

Sygn. akt IV P 143/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 kwietnia 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Izabela Wawrzynów

Ławnicy: J. H., K. H.

Protokolant: Agnieszka Kohyt

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 kwietnia 2013r. we W.

sprawy z powództwa D. K.

przeciwko Kancelarii (...). C. i Wspólnicy” spółce komandytowej z siedzibą w W. oddziałowi we W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, zapłatę i wydanie świadectwa pracy

I. powództwo oddała;

II. zasądza od powódki D. K. na rzecz strony pozwanej Kancelarii (...). C. i Wspólnicy” spółki komandytowej z siedzibą w W. oddział we W. kwotę 1 860 zł (tysiąc osiemset sześćdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

III. zasądza od powódki na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 102 zł (sto dwa złote) tytułem zwrotu kosztów postępowania.

## UZASADNIENIE

Powódka D. K. pozwem wniesionym do Sądu w dniu 30.01.2012 r. /prezentata k.2/, skierowanym przeciwko stronie pozwanej Kancelarii (...). C. i Wspólnicy” spółce komandytowej z siedzibą w W. Oddziałowi we W., domagała się:

- ustalenia, że pomiędzy nią a stroną pozwaną w okresie od 23.01.2007 r. został nawiązany stosunek pracy na stanowisku kierownika ds. administracyjnych w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy;
- uznania, że do rozwiązania z nią umowy o pracę ma zastosowanie art. 36 § 1 pkt 1 KP, to jest nastąpiło ono z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, a zatem umowa uległa rozwiązaniu z dniem 31.01.2012 r.;
- zasądzenia na rzecz powódki od strony pozwanej wynagrodzenia za okres wypowiedzenia w kwocie 4 274 zł z odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty;
- zasądzenia na rzecz powódki od strony pozwanej kwoty 7 840 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia otrzymanego przez powódkę w okresie od stycznia 2009 r. do października 2011 r. do kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wymagalności do dnia zapłaty;
- nakazanie wydania powódce świadectwa pracy;

- zasądzenia na rzecz powódki od strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, iż była u strony pozwanej zatrudniona na podstawie umowy o pracę, nazwanej przez stronę pozwaną umową zlecenia. Umowa ta została zawarta w dniu 23.01.2007 r., a jej przedmiotem były prace związane z obsługą sekretariatu. W zakresie umowy powódka zobowiązała się do sumiennego, starannego i terminowego wykonywania wynikających z umowy obowiązków. Wraz z końcem obowiązywania umowy stroną zawarły kolejną umowę, co powtarzało się przez cały okres zatrudnienia powódki, przy czym umowy zawsze były zawierane na kilka miesięcy. W umowach określone było wynagrodzenie za cały okres trwania umowy, które było płatne w miesięcznych ratach. Powódka zobowiązana była świadczyć pracę w siedzibie (...) Oddziału strony pozwanej.

W tym samym dniu 23.01.2007 r. powódka zawarła również umowę o pracę ze spółką (...) – (...) sp. z o.o. z/s w W., powiązaną ze stroną pozwaną. Powódka została zatrudniona na stanowisku kierownika ds. administracyjnych. Podkreślenia, zdaniem powódki, wymaga fakt, iż w szczegółowym zakresie obowiązków powódki wskazane zostały wyraźnie obowiązki dotyczące strony pozwanej.

Podniosła, iż strona pozwana wymagała od niej osobistego wykonywania obowiązków, w miejscu i czasie wskazanym przez stronę pozwaną, nadto pracowała ona pod kierownictwem i w sposób określony przez przełożonych. W zamian za to strona pozwana była zobowiązana do wypłaty na rzecz powódki wynagrodzenia. Zakres obowiązków powódki w pozwanej spółce pokrywał się z zakresem wskazanym w umowie o pracę, gdyż w ramach umowy zlecenia powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanej spółki w zakresie analogicznym do obowiązków kierownika ds. administracyjnych.

Strona pozwana – Kancelaria (...) C. i Wspólnicy” spółka komandytowa z siedzibą w W. Oddział we W. w odpowiedzi na pozew /k.126/ wniosła o oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie na jej rzecz od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu przyznała, że zawarła z powódką 15 kolejno po sobie następujących umów zlecenia. Jednocześnie zwróciła uwagę na to, że równolegle powódka świadczyła pracę na rzecz spółki (...), na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Zarzuciła przy tym, że większość złożonych przez powódkę wniosków dowodowych, mających rzekomo potwierdzać pracowniczy charakter zatrudnienia powódki w pozwanej kancelarii, dotyczy dokumentacji związanej z relacją powódki ze spółką (...), a nie stroną pozwaną. W ocenie strony pozwanej powódka bezzasadnie stara się wyprowadzić wniosek, jakoby na rzecz pozwanej kancelarii świadczyła pracę na tej samej podstawie prawnej, w takim samym charakterze, w takim samym zakresie i w takim samym wymiarze czasu pracy, jak w przypadku spółki (...).

