

Sygn. akt IV P 110/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 czerwca 2016 roku

Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach Wydział IV Pracy w składzie:

Przewodniczący	SSR Adam Skrzypek
Ławnicy	F. D. T. O.
Protokolant	Monika Karpus

po rozpoznaniu w dniu 30 maja 2016 roku w Tarnowskich Górach

sprawy z powództwa **P. Ś.**

przeciwko **M. Z. - (...)**

o ustalenie istnienia stosunku pracy, o odszkodowanie

1. oddała powództwo w całości;
2. zasądza od powoda P. Ś. na rzecz pozwanego M. Z. – (...) kwotę 720 zł (siedemset dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 110/16

UZASADNIENIE

Powód P. Ś. w pozwie skierowanym przeciwko M. Z., wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami w okresie od 1.10.2012 r. do 01.04.2013 r., ustalenie, że w dniu 18.01.2016 r. strony obowiązywała umowa o pracę na czas nieokreślony, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 18.01.2016 r. za bezskuteczne i orzeczenie przywrócenia do pracy lub odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres trzech miesięcy oraz zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia z tytułu pozostawania bez pracy za okres dwóch miesięcy, a także zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania. Wartość przedmiotu sporu powód określił na kwotę 25.930,00 zł.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż początkowo, jako student studiów dziennych został zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy zlecenia, wykonywał jednak pracę w siedzibie pozwanego, pod jego nadzorem. Kolejną umowę zawarł z pozwanym, zachowując ciągłość świadczenia pracy. Była to umowa na czas określony od 01.01.2013 r. do 31.12.2013 r. W dniu 02.04.2013 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 02.04.2013 r. do dnia 31.12.2013 r. Dnia 31.12.2013 r. strony zawarły kolejną umowę na czas określony od 01.01.2014 r. do 31.12.2016 r., aneksowaną dnia 30.05.2014 r., która według powoda powinna zostać potraktowana jako trzecia lub czwarta umowa. Powód wskazał, iż charakter wykonywanej przez niego pracy nie uległ znaczącej zmianie, a praca była wykonywana w godzinach pracy pracodawcy. Powód wskazał, iż wykonywał pracę pod kierownictwem pozwanego lub osoby przez

niego wyznaczonej. Powód wskazał również, iż w dniu 21.01.2016 r. pozwany wręczył mu wypowiedzenie umowy o pracę datowane na dzień 18.01.2016 r., mimo że w tym dniu powód korzystał z urlopu naukowego, na który pracodawca wyraził ustną zgodę. Wskazał, iż w wypowiedzeniu błędnie określono, że strony łączyła umowa o pracę na czas określony, a nie na czas nieokreślony, zatem wskazany dwutygodniowy okres wypowiedzenia był niewłaściwy. W uzasadnieniu pozwu powód wskazał również, iż w jego ocenie pozwany, wręczając mu wypowiedzenie, dopuścił się złamania zakazu dyskryminacji przewidzianego w art. 18 [3b] kodeksu pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwany podniósł, iż umowy z dnia 1.10.2012 r. i z dnia 31.12.2012 r. były umowami zlecenia, a nie umowami o pracę. Dwie kolejne umowy strony zawarły na czas określony. Pozwany podniósł, iż wbrew twierdzeniom powoda umowa o pracę zawarta od dnia 01.01.2014 r. do dnia 31.12.2016 r. nie była z mocy prawa umową o pracę zawartą na czas nieokreślony. Podniósł, iż powód, kiedy zatrudniony był w oparciu o umowy zlecenia, nie wykonywał żadnych czynności terenowych, pracę świadczył każdorazowo w godzinach dla niego odpowiednich, nie była to stała liczba godzin w miesiącu. Za każdą godzinę świadczonych usług powodowi przysługiwało wynagrodzenie w kwocie 12 zł brutto. Powód prowadził jedynie ewidencję czasu świadczonych usług do celów rozliczeniowych. Nie miał obowiązku usprawiedliwiania nieobecności. Nie pobierał wynagrodzenia w dni, kiedy uczestniczył w szkoleniu w (...) K.. Nie wykonywał pracy podporządkowanej pozwanemu lub osobie przez niego wyznaczonej. Pozwany podniósł, iż dwie pierwsze umowy zawarte między stronami miały charakter umów zlecenie i tak też zostały nazwane, wolą stron było zawarcie umów zlecenie, nie zaś umów o pracę. Pozwany wskazał, iż przyczyną wypowiedzenia z powodem umowy o pracę była zmiana stanu prawnego odnoszącego się do działalności (...), a co za tym idzie drastyczny spadek liczby spraw prowadzonych przez kancelarię (...) pozwanego.

