

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 października 2019 r.

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

Przewodniczący: Sędzia Joanna Król-Szymielewicz

Ławnicy: Elżbieta Ziółkowska, Marian Klekot

Protokolant: Małgorzata Weres

**po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 1 października 2019 r. we W.**

**sprawy z powództwa I. F.**

**przeciwko Lasom Państwowym Zakładowi Usług (...) we W.**

**o ustalenie istnienia stosunku pracy**

**I. ustala, że powódka I. F. jest zatrudniona u strony pozwanej w Lasach Państwowych Zakładzie Usług (...) we W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku starszego referenta ds. rozliczeń, z miejscem wykonywania pracy we W., z wynagrodzeniem wynoszącym 4 039,70 zł brutto miesięcznie według IX kategorii zaszeregowania;**

**II. zasądza na rzecz powódki od strony pozwanej kwotę 2 700,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**

**III. zalicza koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa.**

## UZASADNIENIE

Powódka I. F. pozwem wniesionym w dniu 12 lipca 2018 r. (data stempla pocztowego na kopercie, k. 39) skierowanym przeciwko stronie pozwanej Lasom Państwowym Zakładowi Usług (...) we W., domagała się ustalenia, że jest zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku starszego referenta ds. rozliczeń, z miejscem wykonywania pracy we W., z wynagrodzeniem wynoszącym 4.039,70 brutto według IX kategorii zaszeregowania oraz zasądzenia od strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości prawem przepisanej (k. 3-10).

W treści uzasadnienia roszczeń pozwu, powódka podała, że pozostawała zatrudniona u strony pozwanej od dnia 25 stycznia 2012r. do dnia 30 czerwca 2018r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku starszego referenta ds. rozliczeń z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 4.039,70 zł brutto według IX kategorii zaszeregowania. Dalej podniosła, że jej zatrudnienie następowało w oparciu o trzy umowy zlecenia (od dnia 25 stycznia 2012r. do dnia 31 stycznia 2012r., od dnia 1 lutego 2012r. do dnia 31 sierpnia 2012r. oraz od dnia 31 sierpnia 2012r. do dnia 10 grudnia 2012r.), a następnie trzy umowy o pracę (od dnia 1 grudnia 2012r. do dnia 31 grudnia 2014r., od dnia 1 stycznia 2015r. do dnia 31 grudnia 2016r. oraz od dnia 1 stycznia 2017r. do dnia 30 czerwca 2018r.).

Zdaniem powódki, mając zawartą pierwszą umowę zlecenia z pozwanym, w rzeczywistości pozostawała z nim w stosunku pracy, z uwagi na cechy tej umowy, której treść, rodzaj, charakter oraz zakres wykonywanych przez nią czynności, odpowiadał umowie o pracę. Dlatego też zdaniem powódki pierwszą z umów zlecenia zawartych ze stroną

pozwaną należy traktować jako umowę o pracę na okres próbny, a 2 kolejne umowy zlecenia – jako umowy o pracę zawarte na czas określony. Wobec powyższego, pozwany pracodawca zawarł z powódką trzy następujące po sobie umowy o pracę na czas określony. Jak zaznacza powódka, łączny staż jej zatrudnienia u strony pozwanej wyniósł ponad 6 lat, a ona sama nie miała wpływu na możliwość dokonania wyboru, na jaką umowę chce być zatrudniona, ani na zakres wykonywanych przez nią obowiązków. Nadto, pracodawca przez cały okres zatrudnienia obiecywał powódce zawarcie umowy o pracę.

Powódka wskazała, że w dniu 2 lipca 2018r. stawiała się do zakładu pracy zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy, a mimo to nie została dopuszczona do wykonywania obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku oraz wyproszona z budynku. Bowiern pozwany pracodawca uznał, że stosunek pracy powódki wygasł z dniem 30.06.2018r. czyli z ostatnim dniem, na jaki była zawarta ostatnia umowa o pracę na czas określony od 01.01.2017r. do 30.06.2018r. W następstwie powyższego, powódka zgłosiła pracodawcy gotowość do świadczenia pracy na piśmie, pozostając w oczekiwaniu co do miejsca i terminu rozpoczęcia pracy, jednak pozwany pracodawca nie ustosunkował się do jej pisma.

W ocenie powódki, umowa o pracę z dnia 30 listopada 2012r. przekształciła się z terminowej umowy o pracę w umowę na czas nieokreślony, z uwagi na fakt, iż była ona czwartą z kolei umową terminową, a dodatkowo łączny czas trwania jej zatrudnienia wynoszący 6 lat nie znajdował żadnego uzasadnienia faktycznego. W chwili zawierania umowy realny czas jej trwania był nieznany, bowiem praca nie polegała na wykonaniu określonego w czasie projektu, a na wykonywaniu stałych czynności. Powódka wskazała również, że pomiędzy zawieranimi z pozwanym pracodawcą umowami nie istniały przerwy.

