściowo zeznania P. J. k. 118-119

Za wykonaną pracę powódka otrzymała wynagrodzenie w kwocie 920 zł netto.

Dowód: kartoteka wynagrodzeń k. 17;

Praktyką w pozwanej spółce jest zatrudnianie pracowników początkowo na podstawie umowy zlecenia, a dopiero po pewnym czasie – na podstawie umowy o pracę. Telefony z ogłoszenia odbierane są w spółce przez różne osoby – kierownika, osoby z kadr, pracowników na obiekcie – w Pasażu.

Dowód: częściowo zeznania A. L. k. 119-120

częściowo zeznania świadka P. J. k. 118-119;

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy między stronami zasługiwało na uwzględnienie w części dotyczącej okresu od dnia 06.05.2016r. do dnia 21.05.2016 r., na uwzględnienie zasługiwało również powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w wysokości wynagrodzenia za 2 tygodnie pracy brutto. W pozostałym zakresie Sąd oddalił powództwo jako niezasadne.

W razie sporu co do treści umowy lub rodzaju stosunku prawnego na podstawie którego była świadczona praca, pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie rodzaju i treści umowy w oparciu o treść art.189 k.p.c.

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, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Treścią umowy o pracę jest więc zobowiązanie się pracownika do wykonywania określonej pracy za wynagrodzeniem. Umowa o pracę posiada cechy stosunku zobowiązaniowego – jest dobrowolna, dwustronnie zobowiązująca, odpłatna i konsensualna. Cechy stosunku pracy, wynikające z art. 22 k.p. wyróżniają go spośród innych stosunków prawnych do niego zbliżonych, w szczególności od umowy o dzieło (art. 627 i nast. k.c.) agencyjnej (art. 758 i nast. k.c.) oraz umowy zlecenia (art. 734 i nast. k.c.), a mianowicie charakteryzuje się on koniecznością osobistego wykonania pracy określonego rodzaju w ustalonym miejscu i czasie, podporządkowaniem pracownika pracodawcy,

wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, a ponadto odpłatnością pracy. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania, brak obowiązku osobistego jej wykonywania, konieczność „odpracowania” urlopu), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Podkreślenia wymaga to, iż wykonywanie takich samych czynności może występować zarówno w ramach umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej, przez co kwalifikacja czy zawarta przez strony umowa jest umową o pracę czy umową cywilnoprawną budzi w praktyce istotne trudności. Bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym przedmiocie wyjaśnia niektóre praktyczne wątpliwości.

Podejmując się odróżnienia stosunku pracy od stosunków o charakterze cywilnoprawnym w pierwszej kolejności należy wskazać, że o wyborze podstawy zatrudnienia decyduje przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron. Jak wskazał SN w wyroku z 26.3.2008 r., I UK 282/07 (LEX nr 411051), o rodzaju zawartej umowy decyduje nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron. Nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (np. umowę o pracę) niż tę, którą zawarły (np. umowę zlecenia) - (wyrok SN z dnia 5.9.1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998, nr 11, poz. 329). Przepisy nie kreują domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę w każdym przypadku świadczenia pracy, a fakt zawarcia umowy o pracę a nie np. umowy zlecenia, trzeba dopiero wykazać

Wymaga podkreślenia, że najistotniejszą cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, ono może bowiem występować również w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, czyli wykonywanie pracy podporządkowanej. Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy i jest decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej, stała dyspozycyjność czy dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (por. wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 roku, I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26) (por. wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 roku, I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26).

W odróżnieniu od umów o charakterze cywilnoprawnym, charakterystyczną cechą umowy o pracę jest również to, że ryzyko przedsięwzięcia ciąży na podmiocie zatrudniającym, w konsekwencji czego niemożność wykonywania pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nie pozbawia pracownika roszczenia o zapłatę wynagrodzenia.

Sąd Najwyższy w wyroku z 15.10.1999 r., I PKN 307/99 (OSNP 2001/7/214) stwierdził, że przy ocenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony (umowa o pracę, umowa zlecenia) należy uwzględniać specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego. Umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu przez zleceniobiorcę w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do potrzeb zlecającego czynności zleczanych na bieżąco.