W kolejnym piśmie procesowym powód podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko, nie zgadzając się jednocześnie z argumentami przedstawionymi przez pozwanego w odpowiedzi na pozew. Wskazał, iż strony co prawda nazwały zawarte dwie pierwsze umowy jako umowy zlecenie, jednak ustnie umówiły się, iż będą to umowy o pracę.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód oraz pozwany dnia 01.10.2012 r. zawarli umowę zlecenie nr (...), przedmiotem której było łączenie akt, kopiowanie dokumentów, przegotowywanie korespondencji do wysyłki, sporządzanie pism. Zlecenie miało być realizowane w okresie od 01.10.2012 r. do 31.12.2012 r. strony umowy uzgodniły godzinową stawkę w wysokości 12 zł brutto. Dnia 31.12.2012 r. strony zawarły kolejną umowę zlecenia nr (...), przedmiotem której było redagowanie pism, udzielanie informacji przez telefon itp. Przedmiot umowy obejmował sprawy (...) prowadzone przez zleceniodawcę. Zlecenie miało być wykonywane w okresie od 01.01.2013 r. do 31.12.2013 r. stawkę godzinową strony ustaliły na kwotę 12 zł brutto. Wynagrodzenie z obu umów zleceniobiorca miał otrzymać po przyjęciu pracy zleconej i wystawieniu rachunku. Za okres od października 2012 roku do marca 2013 roku otrzymał od pozwanego wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia w kwocie od 1.274 zł do 1.808 zł.

Dnia 02.04.2013 r. strony niniejszego postępowania zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 02.04.2013 r. do dnia 31.12.2013 r. z wynagrodzeniem zasadniczym dla powoda w kwocie 2.700 zł.

Dnia 31.12.2013 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony, obowiązującą od dnia 01.01.2014 r. do dnia 31.12.2016 r., którą zmieniono aneksem z dnia 30.05.2014 r. w zakresie wysokości wynagrodzenia powoda. Zgodnie z treścią obu umów o pracę powód wykonywał pracę sekretarza w siedzibie pozwanego.

Dnia 18.01.2016 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę zawartą w dniu 31.12.2013 r. na czas określony, z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upływał dnia 06.02.2016 r.

Dnia 08.02.2016 r. pozwany wystawił powodowi świadectwo pracy.

Ustalono, iż powód w piśmie z dnia 28.01.2016 r. zwrócił się do pozwanego o wypłatę ekwiwalentu za należny a niewykorzystany urlop wypoczynkowy i poinformował pracodawcę, że urlop na poszukiwanie pracy wykorzysta w dniach 4-5.02.2016 r.

Pismem z dnia 8 kwietnia 2013 r. Okręgowa Izba Radców Prawnych w K. zaświadczyła, iż powód jest aplikantem I roku aplikacji radcowskiej prowadzonej przez Okręgową Izbę Radców Prawnych w K.. W zajęciach teoretycznych uczestniczył w każdy poniedziałek, zajęcia praktyczne odbywały się raz w tygodniu w dniu wyznaczonym przez opiekuna praktyk.

Zaświadczeniem z dnia 12.01.2015 r. potwierdzono, iż powód jest aplikantem III roku aplikacji radcowskiej w roku szkoleniowym 2015 i w każdą środę w godzinach od 8:30 do 16:30 uczęszcza na zajęcia teoretyczne oraz raz w tygodniu, w dniu uzgodnionym z osobą prowadzącą zajęcia, uczestniczy w zajęciach praktycznych.

Ustalono, iż powód w piśmie z dnia 11.01.2015 r., skierowanym do pozwanego, wniósł o udzielenie mu w dniach 12.01.2016 r., 18.01.2016 r., 25.01.2016 r. oraz kolejnych urlopu na podstawie art. 34 ustawy z dnia 6.07.1982 r. o radcach prawnych. Pozwany wyraził na urlop zgodę.