Zarzuciła, iż powódka, podejmując w 2007 r. współpracę z pozwaną kancelarią i spółką (...), była w pełni świadoma faktycznych powiązań osobowych, organizacyjnych i kapitałowych istniejących pomiędzy stroną pozwaną, a spółką (...), a także w pełni świadomie i celowo podjęła współpracę ze stroną pozwaną na podstawie umów cywilnoprawnych, a ze spółką (...) na podstawie umowy o pracę. Powódka w pełni i świadomie akceptowała powyższy stan przez cały okres współpracy ze stroną pozwaną i spółką (...), nigdy także nie kwestionowała warunków, ani podstawy prawnej zawartych przez siebie cywilnoprawnych umów zlecenia z pozwaną kancelarią.

Jej zdaniem bezzasadne jest twierdzenie, jakoby stosunek prawny łączący powódkę z pozwaną kancelarią miał mieć cechy umowy o pracę, a nie umowy zlecenia. Powódka w ramach umów cywilnoprawnych nie wykonywała pracy pod kierownictwem strony pozwanej, lecz tylko nieskomplikowane czynności, nie wymagające kierownictwa. Nie jest nadto możliwe przyjęcie, aby powódka po zawarciu umowy o pracę na pełny etat ze spółką (...) równocześnie miała świadczyć – także w pełnym wymiarze czasu pracy – pracę o charakterze zatrudnienia pracowniczego na rzecz pozwanej kancelarii, bowiem oznaczałoby to pracę powódki po 16 godzin na dobę każdego dnia roboczego, a w takim wymiarze powódka pracy nigdy nie świadczyła.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

W dniu 22.11.2006 r. strona pozwana zawarła z powódką umowę o dzieło, której przedmiotem było sporządzenie w okresie 22.11.2006 r. – 19.01.2007 r. rejestru inwentaryzacji w oddziale we W..

**Dowód:** - umowa o dzieło z dnia 22.11.2006 r. /k.170-171/.

W okresie od 23.01.2007 r. do 30.11.2011 r. strony łączyło kolejno 15 umów zlecenia. Umowy te były zawierane każdorazowo na okres kilku miesięcy, z wynagrodzeniem za cały czas obowiązywania umowy, płatnym w miesięcznych ratach po wystawieniu rachunku. Zgodnie z powyższymi umowami strona pozwana zleciła powódce prace związane z obsługą sekretariatu, a nadto powódka zobowiązała się do sumiennego i terminowego wykonywania wynikających z nich obowiązków, a w szczególności do:

- a) dbania o dobre imię i interesy strony pozwanej,
- b) realizowania ustalonej przez stronę pozwaną strategii działania, włączając w to realizowanie funkcji jednostki lub komórki organizacyjnej, z którą strona pozwana współpracuje,
- c) należytego współdziałania w procesie współpracy z innymi osobami, o ile jest to uzasadnione interesami strony pozwanej lub organizacją procesu pracy,
- d) terminowości w wykonywaniu zadań wynikających z umowy zlecenia, potrzeb strony pozwanej oraz organizacji procesu pracy,
- e) ochrony powierzonego przez stronę pozwaną mienia i wykorzystywania go tylko w celach określonych umową zlecenia, a także zgodnie z jego przeznaczeniem i właściwościami,
- f) przejawiania twórczej inicjatywy.

W ramach powyższych umów zlecenia powódka zobowiązała się do udzielania stronie pozwanej pełnej informacji z wykonania obowiązków wynikających z umowy zlecenia, w zakresie ustalonym przez stronę pozwaną. Powyższe umowy nie zawierały obowiązku osobistego wykonywania zlecenia.

W imieniu strony pozwanej powyższe umowy podpisał partner zarządzający J. C. (1) (komplementariusz).

Wystawione do powyższych umów rachunki nie zawierały podpisu powódki.

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powódki z tytułu umowy zlecenia wynosiło 1 032,33 zł.

**Dowód:** - umowy zlecenia /k.14-79 oraz dołączona do akt żółta koperta opisana „załączniki do odpowiedzi na pozew (umowy zlecenia)”;

- rachunki /k.142-144/;

- zaświadczenie o zarobkach /k.141/;

- przesłuchanie powódki /k.333-336/.

W dniu 23.01.2007 r. spółka (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. zawarła z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika ds. administracyjnych, z miejscem wykonywania pracy w „siedzibie firmy”. W imieniu pracodawcy umowę podpisał prezes zarządu J. C. (1).

**Dowód:** - umowa o pracę z dnia 23.01.2007 r. wraz z aneksami /k.80-83/.

Faktycznym miejscem świadczenia przez powódkę tak pracy, jak i czynności wynikających z umowy zlecenia, był Oddział we W. strony pozwanej, mieszczący się we W. przy ul. (...).

**- BEZSPORNE.**

Spółka (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. jest kapitałowo i osobowo powiązana ze stroną pozwaną. Jedynym wspólnikiem oraz prezesem zarządu spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. jest J. C. (1). Spółka ta ma siedzibę w W. pod adresem ul. (...). Przedmiotem działalności tej spółki jest, między innymi, działalność prawnicza.

Strona pozwana – Kancelaria (...) C. i Wspólnicy” spółka komandytowa z siedzibą w W. jest reprezentowana przez jedynego komplementariusza J. C. (1) – partnera zarządzającego. Komandytariuszem strony pozwanej, z sumą komandytową o wysokości 10 000 zł, jest spółka (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.. Pozwana spółka ma siedzibę w W. pod adresem ul. (...). Wyłącznym przedmiotem działalności pozwanej spółki jest działalność prawnicza.