Zatrudnienie na podstawie treści art. 22 § 1 k.p., mające cechy opisane wyżej, jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Sąd Najwyższy wielokrotnie w swoich orzeczeniach podkreślał, że nie nazwa umowy, ale jej treść i sposób wykonywania decydują o zakwalifikowaniu danej umowy jako umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 11.09.1997 r., OSNAPiUS z 1998 r., nr 13, poz. 407; wyrok SN z dnia 11.04.1997 r., OSNAPiUS z 1998 r., nr 2, poz. 35).

W sytuacji, gdy te same zadania mogły być wykonywane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej, kwalifikacji prawnej umowy łączącej strony należy dokonać za pomocą metody typologicznej, tj. przez rozpoznanie i wskazanie jej cech dominujących. Ustalenie, że przeważały elementy umowy o pracę prowadzi do oceny – nawet wbrew nazwie umowy zawartej przez strony i wbrew treści jej poszczególnych postanowień, że strony łączył stosunek pracy. Z kolei w razie ustalenia, że zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o

pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygający o jej typie powinien być zgodny zamiar stron i cel umowy (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.), który może być także wyrażony w nazwie umowy (por. wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 14, poz. 449).

Dopiero w przypadku, gdy w stosunku prawnym nie można ustalić przeważających cech stosunku pracy, o jego charakterze powinna decydować formalna nazwa lub sposób realizowania zobowiązania cywilnoprawnego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 18, poz. 582).

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy potwierdził, że powódkę i stronę pozwaną łączył stosunek pracy w okresie od dnia 5.05.2016 r. do dnia 21.05.2016r. Materiał dowodowy potwierdził również, iż doszło do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy oparł się częściowo na złożonych przez obie strony dowodach z dokumentów – podpisanym przez jedną ze stron projekcie umowy zlecenia, zgłoszeniu do ubezpieczenia, grafiku pracy, kartotece wynagrodzeń, zaświadczeniu o zatrudnieniu powódki - których prawdziwości strony w przedmiotowej sprawie nie kwestionowały, choć części z nich nadawały odmienne znaczenie.

Ustalając stan faktyczny Sąd wziął również pod uwagę ogłoszenie zamieszczone przez stronę pozwaną na portalu (...), które wskazywało, iż strona pozwana oferuje zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Strony nie kwestionowały, iż ogłoszenie to zostało zamieszczone na portalu (...) przez stronę pozwaną. Pomimo, że ogłoszenie, którego wydruk przedłożono do akt, nie dotyczyło stanowiska pracy, na które zatrudniono powódkę, albowiem zostało umieszczone w późniejszym okresie, zarówno powódka, jak i świadek T. B. wiarygodnie zeznali, że miało ono analogiczną treść, jak ogłoszenie, na które odpowiedziała powódka.

Sąd oparł się również zeznaniach świadków, tj. T. B., którego zeznania uznał za wiarygodne. Zeznania te były spójne, spontaniczne, logiczne i jasne a nadto zbieżne z zeznaniami powódki.

Sąd co do zasady dał wiarę zeznaniom świadka A. L., która wyjaśniła w jaki sposób funkcjonuje w spółce odbieranie telefonów z ogłoszenia oraz zawieranie umów zlecenia i o pracę. Świadek miała jednak jedynie ogólną wiedzę o praktyce w spółce, nie zaś o ustaleniach między spółką a powódką, stąd jej zeznania nie mogły stać się podstawą ustaleń, że powódce proponowano umowę zlecenia i na taką się zgodziła.

Za co do zasady niewiarygodne Sąd uznał zeznania świadka T. J.. Zeznania świadka pozostają bowiem w sprzeczności z materiałem dowodowym zebrany w sprawie, a ponadto są nielogiczne, niekonsekwentne i wewnętrznie sprzeczne. Świadek opisywał początkowo praktykę zatrudniania osób na podstawie umowy ustnej, następnie wskazał, że praktyką firmy jest zatrudnianie pracowników najpierw na umowę zlecenie a dopiero po około 3 miesiącach na umowę o pracę, by następnie wskazać, iż powódka w drugim tygodniu pracy miała się zgłosić do biura w celu wysłania jej na badania (co wskazuje na zamiar zawarcia umowy o pracę od razu lub po tygodniu - dwóch). W sposób niewiarygodny świadek opisał przyczyny zakończenia świadczenia pracy przez powódkę wskazując, że to powódka przestała pracować, podczas gdy porzucenie przez powódkę pracy przed otrzymaniem przez nią umowy i wynagrodzenia byłoby sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego – powódka chciała pracować i domagała się umowy, obawiając się, że bez niej nie dostanie wynagrodzenia, nielogiczne jest zatem, by ryzykując, że nie otrzyma wynagrodzenia za wykonaną pracę sama zrezygnowała z pracy, szczególnie w sytuacji, gdy – jak wskazał świadek – miała właśnie zostać wysłana na badania lekarskie.