/dowód: akta osobowe powoda, umowy zlecenie (k. 6-7 akt), wypowiedzenie (k. 8 akt), historia operacji bankowych (k. 35 akt), /

W okresie spornym powód był zatrudniony w oparciu o umowy zlecenie. Forma taka została przez niego zaakceptowana. Nie miał trudności ze zrozumieniem treści umów oraz różnicy między umową o pracę a umową zlecenie. Pracował w godzinach dowolnych, nie miał narzucanych ilości godzin tygodniowo. Osoby zatrudnione w oparciu o umowę zlecenie do pracy przechodziły w godzinach dowolnych i rozpoczynały pracę. W okresie spornym powód wykonywał proste czynności polegające między innymi na zwracaniu (...) i układaniu zwrotek, ale również wykonywał czynności o znacznym skomplikowaniu i trudności, które wymagały posługiwania się wiedzą prawniczą oraz językiem prawniczym, czasem przyjmował strony postępowania (...). Powód miał szerszy zakres obowiązków niż inne osoby zatrudnione w oparciu o umowę zlecenie. Na prośbę (...) powód uczestniczył czasem w czynnościach terenowych. Powód wykonywał też czynności gońca. Powód od momentu podjęcia pracy u pozwanego miał dostęp do komputera oraz programów komputerowych pracodawcy. W okresie spornym miesięczne wynagrodzenie powoda nie było stałe. Wypłacane były również premie uznaniowe. Po ukończeniu 26 roku życia powód został zatrudniony u pozwanego w oparciu o umowę o pracę na czas określony. Powód otrzymał wypowiedzenie umowy z przyczyn ekonomicznych, zmniejszeniu uległ wpływ w kancelarii (...) pozwanego. Pozwany nie dyskryminował pracowników poszerzających swoją wiedzę i podejmujących aplikacje prawnicze.

W dniu wręczenia powodowi wypowiedzenia nie zgłaszał on pracodawcy, że źle się czuje i musi iść do lekarza. W pracy był 19, 20 i 21 stycznia 2016 roku. W dniach 21 i 22 stycznia 2016 roku logował się w systemie pracodawcy. Pracodawca wyrażał zadowolenie z pracy powoda. Jego stronę merytoryczną oceniał wyjątkowo pozytywnie, uważał, iż atutem powoda jest podjęta przez niego aplikacja radcowska.

W okresie od listopada 2015 roku do stycznia 2016 roku średnie wynagrodzenie powoda wyniosło kwotę 3.003,40 zł brutto.

/dowód: zeznania świadka I. H. (k. 104v-106 akt), zeznania świadka M. N. (k. 106-107 akt), zeznania świadka T. W. (k. 107v-108 akt), zeznania świadka E. S. (k. 108-108v akt), zeznania świadka D. P. (k. 132-133 akt), zeznania powoda (k. 133-135v akt), zeznania pozwanego (k. 135v-137v akt), opinie (k. 9,10 akt), lista obecności (k. 36 akt), historia logowania (k. 37 akt), wydruk e-maila (k. 38 akt), zaświadczenie o wynagrodzeniu (k. 42 akt)/

Średni miesięczny wpływ spraw w kancelarii (...) pozwanego w 2012 roku wynosił 971 spraw, w 2013 roku (...) sprawy, w 2014 roku 1140 spraw, w okresie od 1 stycznia 2015 roku do 8 listopada 2015 roku wynosił 1066 spraw, w okresie od 8 listopada 2015 roku do dnia 19 kwietnia 2016 roku 660 spraw.