W ocenie powódki, każda z przesłanek przewidzianych w art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. została spełniona, co oznacza przekształcenie z mocy prawa umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony. Powódka podniosła przy tym, że do jej sytuacji prawnej powinien znaleźć zastosowanie przepis art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym przed nowelizacją Kodeksu Pracy w dniu 22.02.2016r.

Swój interes prawny w ustaleniu, że łączy ją ze stroną pozwaną umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy powódka upatrywała w konieczności wyjaśnienia swojej sytuacji prawnej i faktycznej. Ustalenie, że powódka jest zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony zapewniłaby jej przede wszystkim stabilizację zatrudnienia.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana, Lasy Państwowe Zakład Usług (...) we W., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k. 52-59).

Strona pozwana stanowczo zaprzeczyła, by powódka była u niej zatrudniona w okresie od dnia 25 stycznia 2012r. do dnia 10 grudnia 2012r. i wskazała, że w tym czasie strony łączyły 3 umowy zlecenia zawarte na następujące okresy: od dnia 25 stycznia 2012r. do dnia 31 stycznia 2012r., od dnia 1 lutego 2012r. do dnia 31 sierpnia 2012r. oraz od dnia 31 sierpnia 2012r. do dnia 10 grudnia 2012r. Dalej podała, że zawarła z powódką także trzy umowy o pracę na czas określony obejmujący łącznie okres od dnia 1 grudnia 2012r. do dnia 30 czerwca 2018r.

Zdaniem strony pozwanej, powódka nie wskazała, jakie cechy miałyby świadczyć o tym, że wskazane przez nią trzy umowy zlecenia były rzekomo umowami o pracę. Co więcej, powódka miała swobodę decydowania o czasie i miejscu wykonywania przedmiotu umów zlecenia. Argumentując dalej zarzuciła, że znaczna część zadań wynikających z umów zlecenia była związana z opracowywaniem zestawień miesięcznych w programie E. m.in. ewidencje naprawianych pojazdów i sprzętu realizowanych przez zakładową stację obsługi technicznej we W., dokumentacja pracy i płacy pracowników podlegających Kierownikowi ds. technicznych, rozliczenia pracy sprzętu budowlanego, transportu gospodarczego oraz warsztatu, kart eksploatacyjnych pojazdów i sprzętu oraz rozliczenia paliwa.

Strona pozwana wskazała, iż nie narzucała powódce sposobu, w jaki ma ona realizować zlecane jej zadania, a na początku każdego miesiąca powódka miała dostarczać jej zestawienia wykonanych zadań. Nadto, powódka nie musiała wykonywać swoich zadań osobiście. Pomimo, iż część czynności wymagała konsultacji z odpowiednimi pracownikami bądź kierownikami właściwych działów strony pozwanej, to nie było konieczności uzyskiwania wszystkich informacji w siedzibie pozwanego pracodawcy, albowiem strona pozwana wydała powódce telefon komórkowy do wykonywania zleconych jej zadań i część niezbędnych informacji mogła uzyskać tą drogą. Dodatkowo, powódki nie obowiązywał ustalony w zakładzie czas rozpoczęcia i zakończenia pracy, a jeśli powódka przychodziła do siedziby strony pozwanej, to w przeciwieństwie do pracowników, nie podpisywała listy obecności. W razie opuszczania siedziby strony pozwanej powódka nie informowała o tym ani nie była zobowiązana czynić wzmianki w ewidencji wyjść służbowych i prywatnych.

Strona pozwana zaznaczyła, że po zakończeniu każdego miesiąca, zadania realizowane przez powódkę podlegały weryfikacji przez Kierownika D. (...) K. B. i następnie wystawiany był rachunek, a płatność następowała w terminie do 7 dni od otrzymania podpisanego przez powódkę rachunku, podczas gdy pracownicy strony pozwanej otrzymywali i otrzymują wynagrodzenia do 10 dnia każdego miesiąca.

Pozwany pracodawca nie zgodził się również z twierdzeniem powódki, że ta nie miała wpływu na wybór umowy, na podstawie której chce być zatrudniona. Dyrektor strony pozwanej wyraźnie przy pierwszej rozmowie z powódką zaproponował jej możliwość podjęcia współpracy i wykonywania przez nią zleconych jej czynności w oparciu o umowę zlecenia, a powódka wyraziła na to zgodę. Strona pozwana wyjaśniła, że ani w czasie spotkania w styczniu 2012r., ani przy zawieraniu kolejnych umów zlecenia powódka nie wносиła o zawarcie z nią umowy o pracę. Znamiennym jest, w jej ocenie, że podpisując pierwszą umowę zlecenia ze stroną pozwaną, powódka miała 30-letnie doświadczenie zawodowe, więc nie jest możliwym, by nie miała świadomości rodzaju zaproponowanej jej umowy. Strona pozwana zaprzeczyła również, jakoby obiecywała powódce zawarcie umowy pracę.