Wyjaśnienia powódki Sąd uznał za w pełni wiarygodne. Wyjaśnienia te są konsekwentne, logiczne, spontaniczne, spójne, nadto znajdują oparcie w dokumentach dołączonych do akt, zeznaniach świadka T. B., a częściowo również w zeznaniach A. L. i P. J..

Wobec dwukrotnego niestawiennictwa strony pozwanej (dwukrotnie dopiero na rozprawie pełnomocnik poinformował o pilnym wyjeździe pozwanego do C. i niemożności stawiennictwa z tego powodu), Sąd pominął dowód z przesłuchania strony pozwanej.

Podkreślenia również wymaga, że na ocenę wyjaśnień powódki i zeznań świadków wpływ miało również stanowisko procesowe strony pozwanej, która nie udostępniła - pomimo wniosków powódki - danych adresowych wskazanych przez powódkę osób – swoich pracowników – brygadystki nocnej zmiany, która ustalała z powódką warunki zatrudnienia, brygadystki, która była przełożoną powódki (C. lub C.) oraz pracownika pozwanej - pana K.. W ocenie Sądu strona pozwana miała możliwość ustalenia, kto był brygadystą powódki, w aktach sprawy znajduje się bowiem grafik pracy powódki. Nie mogła również zasłaniać się niewiedzą co do personaliów osoby, która uzgadniała z powódką warunki pracy telefonicznie, a następnie podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Wątpliwości wywołane rozbieżnościami w zeznaniach świadków musiały zostać, w sytuacji uniemożliwienia przez stronę pozwana przesłuchania wnioskowanych przez powódkę osób, rozstrzygnięte na korzyść powódki.

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy wykazał, że powódka i strona pozwana pozostawali w stosunku pracy na podstawie ustnie zawartej umowy o pracę na okres próbny 3 miesiące, na pełny etat, na stanowisku związanym z wykonywaniem prac porządkowych, od dnia 06.05.2016 r., tj. od dnia w którym powódka stawiała się do pracy, do dnia 21.05.2016r. kiedy została z niej zwolniona. Z materiału dowodowego zebranego w przedmiotowej sprawie wynika, iż zostały spełnione przesłanki, które decydują o tym, że doszło do nawiązania stosunku pracy między powódką a stroną pozwaną. Powódka bowiem wykonywała określoną przez pracodawcę pracę, w określonym przez niego miejscu i czasie. Jak wynika z indywidualnej karty czasu pracownika, powódka pracowała od godziny 5 rano do godziny 13. Powódka miała zatem wyznaczone przez pracodawcę konkretne godziny pracy, co zgodnie z dyspozycją art. 22§ 1 k.p. stanowi jeden z elementów składających się na stosunek pracy. Kolejnym z elementów konstytuujących stosunek pracy jest, zgodnie z przywołanym powyżej przepisem, świadczenie pracy w wyznaczonym przez pracodawcę miejscu. W przedmiotowej sprawie strona pozwana wyznaczyła powódce jako miejsce pracy centrum handlowe (...). Nadto jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego (w tym także z zeznań świadków wskazanych przez stronę pozwaną) pozwana pozostawał pod kierownictwem przełożonych (brygadystów), była też przydzielona do określonej brygady. Oznacza to, że wykonywała ona pracę pod kierownictwem przełożonych, co zgodnie z art. 22 § 1 k.p. jest jednym z elementów stanowiących o istnieniu stosunku pracy. Strona pozwana zapewniła również powódce bezspornie narzędzia do pracy.