/dowód: zestawienie wpływu spraw (k. 119 akt)/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie przeprowadzonych i w/w dowodów z dokumentów i zeznań świadków. W niniejszej sprawie najistotniejsze oraz kluczowe były zeznania świadków, które to wykazały, iż powód w spornym okresie między październikiem 2012 roku a marcem 2013 roku był u pozwanego zatrudniony w oparciu o dwie umowy zlecenia. Zeznania przeważającej liczby świadków są spójne i wzajemnie się potwierdzają w tym właśnie zakresie. Kluczowe zaś okazały się zeznania świadka T. W., za którego przyczyną powód został zatrudniony u pozwanego. Świadek wskazał, iż po negocjacjach prowadzonych przez strony, a dotyczących zatrudnienia, w rozmowie z powodem, uzyskał od niego informację, że na własną prośbę zatrudnił się on u pozwanego na umowę zlecenie. Forma taka była dla powoda korzystniejsza pod względem finansowym. Kwestie finansowe w swoich zeznaniach poruszył również sam powód, wskazując, iż w okresie podejmowania pracy u pozwanego był w sytuacji finansowej, która zmuszała go do podjęcia pracy w oparciu o każdą formę umowy. Jednocześnie zaś powód wskazał, iż doskonale orientował się w różnicach między umową zlecenie, a umową o pracę, a treść zawartych z pozwanym dwóch pierwszych umów nie nastroczała mu trudności w ich zrozumieniu. Podkreślić należy, iż powód sam w zeznaniach wskazał, iż w okresie spornym nie otrzymywał stałego wynagrodzenia. Potwierdza to również zestawienie wpłat, z którego wyraźnie wynika, iż w okresie spornym powód otrzymywał różne kwoty, a w tytule przelewu wskazana była umowa zlecenie. Powyższe zatem potwierdza, iż powód nie mógł być zatrudniony w oparciu o umowę o pracę, skoro jego miesięczne wynagrodzenie nie było wypłacane w jednakowej wysokości, a uzależnione był, zgodnie z treścią umów zlecenie, od ilości przepracowanych godzin. Jedynym świadkiem potwierdzającym ewentualną wersję powoda, jakoby w okresie spornym był on zatrudniony w oparciu o umowę o pracę, była I. H., która jednak sama przyznała, iż jedynie wydawało jej się, że powód jest zatrudniony w oparciu o umowę o pracę. Przekonanie takie powzięła w związku z faktem korzystania przez powoda z przerw śniadaniowych, faktem długiego okresu zatrudnienia oraz faktem, że dwaj pracownicy zatrudnieni w oparciu o umowę o pracę wykonywali podobny zakres obowiązków, jakie wypełniał powód. Jednocześnie świadek wskazała, iż nie było rozróżnienia w traktowaniu osób zatrudnionych w oparciu o różne formy zatrudnienia, każdemu przysługiwała przerwa śniadaniowa. W powyższym zatem zakresie Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka I. H., gdyż jej zeznania były całkowicie sprzeczne z zeznaniami pozostałych świadków, a ponadto opierały się jedynie na jej subiektywnych przekonaniach. Wszyscy pozostali świadkowie jednoznacznie i konsekwentnie wskazywali, iż pozwany nigdy nie dyskryminował pracowników ze względu na poszerzanie ich wiedzy oraz podejmowanie aplikacji prawniczych. Fakt ten również odzwierciedlają dowody z dokumentów, a w szczególności dwie opinie pozwanego o powodzie, w których pozwany wyraźnie wskazał, iż podjęcie przez powoda aplikacji radcowskiej traktuje jako jego wielki atut. Zatem nie można uznać, iż pracodawca dyskryminował powoda z uwagi na fakt podjęcia i kontynuowania przez niego aplikacji radcowskiej. Powód jednak konsekwentnie wskazywał, iż przyczyną wręczenia mu wypowiedzenia była chęć skorzystania przez niego z urlopu naukowego przewidzianego ustawowo dla osób przygotowujących się do egzaminu zawodowego. Takiemu stanowisku powoda przeczą jednak zarówno zeznania świadków, którzy wyraźnie wskazywali, iż przyczyną wręczenia kilku osobom wypowiedzenia umów o pracę były względy ekonomiczne i zmniejszony wpływ spraw w kancelarii (...), a nadto okoliczność tą potwierdza również zestawienie ilości spraw, które na przestrzeni zatrudnienia powoda w kancelarii pozwanego do niej wpływały. Z zestawienia wyraźnie wynika, iż od listopada 2015 roku liczba spraw wpływających miesięcznie zmniejszyła się niemal dwukrotnie. Wszystkie zatem dowody, zarówno z dokumentów, jak i z osobowych źródeł potwierdzają wersję pozwanego, iż powód świadomie zawarł z nim dwie umowy zlecenia i nigdy, do momentu wręczenia wypowiedzenia, faktu tego nie kwestionował. Skoro zatem taką sytuację akceptował, to zdawał sobie również sprawę z faktu, iż kolejne umowy będą zawarte na czas określony i żadna z nich z mocy prawa nie zostanie zawarta na czas nieokreślony. Powód więc doskonale wiedział, iż nie będzie go obowiązywał trzymiesięczny okres wypowiedzenia, ale dwutygodniowy.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo jako bezzasadne nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie treścią art. 22 § 1 i § 1¹ kodeksu pracy przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