**Dowód:** - informacje o spółkach /k.84-85/;

- odpis aktualny strony pozwanej z Rejestru Przedsiębiorców KRS na dzień 12.01.2012 r. /k.138-140/.

W zakres obowiązków powódki, jako pracownika spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na stanowisku kierownika ds. administracyjnych, wchodziło, między innymi, redagowanie pism na potrzeby kancelarii, sporządzanie zestawień kosztów miesięcznych dot. klientów kancelarii oraz systematyczne przysyłanie ich do centrali w W., a także dbałość o estetyczny wygląd i porządek w sekretariacie i gabinecie partnera zarządzającego.

Za „kancelarię” należy uznać stronę pozwaną, a za „partnera zarządzającego” J. C. (1).

**Dowód:** - karta stanowiska pracy powódki w spółce (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. /k.87-89/.

W strukturze organizacyjnej strony pozwanej kierownik ds. administracyjnych (...) Oddziału strony pozwanej był osobą współpracującą z tym kierownikiem ds. administracyjnych, który podlegał bezpośrednio pod dyrektora ds. finansowo-administracyjnych. Wynika to z obowiązującego od dnia 15.02.2010 r. schematu struktury organizacyjnej strony pozwanej – obaj wymienieni powyżej kierownicy ds. administracyjnych są w schemacie połączeni przerywaną, poziomą linią, co wskazuje na współpracę, a nie na podległość. Stanowisko powódki – kierownik ds. administracyjnych w Oddziale we W., nie jest połączone z żadnym innym stanowiskiem wskazującą na podległość służbową linią ciągłą pionową.

**Dowód:** - schemat struktury organizacyjnej strony pozwanej /k.86/.

Bezpośrednią przełożoną powódki w spółce (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. była A. B. (1).

A. B. (1) była zatrudniona na podstawie umowy o pracę w spółce (...) sp. z o.o. i na podstawie umowy zlecenia w Kancelarii (...).

Powódka, tak jak i A. B. (1), a także J. C. (1), korzystali z poczty elektronicznej, przy czym wszyscy wiadomości opatrywali stopką zawierającą nazwę firmy strony pozwanej.

Powódka posługiwała się wizytówką o treści „C. i (...) Kancelaria (...) kierownik ds. administracyjnych (- adres)”.

Zarówno A. B. (1), jak i J. C. (1) – przełożeni powódki w spółce (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., wydawali powódce, jako pracownikowi spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., polecenia służbowe.

W ramach umowy zlecenia powódka nie podlegała kierownictwu strony pozwanej.

**Dowód:** - korespondencja mailowa /94-121 i 172/;

- wizytówka powódki /k.293/;

- zeznania świadka A. B. (1) /k.259-260/;

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. C. (1) /k.349-351/.

Powódka składała wnioski urlopowe na (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. . Tylko jeden wniosek urlopowy z dnia 21 maja 2007r. złożyła na druku pozwanej Kancelarii (...). Druki wniosków miała przygotowane w segregatorze. Udostępniała je także innym pracownikom.

**Dowód:** - wniosek urlopowy powódki z dnia 23.09.2011 r. /k.146/;

- wniosek urlopowy powódki z dnia 21.05.2007 r. /k.169/.

Od dnia 01.04.2011 r. oddziały strony pozwanej pracowały w godzinach 09:00 – 18:00 z przerwą na obiad dla pracowników i współpracowników.

**Dowód:** - korespondencja mailowa /k.96, 112/.

U strony pozwanej funkcjonował tzw. zeszyt wyjść – lista osób obecnych w pomieszczeniach. Wynikało to z bezpieczeństwa dokumentów i informacji.

Po przyjeździe do pracy powódka podpisywała listę obecności. Lista nie była podbita pieczęcią przez żadnego pracodawcę. Gdy się spóźniła, albo musiała wcześniej wyjść to informowała tylko swoją przełożoną, ale nie ponosiła z tego tytułu żadnych ujemnych konsekwencji. Nie wnioskowała również o zapłatę za godziny nadliczbowe.

**Dowód:** - zeszyt wyjść /k.173-175/;

- zeznania świadka R. G. /k.181-183/;

- zeznania świadka P. M. /k.183-185/;

- zeznania świadka A. B. (1) /k.259-260/;

- przesłuchanie powódki /k.333-336/;

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. C. (1) /k.349-351/.

Zgodnie z przyjętą praktyką w grupie C. i Wspólnicy zawierano z pracownikami po dwie umowy – z jednym z podmiotów z grupy umowę o pracę, a z innym umowę zlecenie.

Zawieranie umów w ten sposób wynikało z inicjatywy grupy C. i Wspólnicy.

**Dowód:** - zeznania świadka R. G. /k.181-183/;

- zeznania świadka P. M. /k.183-185/;

- zeznania świadka A. W. /k.239-244/;

- zeznania świadka A. B. (1) /k.259-260/;

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. C. (1) /k.349-351/.

W grupie C. i Wspólnicy nie było rozdzielności zadań wykonywanych przez pracowników na podstawie umowy zlecenia i umowy o pracę. Wszystkie czynności wykonywane w ramach umowy o pracę i umowy zlecenia wiązały się ze sobą.