Pracodawca podał, że do dnia 26 sierpnia 2018r. powódka nie kwestionowała, zarówno rodzaju umów zawartych z nią w okresie od dnia 25 stycznia 2012r. do dnia 10 grudnia 2012r. tj. umów zlecenia, jak i od dnia 1 grudnia 2012r. do dnia 30 czerwca 2018r. tj. umowy o pracę.

Przyznał natomiast, że w dniu 2 lipca 2018r. nie dopuścił powódki, mimo jej stawiennictwa, do wykonywania obowiązków pracowniczych ze względu na ustanie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 30 czerwca 2018r. Jednocześnie wskazał, że powódka nie została wyproszona z siedziby pracodawcy, a sama ją opuściła po uzyskaniu informacji, że dyrektor wyjechał służbowo do S..

W ocenie strony pozwanej, umowa o pracę z dnia 30 listopada 2012r. nie przekształciła się z umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony, gdyż nie była poprzedzona żadnymi umowami na czas określony, a stosunkami cywilnoprawnymi. Strona pozwana zaprzeczyła również, jakoby stosowała praktykę zatrudniania co do zasady w oparciu o umowy cywilnoprawne w miejsce umów o pracę, bez usprawiedliwionych ku temu podstaw prawnych czy faktycznych.

Strona pozwana zwróciła uwagę, że – wbrew stanowisku powódki – istniały uzasadnione przesłanki do zawierania z nią umów o pracę na czas określony, tj. dynamiczne zmiany u strony pozwanej związane ze specyfiką prowadzonej przez nią działalności. W okresie od końca 2012r. do 2018r. strona pozwana z uwagi na nieopłacalność, ograniczała i w konsekwencji wycofała się całkowicie m.in. z pozyskania i zrywki drewna oraz jego przewozu. Kontynuując, strona pozwana podała, że w ogóle nie zamierzała zawierać z powódką umowy na okres od dnia 1 stycznia 2017r. do dnia 30 czerwca 2018r., jednakże w okresie poprzedzającym styczeń 2017r. pojawiła się możliwość realizacji dwóch nowych projektów, które wiązałyby się z pracą dla działu technicznego, w którym pracowała powódka.

Pozwany pracodawca podkreślił, że powódka nie wystąpiła do niej z wnioskiem o zawarcie z nią umowy o pracę na czas nieokreślony ani nie wносиła propozycji odnośnie zmian w treści zawieranych umów. Nadto podał, że przepis art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. O rodzaju zawartej umowy rozstrzyga

bowiem wola stron, jej nazwa i faktyczny sposób jej wykonywania. Zawarte z powódką w okresie od dnia 25 stycznia 2012r. do dnia 10 grudnia 2012r. umowy zlecenia nie zawierały żadnych cech właściwych dla zdefiniowanej w art. 22 § 1 k.p. umowy o pracę.

***W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Strona pozwana Lasy Państwowe Zakład Usług (...) we W. jest jednostką Skarbu Państwa, działającą w strukturze organizacyjnej Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasy Państwowe.

W okresie od 2012r. do 2018r. strona pozwana zatrudniała 52 osoby, w większości na podstawie umów o pracę na czas określony, z czego aż 35 osób miało zawarte wcześniej ze stroną pozwaną umowy zlecenia.

Praktyka zatrudniania na podstawie umów zlecenia, a następnie na podstawie umów o pracę na czas określony była stosowana przez stronę pozwaną jeszcze przed 2012 rokiem. Na podobnej zasadzie w 2005r. został zatrudniony L. N. (starszy referent ds. informatyki i gospodarki materiałowej), a w 2006r. D. R. (administrator systemu komputerowego). Strona pozwana zatrudniała na umowę zlecenie także dwóch z czterech pracujących u niej portierów: W. O. oraz M. J.. W. O. po otrzymaniu wiadomości o tym, że dwóch pozostałych portierów zostało od razu zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz po tym jak Dyrektor odmówił zawarcia z nim umowy o pracę, złożył skargę do Państwowej Inspekcji Pracy i na skutek przeprowadzonej w 2017r. kontroli, PIP wydała wystąpienie pokontrolne zalecające zmianę podstawy zatrudnienia W. O. oraz M. J. poprzez zastąpienie umowy cywilnoprawnej umową o pracę, ze względu na charakter pracy i związany z nim wymóg jej osobistego świadczenia.