W art. 22 §1 k.p zawarte są więc najbardziej istotne elementy stosunku pracy takie jak, obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany (pod kierownictwem) poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną pracę. O charakterze prawnym umowy decyduje nie nazwa, jaką strony jej nadały, ani też postanowienia umowy wskazujące na charakter stosunku cywilnoprawnego, lecz jedynie o takim zakwalifikowaniu decyduje sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez strony – nawet wbrew postanowieniom umowy – tych cech, które charakteryzują tę umowę o pracę i odróżniają ją umowę od innych umów o świadczenie usług (wyrok SN z dn. 2.12.1975 r., I PRN 42/75 – Kodeks pracy, J. Iwulski, W. Sanetra, Warszawa 1996 r., str. 63, wyrok SN z 07.04.1999, I PKN 642/98, OSNP 2000/11/417). W niniejszej sprawie, zdaniem Sądu nie były zawarte wszystkie w/w elementy konieczne do uznania pracy świadczonej przez powoda na rzecz pozwanego jako stosunku pracy. Powód nie miał stałych godzin pracy, przychodził w godzinach dowolnych, nie otrzymywał również stałego wynagrodzenia miesięcznego, a jedynie wynagrodzenie zależne od ilości przepracowanych, w oparciu o umowy zlecenia, godzin. Nie miał ściśle określonych obowiązków, które winien realizować, ich zakres odpowiadał jego kwalifikacjom i umiejętnościom. Nie pozostawał również w bezpośrednim podporządkowaniu pracodawcy, co oczywiście nie wykluczało weryfikowania przez pracodawcę oraz osób u niego zatrudnionych postępów prac powoda oraz wykonywanych przez niego zadań i sporządzanych pism. Jak słusznie wskazał bowiem w wyroku z dnia 17 października 2013 roku Sad Apelacyjny w Gdańsku, sygn.. akt III AUa 195/13 Ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. zlecenia), dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczym. Dla stwierdzenia, że podporządkowanie pracownika pracodawcy występuje 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 i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. Powyższych elementów nie można odnaleźć w stosunku łączącym strony niniejszego postępowania. Ponadto podkreślić należy, iż powód, w momencie podpisywania umów zlecenie, posiadał wykształcenie prawnicze i doskonale orientował się w różnicach między umową zlecenie a umową o pracę. Jak wynika z analizy materiału zgromadzonego w sprawie był świadomy zawierania umów zlecenie, wręcz zostały one zawarte na jego wyraźną prośbę. Zgodnie zaś z dyspozycją wynikającą z treści art. 65 § 1 i 2 k.c. oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Skoro zatem strony chciały zawrzeć dwie umowy zlecenie w okresie od października 2012 roku do marca 2013 roku, o czym świadczy treść samych umów, a stosunek łączący w tym okresie powoda i pozwanego nie zawierał elementów właściwych dla stosunku pracy nie można zgodzić się ze stanowiskiem powoda, iż w okresie od 1 października 2012 roku do 1 kwietnia 2013 roku między stronami istniał stosunek pracy, a w dniu 18 stycznia 2016 roku, kiedy to pracodawca sporządził pismo zawierające wypowiedzenie o pracę dla powoda, strony obowiązywała umowa o pracę na czas nieokreślony. Skoro zatem strony, w dniu otrzymania przez powoda wypowiedzenia umowy o pracę, łączyła umowa na czas określony, do której na mocy art. 33 k.p., zastosowanie miał dwutygodniowy okres wypowiedzenia, powód bezpodstawnie domagał się uznania, na podstawie art. 189 k.p.c., oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę za bezskuteczne.

O kosztach Sąd orzekł na mocy art. 98 k.p.c. statuującego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, obciążając powoda jako stronę przegrywającą kosztami postępowania, na które złożyły się koszty zastępstwa procesowego strony pozwanej reprezentowanej przez fachowego pełnomocnika w osobie radcy prawnego ustalone na podstawie mocy § 9

ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 15 § 3 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

ZARZĄDZENIE

1. Odnotować uzasadnienie

2. Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć:

- pełnomocnikowi powoda bez pouczenia

3. K.. 14 dni lub z wpływem

T., dnia 27.06.2016 r. SSR Adam Skrzypek