**Dowód:** - zeznania świadka A. W. /k.239-244/.

Powódka dobrowolnie zgodziła się na zaproponowaną jej formę zatrudnienia, albowiem była, jak sama przyznała, „zadowolona z wynagrodzenia”. Była w pełni świadoma podpisujących umów. Przed zatrudnieniem jak i w trakcie

jego trwania nie kwestionowała warunków zatrudnienia. Nie zgłaszała stronie pozwanej wniosku zarówno ustnie jak i pisemnie o zatrudnienie jej na podstawie jednej umowy o pracę. W okresie rekrutacji jak i w czasie trwania zatrudnienia A. B. (1) nie obiecywała powódce zatrudnienia na podstawie tylko jednej umowy o pracę.

Powódka miała wyższe wykształcenie chemiczne, ale skończyła również licencjat z prawa administracyjnego. Miała doświadczenie w prowadzeniu spraw administracyjnych gdyż wcześniej była asystentka zarządu dużej spółki. Była polecona stronie pozwanej jako bardzo dobry pracownik.

**Dowód:** - przesłuchanie powódki /k.333-336 i 339-343/.

Spółka (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. wypłacała powódce wynagrodzenie na rachunek bankowy powódki z rachunku (...) sp. z o.o. z siedzibą w W..

Strona pozwana wypłacała powódce wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia na rachunek bankowy powódki z rachunku bankowego strony pozwanej.

W okresie trwania umowy otrzymywała od strony pozwanej dokumenty PIT, których nie kwestionowała i rozliczała się z Urzędem Skarbowym jak z umowy zlecenia.

**Dowód:** - historia rachunku powódki /plik dokumentów dołączony do akt/.

- przesłuchanie powódki /k.333-336 i 339-343/.

Strona pozwana jest certyfikowana w systemie ISO, zaś spółka (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. nie jest. Powódka jednak, jako zleceniobiorca strony pozwanej, była zobowiązana do przestrzegania obowiązujących u strony pozwanej procedur ISO.

**Dowód:** - zeznania świadka A. B. (1) /k.259-260/;

- przesłuchanie powódki /k.339-343/.

W dniu 18.10.2011 r. strona pozwana wypowiedziała powódce, ze skutkiem na dzień 31.10.2011 r., ostatecznie z zawartych z nią umowę zlecenia (z dnia 31.08.2011 r.).

Jako przyczynę wypowiedzenia wskazała:

1. działania i zaniechania zleceniobiorcy polegające na utrudnianiu zleceniodawcy wyjaśnianie nieprawidłowości w zakresie wykonywania przez zleceniobiorcę obowiązków wynikających z łączącej strony umowy zlecenia, co polegało na:

a) odwlekaniu udzielenia wyjaśnień, do czasu skonsultowania ich treści z osobami trzecimi, w celu uniknięcia negatywnych dla siebie konsekwencji;

b) udzielaniu wzajemnie sprzecznych wyjaśnień;

c) zmienianiu treści i wersji wyjaśnień po ponownym zadaniu zleceniobiorcy tego samego pytania przez zleceniodawcę;

d) wprowadzaniu w błąd zleceniodawcy usiłującego ustalić prawidłowość wypełniania przez zleceniobiorcę obowiązków wynikających z łączącej strony umowy zlecenia, poprzez podjęcie wyżej wymienionych działań, w zakresie udzielania wyjaśnień.

2. Przekroczenie przez zleceniobiorcę umocowania do zamówień i odebrania dla zleceniodawcy tłumaczenia przysięgłego z języka niemieckiego na język polski w dniu 08.09.2011 r. w sposób sprzeczny z treścią udzielonego

umocowania. Sprzeczność ta polegała na samowolnym, zaakceptowaniu wynagrodzenia za wskazane tłumaczenie, w wysokości prawie czterokrotnie przekraczającą kwotę wcześniej zaakceptowaną przez zleceniodawcę.

3. Poprzez przekroczenie wyżej wskazanego umocowania, narażenie na szkodę w wysokości 2 706 zł w dniu 08.09.2011 r. zleceniodawcy poprzez zaakceptowanie wynagrodzenia tłumacza przysięgłego prawie czterokrotnie przewyższającego kwotę wynagrodzenia zaakceptowanego przez zleceniodawcę.

4. Brak woli współpracy ze zleceniodawcą przejawiającą się m.in. w niedokładnym i nierzetelnym stosowaniu się do wskazówek zleceniodawcy a dotyczących wykonania zlecenia, wydawanych przez zleceniodawcę.

5. Nieterminowe realizowanie wskazówek zleceniodawcy a dotyczących wykonania zlecenia, wydawanych przez zleceniodawcę.

6. Utrata zaufania na tle powyższych uchybień do zleceniobiorcy przez zleceniodawcę, które jest konieczne do wykonywania zlecenia i wykazujące brak należytej staranności przy wykonywaniu umowy przez zleceniobiorcę.