Wskazać należy, że przy ocenie, czy doszło do nawiązania stosunku pracy między stronami, należy mieć na uwadze specyfikę prac wykonywanych w ramach zawartej przez nie umowy. Pracę porządkowe (sprzątanie) mogą być bowiem co do zasady wykonywane zarówno przez pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę jak i przez osoby, które z pracodawcą wiąże umowa cywilnoprawna. Charakter tej pracy, nawet jeśli pracownik jest zatrudniony na umowę o pracę, wymusza bowiem pewną samodzielność pracownika, który często sam decyduje o kolejności poszczególnych zadań. Praca ta jest ukierunkowana na efekt, nie zaś na wykonywanie bieżących poleceń zależnych od potrzeb pracodawcy, z tej przyczyny podporządkowanie pracownika nie jest tak ścisłe jak w przypadku innych prac, co umożliwia świadczenie tego typu pracy również na podstawie umów cywilnoprawnych. Jednak pewne rozluźnienie stosunku podporządkowania pracownika od pracodawcy nie dyskwalifikuje możliwości świadczenia prac polegających na sprzątanii w ramach umowy o pracę, szczególnie w sytuacji wykonywania pracy – jak w niniejszej sprawie - pod kierownictwem brygadystów, w zorganizowanych brygadach i w sytuacji, gdy to pracodawca dostarczał narzędzia pracy i kierował brygady do określonych czynności, a tym samym gdy stosunek podporządkowania był wyraźnie widoczny. Podkreślenia również wymaga, że – jak wynika z wiarygodnych zeznań świadka A. L. – ok. 90% pracowników pozwanej na stanowiskach sprzątających pracuje w tych samych warunkach, na podstawie umów o pracę.

W przypadku, gdy praca może być wykonywana zarówno na podstawie umowy o pracę jak i umowy cywilnoprawnej, i gdy stosunek łączący strony ma występujące w podobnym natężeniu cechy stosunku pracy jak i stosunku cywilnoprawnego, rozstrzygający o typie zawartej przez strony umowy powinien być zgodny zamiar stron i cel umowy.

Podkreślenia zaś wymaga, że w przedmiotowej sprawie powódka konsekwentnie dążyła do zawarcia umowy o pracę na okres próbny na 3 miesiące. Powódka rozpoczęła rozmowy o pracę na podstawie ogłoszenia zamieszczonego przez pracodawcę, w którym jako forma zatrudnienia wskazana była umowa o pracę na czas określony na okres 3 miesięcy. Następnie powódka przed rozpoczęciem pracy, w rozmowie z pracownikiem strony pozwanej, upewniała się czy warunki pracy są tożsame z podanymi w ogłoszeniu. Po otrzymaniu zapewnienia, że tak jest, powódka przystąpiła do pracy. W okresie, w którym świadczyła pracę konsekwentnie dążyła do otrzymania umowy o pracę na okres próbny.

Strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, by oczekiwania powódki co do rodzaju umowy, jaką miała zawrzeć z pozwaną, były nieuzasadnione. Nie przedłożyła ogłoszenia o poszukiwaniu pracowników o innej treści niż wskazywana przez powódkę, uniemożliwiła przesłuchanie w charakterze świadka zarówno osoby, którą jako pierwsza odpowiedziała na telefon powódki wykonany po przeczytaniu ogłoszenia, ani brygadystki, której powódka podlegała i u której rozpoczęła pracę i potwierdziła warunki, ani pracownika o imieniu K., który wedle twierdzeń powódki już ponad 3 miesiące pracował dla pozwanej i nie otrzymał umowy. Jedyne świadek, który miał pewną wiedzę na temat uzgodnień z powódką – P. J. – zeznawał niekonsekwentnie i niewiarygodnie, nie miał wiedzy o ustaleniach między stronami z okresu przed podjęciem pracy przez powódkę, a ponadto nielogicznie wskazywał z jednej strony, że nie obiecywał powódce zawarcia od razu umowy o pracę, z drugiej zaś zeznawał, że chciał ją skierować w drugim tygodniu pracy na badania lekarskie.

Podkreślenia wymaga, że choć prace polegające na sprzątnięciu obiektu mogą być w pewnych okolicznościach wykonywane na podstawie umów cywilnoprawnych, i choć nie ma obowiązku prawnego zawierania umów cywilnoprawnych na piśmie, to na stronę pozwaną - wobec niepotwierdzenia przez nią na piśmie warunków zatrudnienia powódki i wobec przedstawionych przez powódkę w procesie wniosków dowodowych - został przerzucony ciężar wykazania, że oczekiwania powódki, iż zostanie z nią zawarta umowa o pracę, były nieuzasadnione. Podkreślenia wymaga, że umowa zlecenia i zgłoszenie powódki do ubezpieczeń zostały sporządzone po wytoczeniu przez nią powództwa w niniejszej sprawie i po złożeniu przez nią skargi do PIP.

