

*Sygn. akt* IV P 235/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia* 21 marca 2014r.

*Sąd Rejonowy w Kłodzku – Sąd Pracy*

*w składzie:*

*Przewodniczący* SSR Andrzej Józefowski

*Ławnicy* Irena Wiśniewska, Krystyna Trojanowska

*Protokolant* Małgorzata Sypek

*po rozpoznaniu w dniu* 21 marca 2014 roku *w* Kłodzku

*sprawy z powództwa* D. G.

*przeciwko* M. P. Sp. z o.o. w B.

*o* ustalenie istnienia stosunku pracy i odszkodowanie

I. ustala, że pomiędzy powódką D. G. a stroną pozwaną M. P. Sp. z o.o. w B. istniał stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej na okres od dnia 8 lutego 2013r. do dnia 7 lutego 2014r., w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. nie obciąża strony pozwanej kosztami procesu;

IV. nakazuje stronie pozwanej M. P. Sp. z o.o. w B. uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Kłodzku) kwotę 567zł tytułem opłaty sądowej, od ponoszenia której powódka była ustawowo zwolniona.

Sygn. akt IV P 235/13

## UZASADNIENIE

Powódka D. G. domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy nawiązanego pomiędzy powódką jako pracownikiem, a pozwanym jako pracodawcą na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu, począwszy od dnia 8 lutego 2013 r. do 7 lutego 2014 r.

Ponadto powódka wniosła o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości 3 - miesięcznego wynagrodzenia za pracę - zgodnie z art. 56 kodeksu pracy - tj. kwoty 3.780,00 zł.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że w dniu 8 lutego 2013 r. zawarła ze stroną pozwaną M. P. sp. z o.o. z siedzibą w B. umowę, nazwaną „Umową Zlecenia”.

Stosownie do jej treści powódka miała wykonywać „czynności na stanowisku pracownika recepcji” (§ 1 Umowy) w Hotelu (...) w B., w zamian za co miała otrzymywać wynagrodzenie w wysokości 10,00 PLN brutto za godzinę.

Według powódki zawarta umowa była w rzeczywistości umową o pracę, zgodnie z którą powódka została zatrudniona na stanowisku „Pracownik recepcji” w niepełnym wymiarze czasu pracy ( $\frac{3}{4}$  etatu) w Hotelu (...). Umowa została zawarta na czas określony od 8 lutego 2013 r. do 7 lutego 2014 r.

Zgodnie z umową powódka przystąpiła do wykonywania pracy. Pozwany oraz osoby działające w jego imieniu na bieżąco nadzorowali jej pracę, przekazując swoje uwagi i polecenia.

Powódka wskazała, że była zobowiązana do podpisywania listy obecności, podobnie jak osoby zatrudnione przez pozwanego na podstawie umowy o pracę. Była również zobowiązana do osobistego świadczenia pracy i wykonywania poleceń pozwanego.

W okresie zatrudnienia świadczyła pracę nie 20 (jak ma to miejsce w przypadku pracowników zatrudnionych na pełnym etacie) lecz w przybliżeniu ok. 15 dni w miesiącu, poza pierwszym miesiącem pracy tj. lutym, gdy Pracodawca wymagał od powódki częstszej obecności i pracy ponadwymiarowej, związanych z przyuczeniem się do pracy.

W dniu 20 września 2013 r. powódka zamierzała rozwiązać umowę o pracę z powodu zachowań mobbingowych Pracodawcy. Tego samego dnia otrzymała jednak listem poleconym oświadczenie Pracodawcy o rozwiązaniu Umowy z 18 września 2013 r. (pozbawione okresu wypowiedzenia). W oświadczeniu Pracodawca wskazał jako przyczynę utratę zaufania oraz wykonywanie umowy w sposób nienależyty.