**Dowód:** - pismo strony pozwanej z dnia 17.10.2011 r. /k.90-91/.

W dniu 18.10.2011 r. spółka (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. złożyła powódce pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Jako przyczyny uzasadniające wypowiedzenie wskazała:

1. Nie lojalną wobec pracodawcy postawę polegającą na utrudnianiu pracodawcy wyjaśnianie nieprawidłowości w zakresie wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych, co polegało na:

a) odwlekaniu udzielenia wyjaśnień, do czasu skonsultowania ich treści z osobami trzecimi, w celu uniknięcia negatywnych dla siebie konsekwencji pracowniczych;

b) udzielaniu wzajemnie sprzecznych wyjaśnień;

c) wielokrotnie zmienianiu treści i wersji wyjaśnień po ponownym zadaniu tego samego pytania przez bezpośredniego przełożonego – dyrektor A. B. (1);

d) wprowadzaniu w błąd pracodawcy usiłującego ustalić prawidłowość wypełniania przez powódkę obowiązków pracowniczych poprzez podjęcie wyżej wymienionych działań, w zakresie udzielania wyjaśnień.

2. Wykonanie polecenia bezpośredniego przełożonego dyrektor A. B. (1) zamówienia i odebrania dla podmiotu bardzo ściśle powiązanego kapitałowo i organizacyjnie z pracodawcą – Kancelarii (...). C. i Wspólnicy” spółki komandytowej z siedzibą w W., tłumaczenia przysięgłego z języka niemieckiego na język polski w dniu 08.09.2011 r. w sposób sprzeczny z treścią polecenia bezpośredniego przełożonego. Sprzeczność ta polegała na samowolnym, zaakceptowaniu wynagrodzenia za wskazane tłumaczenie, w wysokości prawie czterokrotnie przekraczającą kwotę wcześniej zaakceptowaną bezpośredniego przełożonego.

3. Poprzez niezastosowanie się do treści wyżej wskazanego polecenia służbowego, narażenie na szkodę w wysokości 2 706 zł w dniu 08.09.2011 r. Kancelarię (...). C. i Wspólnicy” spółkę komandytową z siedzibą w W. poprzez zaakceptowanie wynagrodzenia tłumacza przysięgłego prawie czterokrotnie przewyższającego kwotę wynagrodzenia zaakceptowanego przez bezpośredniego przełożonego.

4. Brak woli współpracy z bezpośrednim przełożonym A. B. (1) przejawiającą się m.in. w niedokładnym i nierzetelnym wykonywaniu poleceń służbowych wydawanych przez bezpośredniego przełożonego.

5. Nie wykonywanie obowiązków pracowniczych przyporządkowanych do stanowiska kierowniczego, a polegających na wypełnianiu czynności kontrolno – administracyjnych.

6. Nieterminowe wykonywanie poleceń służbowych wydawanych przez bezpośredniego przełożonego A. B. (1).
7. Utrata zaufania, na tle powyższych uchybień, koniecznego do zajmowania stanowiska kierownika ds. administracyjnych.

**Dowód:** - pismo spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. z dnia 17.10.2011 r. /k.92-93/.

Od powyższego wypowiedzenia umowy o pracę powódka nie odwołała się do Sądu. Zawiadomiła natomiast PIP, która nie wykazała nieprawidłowości w funkcjonowaniu umów w tym zakresie.

**Dowód:** - przesłuchanie powódki /k.339-343/.

- prze słuchanie strony pozwanej J. C. /k.349-351/.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo było bezzasadne i jako takie, zasługiwało na oddalenie.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż ustalając stan faktyczny w sprawie, Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w tym z umów zlecenia, albowiem żadna ze stron nie podważyła skutecznie ich prawdziwości i autentyczności.

W zakresie, w którym nie pozostawały one ze sobą i z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie sprzeczne, Sąd dał wiarę zeznaniom świadków R. G. /k.181-183/, P. M. /k.183-185/, A. W. /k.239-244/ i A. B. (1) /k.259-260/.

Oceniając przesłuchanie powódki /k.333-336 i 339-343/ Sąd zważył, iż w znacznej części przedstawiało ono subiektywne przekonanie powódki o słuszności jej roszczeń, a ponadto było gołosłowne, jako że nie znajdowało potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. Sąd jednak dał powódce wiarę w zakresie, w którym jej wypowiedź korespondowała z pozostałym materiałem dowodowym, na którym Sąd oparł się przy ustalaniu stanu faktycznego.

Sąd dał wiarę przesłuchanemu w charakterze strony pozwanej J. C. (1) /k.349-351/ w tej części, w której jego wypowiedź nie była sprzeczna z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie, który posłużył Sądowi do ustalenia stanu faktycznego.

Działając na podstawie przepisu art. 217 § 3 KPC Sąd oddalił bądź pominął te dowody, które były w sprawie bezprzedmiotowe, zatem nie prowadziły do jej rozstrzygnięcia, przez co przeprowadzenie ich byłoby niecelowe, a także prowadziłyby do niedopuszczalnego przewlekania postępowania, a w szczególności przygotowane przez powódkę na potrzeby niniejszego procesu wyliczenia /k.12-13/ nie mogły stanowić w sprawie dowodu, a jedynie wyraz zajmowanego przez nią stanowiska.