W związku z powyższymi przesłankami, w ocenie Sądu Rejonowego uznać należało, że w niniejszej sprawie doszło do zawarcia między powódką a stroną pozwaną umowy o pracę na okres próbny na 3 miesiące. Umowa trwała od 6.05.2016 r. do 21.05.2016 r., kiedy to została rozwiązana bez wypowiedzenia. Pracowniczy charakter umowy wynikał z woli stron – powódka domagała się umowy o pracę na podstawie ogłoszenia i o takiej została zapewniona – oraz z faktu świadczenia pracy podporządkowanej – w określonym miejscu i czasie, za pomocą narzędzi pracodawcy, w zorganizowanych brygadach i pod nadzorem przełożonych brygadystów.

Zgodnie z art. 52 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- 3) zawninionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Rozwiązania umowy musi nastąpić na piśmie i pracodawca musi wskazać przyczynę dyscyplinarnego zwolnienia z pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego w przedmiotowej sprawie nie zaistniała żadna z przesłanek dyscyplinarnego rozwiązania umowy, nie zostały również spełnione formalne warunki zwolnienia w trybie dyscyplinarnym. Powódka nie popełniła przestępstwa, nie utraciła także uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Brak również podstaw do przyjęcia, iż doszło do jakiegokolwiek naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych, a tym bardziej, by miało ono ciężki charakter. Z materiałów znajdujących się w aktach sprawy nie wynika, by

przed dniem 21.05.2016 r strona pozwana miała wobec wypełniania przez powódkę obowiązków pracowniczych jakiegokolwiek zastrzeżenia. Potwierdzenia nie znajduje również twierdzenie świadka J., by powódka w dniu 21.06.2016 r opuściła przed czasem, bez usprawiedliwienia, swoje stanowisko pracy. O zdarzeniu tym zeznawali świadkowie wskazani przez stronę pozwaną. Jednak twierdzenia te nie znajdują potwierdzenia w dokumentach znajdujących się w aktach sprawy. Nadto twierdzeniom tym przeczą działania strony pozwanej, która wypłaciła pozwanej wynagrodzenie za 2 tygodnie pracy w pełnym zakresie, nie zmniejszając go odpowiednio do pracy rzekomo niewykonanej przez powódkę. Zeznania świadków P. J. i A. L. w tym zakresie stoją także w sprzeczności z zeznaniami powódki oraz świadka wskazanego przez powódkę, którym Sąd dał wiarę. Zatem w ocenie Sądu doszło do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, bez wypowiedzenia, bez zachowania formy pisemnej, bez wskazania oraz bez zaistnienia uzasadniającej takie rozwiązanie przyczyny, a zatem z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę w tym trybie.

Z uwagi na powyższe, Sąd w punkcie I wyroku ustalił, że powódkę S. P. i stronę pozwaną (...) sp. z o.o. sp. k. w B. łączyła w okresie od 6 do 21 maja 2016 r. umowa o pracę zawarta na okres próbny 3 miesięcy, na stanowisku sprzątającej, w pełnym wymiarze czasu pracy. W konsekwencji ustalenia, że strony łączył stosunek pracy, który został rozwiązany bez wypowiedzenia z naruszeniem o rozwiązywaniu umów w tym trybie, w punkcie II wyroku Sąd na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. zasądził na od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.134,00 zł brutto stanowiącą wynagrodzenie za dwa tygodnie pracy brutto, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W punkcie III wyroku Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie. Pozwanej bowiem nie przysługiwało roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za pozostały okres, na jaki została zawarta umowa. Niezasadne było również żądanie ustalenia stosunku pracy za dalszy okres, wobec niezgodnego z prawem, ale skutecznego rozwiązania umowy bez wypowiedzenia w dniu 21.05.2016 r.

W punkcie IV wyroku Sąd na podstawie art. 102 k.p.c. zdecydował o odstąpieniu od obciążania powódki kosztami procesowymi strony pozwanej. Sąd miał na względzie, że powódka co do zasady utrzymała się zarówno z roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy, jak i o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę, nieuzasadniony był jedynie okres, za jaki żądała ustalenia stosunku pracy i zasądzenia odszkodowania. Odstępując od obciążania powódki częścią kosztów zastępstwa procesowego, Sąd miał również na uwadze złą sytuację majątkową powódki oraz stanowisko procesowe strony pozwanej, która uniemożliwiła powołanie wskazanych przez powódkę świadków.

Nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych obciążył Skarb Państwa.

W punkcie VI orzeczenia Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał punktowi II wyroku rygor natychmiastowej wykonalności w całości, zasądzona kwota była bowiem wyższa od jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.