Zgodnie z art. 300 k.p. w zw. z art. 61 k.c., oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. W ocenie powódki opisana powyżej kolejność zdarzeń sprawiła, że oświadczenie pracodawcy należy uznać za złożone wcześniej, co oznacza, że właśnie wskutek tego oświadczenia doszło do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Powódka wskazała, że sposób wykonywania przez nią pracy w pełni uzasadnia żądanie pozwu w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy u Pozwanego. W art. 22 § 1 k.p. określone zostały najbardziej istotne cechy stosunku pracy. Zgodnie z przyjętą linią doktryny i orzecznictwa, pracą w rozumieniu tego przepisu jest działalność zarobkowa, wykonywana osobiście przez pracownika, powtarzana w regularnych odstępach czasu, podporządkowana poleceniom pracodawcy, wykonywana „na ryzyko” pracodawcy, który ponosi ujemne konsekwencje błędów swoich pracowników, zakłóceń w funkcjonowaniu zakładu pracy czy też zlej kondycji finansowej przedsiębiorstwa.

W ocenie powódki wszystkie wskazane powyżej cechy stosunku pracy zostały spełnione. Powódka osobiście wykonywała pracę wskazaną w zawartej umowie. Pozwany nie wyrażał zgody na zastąpienie powódki przez inną osobę, o czym świadczy literalne brzmienie § 5 umowy. Świadczy to o ścisłej więzi charakterystycznej jedynie dla stosunku łączącego pracodawcę z pracownikiem. Pozwany wyznaczał powódce czas i miejsce pracy, a powódka pozostawała do dyspozycji pracodawcy w miejscu wykonywania pracy. Ponadto pozwany na bieżąco kontrolował wyniki jej pracy.

Zdaniem powódki, bez znaczenia pozostaje fakt, że zawarła umowę, którą pracodawca nazwał umową zlecenia. Zgodnie bowiem z art. 22 kodeksu pracy, 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". W myśl art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. zatrudnienie w warunkach określonych powyżej jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Konsekwentnie, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 (art. 22 § 1 k.p.).

Powódka podała nadto, że interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy w rozumieniu art. 189 k.p.c. wynika z faktu, iż ustalenie rzeczywistej treści zrealizowanego stosunku pracy i usunięcie niepewności co do faktycznego istnienia tego stosunku będzie miało bezpośredni wpływ na szereg uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy (m.in. będzie mogła wystąpić o niewypłacane przez pracodawcę wynagrodzenie za nadgodziny, pracę w porze nocnej czy ekwiwalent za niewykorzystany urlop).

Powódka wskazała dodatkowo, że pismem z dnia 18 września 2013 r., doręczonym jej 20 września 2013 r. doszło do rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia - co wynika wprost z treści ww. pisma.

Zgodnie zaś z art. 56 i nast. k.p., pracownikowi, z którym rozwiązano terminową umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Odszkodowanie to ma charakter odszkodowania ustawowego i przysługuje pracownikowi niezależnie od wysokości rzeczywistej szkody przez niego poniesionej (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 21 września 2004 r., II PK. 20/04).

Szczególne charakter rozwiązywania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia skutkowało wprowadzeniem przez ustawodawcę obowiązku spełnienia szczególnych wymagań przy jego stosowaniu. W szczególności w oświadczeniu woli pracodawcy w sprawie rozwiązania tego rodzaju umowy należy wskazać prawdziwą, konkretną i mieszczącą się w ogólnych sformułowaniach zawartych w art. 52 k.p. przyczynę rozwiązania tj. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, popełnienia przez pracownika przestępstwa bądź zawinionej utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Ciężar udowodnienia jednej z przyczyn wskazanych w art. 52 k.p. spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 5 lutego 1998 r., I PKN 519/97, wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 1998 r., I PKN 524/97). Zgodnie zaś z art. 30 § 4 k.p. wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 (wyrok Sądu Najwyższego z 3.9.1980 r., I PRN 86/80; wyrok Sądu Najwyższego z 10.11.1998 r., I PKN 423/98).