O formie oraz okresie zatrudnienia danego pracownika decydował Dyrektor strony pozwanej H. R.. Przyjął on jako praktykę początkowe zatrudnianie na podstawie umów zlecenia, a nie na podstawie umów o pracę na okres próbny i wskazywał nowo zatrudnianym osobom, że taka jest polityka firmy. Umowy zlecenia były zawierane w celu sprawdzenia pracownika i po kilku miesiącach – jeśli osoba się sprawdziła, podpisywano z nią umowę o pracę na czas określony. Taką praktykę stosowano wobec wszystkich pracowników: pracowników biurowych, robotników budowlanych, kierowców, sprzętaczek, portierów i pracowników porządkowych. Pracownicy nie mieli możliwości decydowania o formie zatrudnienia – albo zgadzali się na świadczenie pracy w ramach umowy zlecenia, albo nie zawierano z nimi żadnej umowy.

Wykonywane przez nich na podstawie umowy o pracę czynności nie różniły się od tych wykonywanych w ramach umów zlecenia i zawsze były świadczone osobiście w siedzibie strony pozwanej w godzinach między 7:00 a 15:00.

Często w umowach zlecenia pracownicy nie mieli określonej końcowej daty obowiązywania danego zlecenia. Datę tę wpisywał pracodawca po faktycznym zakończeniu obowiązywania takiej umowy.

Termin wypłaty wynagrodzenia różnił się w zależności od rodzaju umowy: pracownicy otrzymywali wynagrodzenie do 10 dnia kolejnego miesiąca, natomiast zleceniobiorcy w terminie 7 dni od daty otrzymania przez stronę pozwaną rachunku. Rachunki stanowiące podstawę wypłaty należnego wynagrodzenia sporządzane były przez księgową strony pozwanej, a nie przez zleceniobiorców.

Zleceniobiorcy nie mieli obowiązku podpisywania list obecności, jednakże przełożeni kontrolowali ich czas pracy i musieli oni tłumaczyć się ze spóźnień do pracy. Ówczesna główna księgowa I. L. kontrolowała, czy powódka jest w pracy.

***Dowód:*** - zestawienie osób zatrudnionych w okresie od 01.2012r. (k. 96-98);

- zestawienie umów cywilnoprawnych zawartych od 01.2012r.(k. 99-104);

- protokół kontroli PIP z dn. 13.06.2017r. (k. 194-198);

- wystąpienie PIP z dn. 19.06.2017r. (k. 199-200);

- zeznania świadka G. P. (k. 164-165);
- zeznania świadka B. D. (k. 165-166);
- zeznania świadka L. N. (k. 166);
- zeznania świadka D. R. (k. 166-167);
- zeznania świadka Z. T. (k. 167);
- zeznania świadka K. B. (k. 187-188);
- zeznania świadka B. T. (k. 188);
- zeznania świadka W. O. (k. 215-216);
- zeznania świadka R. H. (k. 236);
- zeznania świadka H. R. (k. 245-246).

Powódka I. F. przed zatrudnieniem u strony pozwanej była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na zastępstwo w Urzędzie Skarbowym we W.. Powódka odbyła rozmowę rekrutacyjną z dyrektorem R., w toku której dyrektor zaproponował jej umowę o pracę na okres próbny 3 miesiące, następnie na czas określony 2 lat i wskazał, że po tym czasie zatrudnienie będzie na czas nieokreślony. W tej sytuacji, powódka, wobec propozycji pracy na lepszych warunkach, zdecydowała się przyjąć ofertę strony pozwanej i złożyła wypowiedzenie u dotychczasowego pracodawcy (okres wypowiedzenia wynosił 3 dni zgodnie z art. 33<sup>1</sup> ówczesnie obowiązującego Kodeksu Pracy).

Gdy powódka zgłosiła się do pracy, okazało się, że strona pozwana chce ją zatrudnić tylko na podstawie umowy zlecenia. Kadrowa strony pozwanej poinformowała powódkę, że taki jest zwyczaj w tym zakładzie pracy. Z uwagi na upływ trzydniowego okresu wypowiedzenia umowy o pracę u poprzedniego pracodawcy, powódka zdecydowała się nawiązać współpracę ze stroną pozwaną.

Strona pozwana zawarła z powódką trzy umowy zlecenia:

- na okres od dnia 25 stycznia 2012r. do dnia 31 stycznia 2012r.;
- na okres od dnia 1 lutego 2012r. do dnia 31 sierpnia 2012r.;
- na okres od dnia 31 sierpnia 2012r. do dnia 10 grudnia 2012r.