Zgodnie z przepisem art. 189 KPC powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Z kolei art. 22 § 1 KP stanowi, że 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. Wskazówkę interpretacyjną do powyższego przepisu zawiera art. 22 § 1<sup>1</sup> KP, zgodnie z którym zatrudnienie w warunkach określonych w przepisie art. 22 § 1 KP jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego „interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie wyczerpuje się w żądaniu świadczeń należnych ze stosunku pracy. Ustalenie bowiem istnienia stosunku pracy



warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Może mieć znaczenie dla uzależnionych od okresu zatrudnienia przyszłych świadczeń - prawa do nich lub ich wymiaru - z kolejnych stosunków pracy (np. dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej)” (postanowienie SN z 20.01.2004 r. I PK 521/03, opubl. L.), a więc należy przyjąć, że powódka miała w niniejszym procesie interes prawny w ustaleniu istnienia pomiędzy nią, a stroną pozwaną, stosunku pracy.

Aby możliwym było ustalenie, czy łączący strony stosunek prawny, o opisanych powyżej cechach, był stosunkiem pracy, koniecznym było dokonanie przez Sąd wykładni pojęcia „stosunek pracy”, a zatem stosunku prawnego, polegającego na świadczeniu pracy. Zgodnie z poglądem doktryny pojęcie „praca” oznacza działalność: 1) zarobkową, czyli wykonywaną przez pracownika za wynagrodzeniem i 2) wykonywaną przez pracownika osobiście oraz 3) rozumianą czynnościowo, czyli powtarzaną w codziennych lub dłuższych odstępach czasu i 4) wykonywaną na „ryzyko” pracodawcy oraz 5) świadczoną pod kierownictwem pracodawcy, co oznacza, że pracownik powinien stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy i pozostawać do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy (T. Zieliński, G. Goździewicz [w:] Kodeks Pracy. Komentarz [red.] L. Florek, Warszawa 2011, str. 144). Sąd ponadto podziela stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym „o ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych” (wyrok SN z 07.10.2009 r. III PK 38/09, OSP 2000, z. 9, poz. 130).

Należy mieć jednak przed wszystkim na uwadze, iż zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego o tym, czy strony łączy umowa o pracę, czy też cywilnoprawna, decyduje wola osób podpisujących takie kontrakty (wyrok SN z dnia 24.11.2011 r., I PK 62/11, opubl. G.Prawna (...), patrz też: wyrok SN z 27.05.2010 r., II PK 354/09, opubl. LEX nr 598002). Sąd powyższy pogląd, jako w pełni aktualny, podziela w całości. Ustalony w niniejszej sprawie stan faktyczny pozwala stwierdzić, że łączący strony stosunek prawny miał charakter cywilnoprawny (umowa zlecenie), a nie stosunku pracy, ponieważ taka była wola stron. O charakterze tego stosunku decydował zatem ich zgodny zamiar. Powódka, nawet jeżeli nie od niej wyszła inicjatywa nawiązania ze stroną pozwaną współpracy na takich właśnie zasadach, to się na ta zasady godziła. Miała świadomość, że świadczy na rzecz strony pozwanej zlecenie, a nie pracę. Jak sama przyznała - zaproponowano jej zawarcie ze spółką (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. umowy o pracę, a ze stroną pozwaną umowy zlecenia, przy czym powódka była świadoma, jaka jest pomiędzy tymi umowami różnica. Miała bowiem ukończony licencjat z prawa administracyjnego/k.153/, a ponadto przez kilka lat była asystentką zarządu dużej (...) spółki i z pewnością nie raz spotykała się zarówno z umowami o pracę jak i umowami zlecenia. Powódka dobrowolnie zgodziła się na zaproponowaną jej formę zatrudnienia, albowiem była, jak sama powiedziała, „zadowolona z wynagrodzenia”. Była w pełni świadoma jakie umowy podpisuje, nie chciała ich z nikim konsultować, po przeczytaniu od razu je podpisywała. Nie można zapominać, że powódka pracowała w Kancelarii (...), na co dzień miała do czynienia z prawnikami i to nie tylko związanymi z pozwaną Kancelarią, a zatem gdyby miała jakiegokolwiek wątpliwości to mogła bezpośrednio skonsultować się, a jednak przez okres pięciu lat tego nie uczyniła podpisując kolejno 15 umów zlecenia. / przesłuchanie powódki k.333-336 i 339-343/. Nie można więc przyjąć, że w stosunkach ze stroną pozwaną była prawnie nieporadna i nie mogła opierać się na swojej wiedzy i doświadczeniu w tym zakresie. Sąd doszedł zatem do przekonania, że wolą powódki było zawarcie ze stroną pozwaną umowy cywilnoprawnej, a dopiero po rozwiązaniu łączącego ją ze stroną pozwaną stosunku prawnego uznała, że chciałyby, aby to był stosunek pracy.