Zdaniem powódki, nie istniały żadne przyczyny rozwiązania z nią umowy bez wypowiedzenia z jej winy, a z całą pewnością nie zostały one przez pracodawcę przedstawione w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. W szczególności utrata zaufania nie może być (w żadnych okolicznościach) zakwalifikowana jako przyczyna uzasadniająca tego rodzaju rozwiązanie umowy o pracę.

Strona pozwana M. P. Spółka z o.o. w B. uznała powództwo co ustalenia istnienia stosunku pracy, wnosząc o oddalenie roszczenia powódki o zasądzenie odszkodowania.

Strona pozwana podniosła, że zawarła cywilnoprawną umowę zlecenia z powódką w dniu 1/02/2013 w dobrej wierze gdyż powódka zgodziła się na taką umowę, powódka jest studentką i ma uregulowane płatności ZUS, stawka godzinowa wynagrodzenia była wyższa niż pracownika etatowego, miała rekompensować brak świadczeń urlopowych, umowa została zawarta na krótki czas, celem tej umowy było uzupełnienie niedoboru roboczogodzin spowodowanych kilkumiesięcznymi zwolnieniami lekarskim dwóch pracowników etatowych i nagromadzeniem zaległych urlopów, powódka uzupełniała więc braki personelu etatowego.

Strona pozwana wskazała, że uznała, iż wykonywane obowiązki przez powódkę miały charakter pracy na umowę o pracę w wymiarze 1/1 etatu i uznała zlecenie za zawartą 08/02/2013 z powódką umowę o pracę na 1/1 etatu na czas określony od 08 02 2013 do 07 02 2014 r.

Wypełnione zostały nadto wszystkie wymogi dotyczące opłat i składek narzuconych przez prawo dla pracodawców.

Wyrównanie za wyliczone wynagrodzenie w/g zasad przyjętych w M. P. Sp. z o.o. dla pracowników etatowych recepcji na umowę o pracę na czas określony, zgodnie Kodeksem Pracy, naliczone przez Biuro Rachunkowe prowadzące pełną księgowość dla firmy z uwzględnieniem godzin nadliczbowych i dodatku nocnego oraz ekwiwalentu 14 dni urlopu zgodnie z art. 33 Kodeksu Pracy zostało powódce wypłacone.

Umowa cywilno-prawna została w dniu 18/09/2013 wypowiedziana przez pracodawcę za potwierdzeniem odbioru, umowa została rozwiązana z powodu źle wykonywanych obowiązków przez powódkę i zostałaby rozwiązana niezależnie od formy prawnej umowy, umowa o pracę na czas określony zgodnie z art. 33 Kodeksu Pracy wymaga dwu tygodniowego okresu wypowiedzenia, w Świadectwie Pracy okres ten jest zachowany i stosunek pracy ustał dnia 05/10/2013, w okresie wypowiedzenia powódka otrzymała ekwiwalent za należny urlop w wymiarze 14 Strona

pozwana uznała nadto wymagany okres wypowiedzenia i powódka otrzymała Świadcstwo Pracy za okres 8/02/2013 - 05/10/2013r.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny :**

W dniu 8 lutego 2013 r. powódka podpisała umowę

„zlecenia”. Zgodnie z treścią tej umowy zleceniodawca M. P. Spółka z o.o. z siedzibą w B. powierzył, a powódka jako Zleceniobiorca zobowiązała się do wykonania czynności na stanowisku pracownika recepcji i marketingu w Hotelu (...) w terminie od dnia 08/02/2013 do dnia 07/02/2014

Za prawidłowe wykonanie wyżej wymienionych czynności Zleceniobiorca ( powódka ) miał otrzymać wynagrodzenie w wysokości. 10,00 zł brutto/h (słownie: dziesięć złotych 50/100 brutto/h) + premia uznaniowa. Wynagrodzenie miało być płatne w terminie do 10 każdego następnego miesiąca,

Zleceniobiorca zobowiązał się wykonać zlecone czynności w miejscu wskazanym przez Zleceniodawcę.