Do zadań powódki w ramach pierwszych dwóch umów zlecenia nr (...) należało:

- prowadzenie ewidencji oraz dokumentacji naprawianych pojazdów i sprzętu realizowanych przez zakładową stację obsługi technicznej we W.;
- prowadzenie książki wyposażenia pojazdów i maszyn budowlanych;
- prowadzenie ewidencji czynności zdawczo-odbiorczych przy zmianie osobowej na stanowisku kierowcy i operatora;
- gromadzenie oraz kompletowanie aktualnych przepisów prawa mających związek z wykonywanymi zadaniami;
- prowadzenie dokumentacji pracy i płacy pracowników podlegających Kierownikowi ds. (...);
- prowadzenie zestawień realizacji pozyskania i zrywki drewna;

- rozliczanie pracy sprzętu budowlanego, transportu gospodarczego oraz warsztatu;
- sporządzanie okresowego zestawienia sprzedaży usług realizowanych przez zakład;
- sporządzanie kart eksploatacyjnych pojazdów i sprzętu;
- sporządzanie rozliczeń paliwa;
- prowadzenie ewidencji magazynowej;
- prowadzenie zestawienia kwitów wywozowych dotyczących spedycji drewna.

Zgodnie z § 3 umów zlecenia nr (...) powódka oświadczyła, że świadczenia będące przedmiotem tejże umowy wykonywać będzie osobiście.

W pierwszym dniu pracy kadrowa poleciła powódce pracować w godzinach od 7:00 do 15:00 w dniach od poniedziałku do piątku w specjalnym pomieszczeniu służbowym, gdzie pracę wykonywało także 9 innych osób i powódka stosowała się do tych wytycznych. Zdarzyło się, że Dyrektor strony pozwanej H. R. miał pretensje do powódki, że nie ma jej w pokoju, w którym wykonywała swoje obowiązki. Jak już wskazano powyżej, obecność powódki w siedzibie zakładu kontrolowała również księgowa I. L..

Nie licząc pracy w programie E., powódka nie mogła wykonywać powierzonych jej obowiązków poza siedzibą strony pozwanej, ponieważ dokumentacja, na podstawie której powódka przygotowywała ewidencje/raporty/karty/rozliczenia była dostępna jedynie w formie papierowej i nie można było jej wynosić z siedziby zakładu, a komputer służbowy nie był wyposażony w internet mobilny. Powódka często zabierała do domu komputer służbowy celem uzupełnienia danych w E. – zarówno w trakcie trwania umowy zlecenia, jak i kiedy pracowała na podstawie umowy o pracę.

Powódce zależało na zawarciu umowy o pracę, wobec czego przy zawieraniu kolejnej umowy zlecenia kadrowa wskazała powódce, że może próbować rozmawiać z Dyrektorem w przedmiocie zmiany podstawy zatrudnienia. W maju 2012r. powódka zapytała Dyrektora strony pozwanej o możliwość zawarcia umowy o pracę, jednak Dyrektor odmówił, podając, że powódka jeszcze się uczy i nie potrafi wszystkiego, a poza tym taki jest zwyczaj w zakładzie pracy, że na początku pracuje się na podstawie umów zlecenia.

Zakres zadań powódki uległ rozszerzeniu w trzeciej umowie zlecenia z dnia 31 sierpnia 2012r. m.in. o czynności magazyniera, tj. w zakresie: odpowiedzialności za należyte zabezpieczenie i przechowywanie powierzonego sobie majątku, BHP i p.poż. magazynu; przyjmowanie do magazynu oraz wydawanie z magazynu materiałów na podstawie uprzednio zatwierdzonych przez upoważnione osoby dowody Pz, Zw, Rw i Mm; prowadzenie wywieszek magazynowych na wszystkich znajdujących się materiałach oraz systematyczne odnotowanie obrotu materiałów; przygotowywanie magazynu do inwentaryzacji, uczestniczenie przy spisie z natury oraz wyjaśnianie stwierdzonych różnic.

W toku trwania tej umowy, u strony pozwanej zainstalowano (...) tj. System Informatyczny Lasów Państwowych, do którego dostęp był jedynie na terenie zakładu pracy i powierzono go do korzystania powódce. Powódka wprowadzała do niego dane księgowe, materiałowe, amortyzację sprzętu oraz dane kadrowe. W rzeczywistości obowiązki magazyniera wykonywał M. G., natomiast powódka miała go zastępować w czasie jego urlopow. Zdarzało się, że powódka wprowadzała i ściągła materiały z magazynu i następnie odnotowywała to w systemie informatycznym (...).

Przy zawieraniu trzeciej umowy zlecenia nr (...) zmieniło się brzmienie § 3, gdzie wskazano, że wykonanie przedmiotu umowy mogło być powierzone osobom trzecim na ryzyko zleceniobiorcy. Faktycznie powódki nigdy nie zastępowała osoba trzecia i nie mogła jej zastępować, gdyż zakres obowiązków powódki dołączony do trzeciej umowy zlecenia był taki, jak pracownika z odpowiedzialnością materialną za mienie powierzone.

Rachunki stanowiące podstawę wypłaty należnego powódce wynagrodzenia sporządzane były przez księgową strony pozwanej, a nie przez powódkę.