Sąd zważył, iż nawet, jeżeliby bezzasadnie przyjąć, że powódka zawierając ze stroną pozwaną umowę zlecenia, uważała, że zawiera umowę o pracę, to i tak łączący strony stosunek prawny nie mógłby zostać uznany za stosunek pracy. Co prawda świadczone przez powódkę zlecenie miało charakter zarobkowy, jednak nie musiało być przez nią świadczone osobiście – mogła być w wykonywaniu swoich obowiązków zastępowana przez inne osoby. Nie była zobowiązana do przedkładania stronie pozwanej zaświadczeń lekarskich czy usprawiedliwiania nieobecności, co zasadniczo oznacza, że miała wysoki poziom niezależności w ustalaniu grafiku świadczonych przez siebie usług. Nie wykonywała także usług pod kierownictwem strony pozwanej i choć ta mogła kontrolować jakość świadczonych przez nią usług, to nie można takiej kontroli porównywać do szerokiego z zasady zakresu podporządkowania pracowniczego. Wreszcie powódce strona pozwana płaciła tylko za faktycznie świadczone zlecenie – w kwotach przewidzianych w umowach zlecenia płatnych w miesięcznych ratach, zatem to powódka, a nie strona pozwana, ponosiła ryzyko ekonomiczne

świadczonej przez nią usług. Podkreślić należy, że pozwana Kancelaria nie wypłacała powódce żadnych świadczeń pracowniczych (wynagrodzenia chorobowego, wynagrodzenia za urlop), wynika to w szczególności z przedstawionej przez powódkę historii rachunku za okres od listopada 2009-listopada 2011r./w załączeniu/. W takiej sytuacji nie można przyjąć, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę.

W judykaturze podkreśla się, że w art. 22 §1<sup>1</sup> KP nie ustanowiono domniemania, że nawiązany stosunek prawny jest stosunkiem pracy. Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (patrz: wyrok SN z 09.12.1999r., I PKN 432/99, opubl. Pr.Pracy 2000/4/31).

Sąd ustalił, iż powódka w okresie świadczenia zlecenia na rzecz strony pozwanej, równocześnie świadczyła pracę na rzecz spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.. Strona pozwana i spółka (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. są ściśle powiązane kapitałowo oraz osobowo. Jedynym wspólnikiem oraz prezesem zarządu spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. jest J. C. (1). Spółka ta ma siedzibę w W. pod adresem ul. (...). Przedmiotem działalności tej spółki jest, między innymi, działalność prawnicza. Strona pozwana – Kancelaria (...). C. i Wspólnicy” spółka komandytowa z siedzibą w W. jest reprezentowana przez jedynego komplementariusza – tego samego J. C. (1) – partnera zarządzającego. Komandytariuszem strony pozwanej, z sumą komandytową o wysokości 10 000 zł, jest zaś spółka (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. – były pracodawca powódki. Pozwana spółka ma siedzibę w W. pod tym samym adresem ul. (...). Wyłącznym przedmiotem działalności pozwanej spółki jest działalność prawnicza. Z powyższej struktury organizacyjnej grupy C. i Wspólnicy, a także z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego wynika, że spółka (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. zajmuje się obsługą strony pozwanej, przy czym jak wskazuje przypadek powódki – także w zakresie obsługi administracyjno – sekretarskiej. Powódka bowiem była zatrudniona na podstawie umowy o pracę w spółce (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., a wykonywała szereg czynności na rzecz strony pozwanej. Przewidywał to zresztą zakres jej obowiązków pracowniczych /karta stanowiska pracy powódki w spółce (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. k.87-89/ Wyodrębnienie tych czynności, które powódka wykonywała na rzecz jednego czy drugiego podmiotu, Sąd uznał za niemożliwe. Nie ma jednak przeciwwskazań do tego, ażeby przyjąć w praktyce takie rozwiązanie, jakie zostało wdrożone w przedsiębiorstwie strony pozwanej. Należy mieć wszak na uwadze, że powódka nie była zatrudniona w grupie C. i Wspólnicy na podstawie tzw. umowy cywilnoprawnej, tylko na podstawie umowy o pracę ze spółką (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. i dopiero dodatkowo, na podstawie umowy zlecenia, ze stroną pozwaną. Podnoszone przez powódkę argumenty, iż o jej zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę świadczyły tzw. stopki w wiadomościach mailowych czy używane przez nią wizytówki firmowe strony pozwanej, należy uznać za chybione. Sąd nie dostrzegł żadnych przeciwwskazań do tego, aby takie praktyki były stosowane w ramach łączących podmioty grupy C. i Wspólnicy stosunków korporacyjnych. Nie ma, jak trafnie zauważyła strona pozwana, żadnych zakazów w przedmiocie stosowania firmowych wizytówek zleciodawcy przez zleceniobiorcę, jeżeli tylko ten nie ma nic przeciwko, a nawet sobie tego życzy.