Zleceniobiorca zobowiązał się nie powierzać zleconych w umowie czynności do wykonania osobom trzecim

W przypadku nie wykonania zlecenia w terminie, wykonania go wadliwie lub w sposób nienależyty Zleceniodawca miał prawo

do pomniejszenia wynagrodzenia lub anulowania zlecenia bez odszkodowania. W sprawach nieuregulowanych umową stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego.

( dowód : umowa zlecenia k 8 )

W dniu 23 05 2013 r. powódka wystawiła błędną fakturę myląc nazwę płatnika . Dnia 19 07 2013 r. kierownik hotelu E. K. przeprowadziła z powódką rozmowę na temat niekompetentnej obsługi klientów, nieprawidłowo wystawianych faktur, opieszałego przepływu informacji. W dniu 13 08 2013 r. powódka została upomniana za niewłaściwą obsługę klienta . Dnia 12 09 2013 r. Prezes zarządu pozwanej przeprowadził kolejną rozmowę z powódką dotyczącą niewłaściwego wykonywania obowiązków.

( dowód : notatki służbowe k 39 – 40 i 42 , upomnienie k 41 )

Pismem z dnia 18 09 2013 r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy „zlecenia” zawartej w dniu 08.02.2013 r. - na podstawie art. 746 § 1 i 2 k.c. oraz § 6 umowy. Wypowiedzenia dokonano z powodu utraty zaufania w stosunku do „zleceniobiorcy”, wykonywania zlecenia w sposób nienależyty (nieetyczne zachowanie w miejscu pracy, nie wykonywanie prawidłowo zlecenia, nieporozumienia z dającym zlecenie).

Zgodnie z treścią wypowiedzenia umowa uległa rozwiązaniu z dniem 18.09.2013 r.

( dowód : wypowiedzenie k 9 i k 37 akt sprawy )

Pismem z dnia 22 10 2013 r. strona pozwana wezwała powódkę do podpisania umowy o pracę w związku z uznaniem umowy zlecenia z dnia 8 02 2013 r. za umowę o pracę. Jednocześnie strona pozwana przesłała powódce świadectwo pracy potwierdzające pracownicze zatrudnienie od 7 02 2013 r. do 5 10 2013 r. i rozwiązanie stosunku pracy przez oświadczenie pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia ( art. 30 § 1 pkt 2 k.p. )

( dowód : pisma do powódki, świadectwo pracy k 43 )

Strona pozwana wypłaciła powódce kwotę 928,07 zł i 904,52 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

( dowód : potwierdzenia transakcji k 35 i 36 )

**Sąd zważył :**

W zakresie roszczenia powódki o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy powódką a pozwanym pracodawcą należało przyjąć, że strona pozwana uznała to żądanie pozwu w całości.

Strona pozwana już przed rozprawą wydała powódce dokumenty, w których w jednoznaczny i niepodważalny sposób potwierdziła, że umowa nazwana pierwotnie przez strony jako zlecenie była umową o pracę zawartą na czas określony.

Na karcie 33 akt sprawy znajduje się umowa o pracę datowana na 8.02.2013r. (wprawdzie niepodpisana przez powódkę), która potwierdza że strona pozwana uznaje za słuszne ustalenie istnienia stosunku pracy na czas określony od 8.02.2013r. do 7.02.2014r.

Jednocześnie strona pozwana wydała powódce świadectwo pracy datowane na 21.10.2013r., z którego treści wynika, że powódka była zatrudniona w charakterze pracownika w okresie od 7.02.2013r. do 5.10.2013r. na stanowisku recepcjonistki, przy czym umowa uległa rozwiązaniu w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę.