Na umowach zlecenia zawartych z powódką strona pozwana nie wskazała końcowych dat trwania zlecenia. Zostały one później dopisane przez pracodawcę.

Następnie powódka została zatrudniona przez stronę pozwaną na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 grudnia 2012r. do dnia 31 grudnia 2014r.

Strony zawarły później jeszcze dwie umowy o pracę na czas określony:

- w dniu 31 grudnia 2014r. na okres od dnia 1 stycznia 2015r. do dnia 31 grudnia 2016r.
- oraz w dniu 13 grudnia 2016r. na okres od dnia 1 stycznia 2017r. do dnia 30 czerwca 2018r.

Powódka wykonywała pracę na stanowisku starszego referenta ds. rozliczeń, w pełnym wymiarze czasu pracy. W ostatniej umowie o pracę jej wynagrodzenie określono na kwotę 4.039, 70 zł brutto miesięcznie, według IX kategorii zaszeregowania.

Do obowiązków powódki jako starszego referenta ds. rozliczeń na podstawie umów o pracę, należało:

- prowadzenie dokumentacji naprawianych pojazdów i sprzętu realizowanych przez zakładową stację obsługi technicznej we W. oraz firmy zewnętrzne;
- prowadzenie książki wyposażenia pojazdów i maszyn budowlanych;
- prowadzenie ewidencji czynności zdawczo-odbiorczych przy każdorazowym przekazaniu sprzętu;
- gromadzenie oraz kompletowanie obowiązujących przepisów i zarządzeń dotyczących zakresu działania D. (...) oraz z wykonywanymi zadaniami;
- prowadzenie dokumentacji pracy pracowników podlegających Kierownikowi ds. (...);
- prowadzenie zestawień realizacji pozyskania i zrywki drewna;
- kontrola kart drogowych oraz raportów pracy sprzętu;
- rozliczanie pracy sprzętu budowlanego, transportu gospodarczego oraz warsztatu;
- sporządzanie okresowego zestawienia sprzedaży usług realizowanych przez D. Techniczny;
- sporządzanie kart eksploatacyjnych pojazdów i sprzętu;
- sporządzanie rozliczeń paliwa;
- sporządzanie deklaracji na należne podatki;
- obsługa systemu poboru opłat (...);
- zajmowanie się ubezpieczeniem mienia zakładu;
- nadzorowanie okresów konserwacji sprzętu technicznego;
- prowadzenie dokumentacji sprzętu;
- prowadzenie spraw związanych z rejestracją pojazdów i innych pojazdów podlegających przepisom o ewidencji;

- sporządzanie odpowiedniego protokołu w przypadku braków;
- udział w komisjach inwentaryzacyjnych.

Co do zasady jedyną różnicą między zakresami czynności powódki na podstawie umów zlecenia i umów o pracę było wykluczenie jej uczestnictwa jako zleceniobiorcy w inwentaryzacjach. Zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej regulaminem pracy, tylko osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę mogą brać udział w inwentaryzacjach. Powódka wykonywała swoje obowiązki pracownicze przy użyciu tych samych narzędzi i w tym samym miejscu (przy tym samym biurku), co przy wykonywaniu zadań wskazanych w umowach zlecenia. Telefon służbowy powódka otrzymała dopiero po zawarciu umowy o pracę.

Bezpośrednim przełożonym powódki był Kierownik ds. (...) K. B., który wydawał jej polecenia oraz nadzorował jej pracę zarówno w czasie obowiązywania umów o pracę, jak i umów zlecenia.

**Dowód:** - świadectwo pracy powódki z dn. 24.01.2012r. (k. 71-72);

- umowa zlecenie (...) z dn. 25.01.2012r. (k. 12-13);
- umowa zlecenie (...) z dn. 01.02.2012r. (k. 16-17);
- umowa zlecenie (...) z dn. 31.08.2012r. (k. 24-26);
- rachunki dot. ww. umów zlecenia (k.14-15, 18-23, 27-29, 109-118);
- akta osobowe powódki, w tym w szczególności: umowa o pracę na czas określony z dn. 30.11.2012r. (także k. 30), umowa o pracę na czas określony z dn. 31.12.2014r. (także k. 31-32), umowa o pracę na czas określony z dn. 13.12.2016r. (także k. 33-34) pismo strony pozwanej z dn. 07.07.2017r., zakres czynności powódki z dn. 31.12.2014r., zakres czynności powódki z dn. 30.12.2016r.;
- zeznania świadka G. P. (k. 164-165);
- zeznania świadka B. D. (k. 165-166);
- zeznania świadka L. N. (k. 166);
- zeznania świadka D. R. (k. 166-167);
- zeznania świadka Z. T. (k. 167);
- zeznania świadka K. B. (k. 187-188);
- zeznania świadka B. T. (k. 188);
- zeznania świadka R. H. (k. 236);
- zeznania świadka H. R. (k. 245-246);
- przesłuchanie powódki (k. 246-247).