Nie sposób również uznać, że istniało podporządkowanie organizacyjne w ramach umów zlecenia z pozwaną Kancelarią. Współpraca i charakter powiązań spółki (...) z pozwaną Kancelarią determinowały sposób świadczenia przez powódkę pracy, ale nie przesądza to o zmianie kwalifikacji umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę. W skazywana przez powódkę przełożona, A. B. (1), w związku ze wzajemną współpracą w/w podmiotów była zatrudniona na podstawie umowy zlecenia w pozwanej Kancelarii jak i na podstawie umowy o pracę w Spółce (...), w związku z powyższym bieżąca merytoryczna współpraca z powódką przez Spółkę (...) jak i przez Kancelarię nie świadczy absolutnie pracowniczym charakterze zatrudnienia powódki w Kancelarii, a jest jedynie wynikiem przyjętej i akceptowanej przez powódkę komunikacji. O pracowniczym podporządkowaniu nie świadczy również ilość e-maili kierowanych przez panią A. B. do powódki, jak informowanie przełożonych o wszystkich podejmowanych czynnościach gdyż zgodnie z art. 740 kc przyjmujący zlecenie powinien udzielać dającemu zlecenie potrzebnych wiadomości o przebiegu sprawy, a po wykonaniu zlecenia lub po wcześniejszym rozwiązaniu umowy złożyć mu sprawozdanie. Informowanie w toku sprawy jest konsekwencją uprawnienia dającego zlecenie do udzielania wiążących wskazówek i umożliwia ewentualną ich modyfikację. Podkreślić należy, co wynika z zeznań strony pozwanej, jak i z zeznań samej powódki, że powódka została zatrudniona do samodzielnego prowadzenia Kancelarii, gdyż posiadała w tym zakresie niezbędne doświadczenie, została polecona jako bardzo dobry pracownik przez

poprzedniego swojego pracodawcę, gdzie pełniła funkcję asystentki zarządu. Z zeznań powódki jak i z informacji e-mailowych wynika, że w ramach umowy zlecenia wykonywała czynności związane z obsługą sekretariatu, nie wymagające bezpośredniego kierownictwa. Jej bezpośrednia przełożona A. B. przez cały okres trwania umowy (około 5 lat) była maksymalnie 5 razy w kancelarii (k.334). Jeszcze rzadziej przyjeżdżał pozwany do Oddziału we W.. Wyznaczenie powódce miejsca i godzin otwarcia lokalu, przy braku pracowniczego podporządkowania, nie przemawia za przyjęciem pracowniczego charakteru zatrudnienia. Powódka miała wskazane miejsce pracy, ale nie otrzymała żadnego narzędzia pracy za pokwitowaniem. Korzystała z narzędzi, które znajdowały się w Kancelarii. Nie miała formalnie przyznanego żadnego telefonu komórkowego, samochodu, laptopa. Miała wyznaczony czas otwarcia Kancelarii, ale nie ponosiła ujemnych konsekwencji z tytułu np. spóźnienia, nie wnioskowała o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (k. 340). Wszelkie wnioski np. urlopowe kierowała do Spółki (...) za wyjątkiem jednego z 2007r., ale powódka nie wykluczyła, że powyższy wniosek musiała jeszcze raz złożyć wskazując Kancelarię, a nie Spółkę (...). Jednorazowy wniosek o urlop, przy w/w zastrzeżeniu nie oznacza, że świadczenie urlopowe za ten okres wypacała strona pozwana. Ponadto przez cały okres trwania umów zlecenia powódka otrzymywała od strony pozwanej dokumenty PIT, których nigdy nie kwestionowała i rozliczała się jak z umowy zlecenia.

Mając na uwadze powyższe, Sąd uznał, że w rozpoznawanej sprawie zgodnym zamiarem obu stron było zawarcie ustnej cywilnoprawnej umowy zlecenia, a nie umowy o pracę. Nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zawrzeć umowę o innej treści niż tę którą zawarły - a więc cywilnoprawną umowę zlecenia (por. wyrok SN z dnia 5 września 1997 r. I PKN 229/97, (...) i US 1998 r. Nr 11, poz. 329). Każda ze stron musi ponosić odpowiedzialność za podejmowane w tym względzie decyzje (wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 r. I PKN 191/98).

W związku z faktem, iż łącząca strony umowa była cywilnoprawną umową zlecenia, a nie umową o pracę, zatem roszczenie powódki zarówno w zakresie wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, jak i wyrównania do kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, a wreszcie nakazania wydania powódce świadectwa pracy, należy uznać za bezpodstawne. Powyższe roszczenia są ściśle powiązane ze stosunkiem pracy, który pomiędzy stronami nie istniał, a zatem skoro Sąd nie ustalił, że łącząca strony umowa była umową o pracę, to orzeczenie zgodnie z żądaniem powódki było niemożliwe (art. 36 § 1 pkt 3, art. 80, art. 97 § 1 KP).

W konsekwencji powyższych rozważań, na podstawie powołanych przepisów, Sąd w pkt. I. wyroku oddalił powództwo.

W pkt. II. wyroku Sąd orzekł o kosztach procesu na podstawie przepisu art. 98 § 1 KPC, wyrażającym zasadę odpowiedzialności strony, która przegrała proces, za koszty, w zw. § 11 ust. 1 pkt. 3 (60 zł – nakazanie wydania świadectwa pracy) i § 11 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 6 pkt. 5 (1 800 zł – roszczenie o ustalenie stosunku pracy i wynagrodzenie przy łącznej wartości przedmiotu sporu w wysokości 24 756 zł) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U.2002.163.1349 ze zm.).

W pkt. III wyroku, na podstawie przepisów art. 113 ust.1 w zw. z art. 13 ust.1 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz.1398), Sąd nakazał uiścić powódce na rzecz Skarbu Państwa kwotę 102 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania tj. zwrotu kosztów dojazdu świadka ( k.198).

Zważywszy na powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

Zarządzenie:

1. Odnotować w repertorium;
2. Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powódki.
3. Kalendarz 14 dni.

W. 13 maja 2013r.