Strona pozwana wypłaciła nadto powódce wynagrodzenie należne za okres wypowiedzenia.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności z zeznań stron, wynika nadto że w istocie łączący strony stosunek prawny był stosunkiem pracy głównie ze względu na stopień podporządkowania powódki pracowniczemu kierownictwu, w tym co do czasu i miejsca wykonywania pracy. Dlatego też Sąd uznał za stosowne aby potwierdzić rodzaj zatrudnienia powódki poprzez ustalenie istnienia stosunku pracy w związku z uznaniem powództwa w tym zakresie ( art. 213 § 2 k.p.c.).

Wprawdzie strona pozwana stoi na stanowisku, że powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy (na tzw. pełny etat), jednakże powódka wniosła o ustalenie istnienia stosunku pracy tylko co do 3/4 etatu i tak ograniczonym żądaniem Sąd był związany z mocy art. 321 § k.p.c.

Roszczenie powódki o zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 56 k.p. w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia za pracę, tj. w kwocie 3 780zł podlegało oddaleniu.

Jak wynika z treści oświadczenia strony pozwanej z dnia 18.09.2013r. nazwanego „wypowiedzenie umowy zlecenia”, wypowiedzenie to nastąpiło z powodu utraty zaufania do zleceniobiorcy oraz wykonywania zlecenia w sposób nienależyty (nieetyczne zachowanie w miejscu pracy, niewykonywanie prawidłowo zlecenia, nieporozumienia zdającym zlecenie).

Żadna z powołanych okoliczności nie stanowi przesłanki do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i strona pozwana takich okoliczności jak ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w treści pisma o wypowiedzeniu umowy zlecenia nie powołała. Dlatego też nie sposób zasadnie ocenić tego oświadczenia woli jako rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w rozumieniu art. 52 k.p. Nie ma tu odniesienia do okoliczności przemawiających za traktowaniem postępowania powódki jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W przedmiotowej sprawie występuje jedynie wypowiedzenie łączącego strony stosunku prawnego, wprawdzie bez zachowania jakiegokolwiek okresu wypowiedzenia, gdyż strona pozwana uważała że pozostaje z powódką w stosunku zlecenia, a nie w stosunku prawnym regulowanym przepisami kodeksu pracy. Brak zachowania należytego okresu wypowiedzenia mógłby jedynie usprawiedliwiać roszczenie powódki wyłącznie w zakresie domagania się wynagrodzenia za niezachowanie okresu wypowiedzenia na podstawie art. 49 k.p.

Jednakże skoro strona pozwana dobrowolnie wypłaciła powódce wynagrodzenie za dwutygodniowy okres wypowiedzenia, to należy przyjąć, że roszczenie powódki w tej części pozbawione jest podstaw faktycznych i prawnych.

Strona pozwana wypłaciła także na rzecz powódki inne należne świadczenia pracownicze , w tym ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Na podstawie art. 101 k.p.c. Sąd nie obciążył strony pozwanej kosztami procesu w zakresie uznanego roszczenia o ustalenie stosunku pracy, skoro strona pozwana przy pierwszej czynności prawnej uznała żądanie pozwu w części dotyczącej ustalenia istnienia stosunku pracy, a powódka mimo stanowiska pozwanej wyrażonego wypłaceniem spornych należności pracowniczych, wydaniem świadectwa pracy i wezwaniem do podpisania umowy o pracę nie dążyła do zakończenia sporu i uporczywie popierała powództwo w części , w której sporu już nie było.

Co do roszczenia o odszkodowanie, strona pozwana jest wygrywającą proces i zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy z art. 98 k.p.c. nie ponosi ciężaru kosztów procesu.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych obciążono stronę pozwaną opłatą sądową od uwzględnionego roszczenia w części ustalenia istnienia stosunku pracy.

Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąża pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy)- ( por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 03 2007 r. I PZP 1/07 OSNP 2007/19-20/269.).

Biorąc powyższe pod uwagę orzeczono jak w sentencji.