W dniu 26 czerwca 2018r. powódka dowiedziała się od bezpośredniego przełożonego K. B., że strona pozwana nie zamierza przedłużyć z nią umowy o pracę. Powódce nie wyjaśniono, co jest tego powodem. Wobec powyższego, powódka udała się porozmawiać z Dyrektorem i wskazała mu, że w jej ocenie należy jej się wypowiedzenie umowy o pracę oraz odprawa w pełnej wysokości. Dyrektor obiecał, że wyjaśni to, jednak już więcej nie rozmawiał o tym z powódką.



W dniu 2 lipca 2018r. (poniedziałek) powódka stawiała się do pracy o godz. 7:00, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy. Mimo to, powódka nie została dopuszczona do wykonywania obowiązków pracowniczych, albowiem wedle strony pozwanej umowa o pracę z dnia 13 grudnia 2016r. wygasła z dniem 30 czerwca 2018r., w związku z upływem czasu, na który została zawarta.

Powódka chciała rozmawiać z Dyrektorem strony pozwanej, jednakże w związku z jego nieobecnością spowodowaną służbowym wyjazdem do S., pozostawiła w sekretariacie pismo, w którym zgłosiła gotowość do świadczenia pracy i poinformowała o oczekiwaniu co do wskazania miejsca i terminu rozpoczęcia pracy. Strona pozwana nie ustosunkowała się do tego pisma.

**Dowód:** - świadectwo pracy powódki z dn. 02.07.2018r. (akta osobowe powódki);

- ewidencjajazd za miesiąc lipiec 2018r. (k. 62);

- pismo powódki z dn. 02.07.2018r. (k. 35);

- zeznania świadka H. R. (k. 245-246);

- przesłuchanie powódki (k. 246-247).

Pismem z dnia 7 lipca 2018r. powódka wezwała stronę pozwaną do wystawienia pisma potwierdzającego jej zatrudnienie w oparciu umowę o pracę na czas nieokreślony, na pełny etat na stanowisku starszego referenta ds. rozliczeń z miejscem wykonywania pracy w Zakładzie Usług (...) we W. przy ul. (...), za wynagrodzeniem miesięcznym brutto w kwocie 4.039,70 zł brutto wg IX kategorii zaszeregowania oraz do zgłoszenia jej do ubezpieczeń społecznych zgodnie z powyższymi warunkami.

W piśmie tym powódka ponownie zgłosiła gotowość do wykonywania pracy u strony pozwanej.

Strona pozwana odmówiła zadośćuczynienia ww. wezwaniu.

**Dowód:** - pismo powódki z dn. 07.07.2018r. (k. 36-37).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki z ostatnich 3 miesięcy pracy, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 4.347,85 zł brutto, tj. 3.096,10 zł netto.

**Dowód:** - zaświadczenie o wynagrodzeniu z dn. 30.08.2018r. (k. 61).

**Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego, Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo jako uzasadnione podlegało w całości uwzględnieniu.

W niniejszej sprawie powódka I. F. domagała się ustalenia, że jest zatrudniona u strony pozwanej Lasy Państwowe Zakład Usług (...) we W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku starszego referenta ds. rozliczeń, z miejscem wykonywania pracy we W., z wynagrodzeniem wynoszącym 4.039,70 brutto miesięcznie według IX kategorii zaszeregowania.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów, tj. zwłaszcza w oparciu o: akta osobowe powódki, umowę zlecenia nr (...), umowę zlecenia nr (...), umowę zlecenia nr (...), rachunki dot. ww. umów zlecenia, zestawienie osób zatrudnionych u strony pozwanej oraz zestawienie umów cywilnoprawnych zawartych przez stronę pozwaną w okresie od stycznia 2012r. do października 2018r., protokół kontroli Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 13 czerwca 2017r., wystąpienie Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 19 czerwca 2017r., świadectwo

pracy powódki z dnia 24 stycznia 2012r., albowiem w toku procesu żadna ze stron skutecznie nie podważyła ich wiarygodności i autentyczności.

Na okoliczność ustalenia charakteru prawnego zatrudnienia powódki u strony pozwanej Sąd przeprowadził dowód z zeznań świadków: G. P. (była kadrowa strony pozwanej), B. D. (specjalista ds. pracowniczych), L. N. (starszy referent ds. informatyki i gospodarki materiałowej strony pozwanej), D. R. (były pracownik strony pozwanej na stanowisku administratora serwisu komputerowego), Z. T. (pracownik strony pozwanej – kierowca), K. B. (kierownik ds. technicznych strony pozwanej), B. T. (obecna kadrowa strony pozwanej), W. O. (były portier strony pozwanej), R. H. (byłego kierownika budowy strony pozwanej) oraz H. R. (byłego dyrektora strony pozwanej).

W ocenie Sądu, zeznania świadków: G. P., B. D., L. N., D. R., Z. T., B. T., W. O. i R. H. były spójne, rzeczowe i konsekwentne, dlatego należało uznać je za w pełni wiarygodny dowód w sprawie.

Sąd dokonał ustaleń stanu faktycznego w części także na podstawie zeznań świadków K. B. (bezpośredni przełożony powódki) oraz H. R.. Sąd bowiem uznał, że częściowo zeznania tych świadków nie tylko nie korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie, ale były również wzajemnie sprzeczne.

Przykładowo świadek K. B. podał, że jedynie weryfikował wykonanie zlecenia przez powódkę, podczas gdy świadek H. R. zeznał, że kierownik B.: „wydawał powódce polecenia zarówno podczas pracy na umowę zlecenie jak i na umowę o pracę”.

Ustalając stan faktyczny sprawy Sąd oparł się również na dowodzie z przesłuchania powódki, albowiem co do zasady uzupełniał i korespondował on z dotychczas zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Powódka oparła swoje roszczenie na treści art. 189 k.p.c., zgodnie z którym, strona może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Wskazać należy, iż w myśl art. 189 k.p.c. powództwo o ustalenie istnienia stosunku prawnego lub prawa jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy powód ma w takim ustaleniu interes prawny.

Interes prawny to obiektywna, wywołana rzeczywistością koniecznością ochrony sfery prawnej powoda potrzeba uzyskania przez niego wyroku ustalającego odpowiedniej treści. Istnieje on wówczas, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 25 stycznia 2019r., sygn. I ACa 407/18, LEX nr 2668143, wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 23 stycznia 2019r., sygn. I ACa 205/18, LEX nr 2630385).

Nadto, w judykaturze od dawna już ukształtowany jest pogląd, zgodnie z którym: „pracownik ma interes prawny na podstawie art. 189 k.p.c. w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, nawet jeżeli oparte na tym ustaleniu jego potencjalne roszczenia mogą zaktualizować się dopiero w przyszłości” (vide: wyrok SN z 05.12.2002r., I PKN 629/01, Wokanda 2003/9/24, wyrok SN z 23.01.2018r., II PK 333/16, Lex nr 2453050).

Uznanie istnienia stosunku pracy między powódką a stroną pozwaną zapewniłoby powódce usunięcie stanu niepewności prawnej i stabilizację zatrudnienia, jak i wywarłoby skutki także w innych sferach prawnych – zarówno w stosunku zatrudnienia, jak i z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Biorąc powyższe pod uwagę, w pierwszej kolejności Sąd zbadał, czy zawarte przez strony niniejszego postępowania umowy zlecenia stanowiły w istocie umowy o pracę.

Zgodnie z art. 734 § 1 k.c. przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie.

Przedmiotem zlecenia jest zatem dokonanie określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie polegającej na składaniu (przyjmowaniu) oświadczeń woli zmierzających do wywołania określonych skutków prawnych. Czynności te powinny być indywidualnie oznaczone przez określenie jej rodzaju, przedmiotu, innych postanowień, zwłaszcza przedmiotowo istotnych, a także ewentualnie drugiej strony bądź adresata, albo też tylko przez wskazanie rodzaju takiej czynności (por. J. Szczerski (w:) Komentarz, t. II, 1972, s. 1540).

W myśl art. 22 § 1 k.p. 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p.).

W judykaturze podkreśla się, że w art. 22 §1<sup>1</sup> k.p. 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 (vide: wyrok SN z 09.12.1999r., I PKN 432/99, Pr.Pracy 2000/4/31).

Wskazania przy tym wymaga, iż jakkolwiek w myśl cywilistycznej zasady wyrażonej w art. 353<sup>1</sup> k.c., o wyborze podstawy prawnej zatrudnienia decydują same zainteresowane strony, to jednak, jak podnosi się w judykaturze, ustalenie, że umowa nazwana umową zlecenia spowodowała w istocie nawiązanie stosunku pracy, służy ochronie osoby, która świadcząc pracę na warunkach umowy o pracę, została pozbawiona pracowniczego statusu na skutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej przewagi pracodawcy, a nie przełamaniu zasady pacta sunt servanta (por. wyrok SN z 03.06.1998r., I PKN 170/98, OSN 1999/11/369).

Treścią umowy o pracę jest - jak już wyżej wskazano - zobowiązanie się pracownika do wykonywania określonej pracy za wynagrodzeniem. Umowa o pracę posiada cechy stosunku zobowiązaniowego – jest dwustronnie zobowiązująca, odpłatna i konsensualna. Kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów (np. zlecenia czy o dzieło) jest świadczenie pracy określonego rodzaju, w wyznaczonym miejscu i czasie, pod kierownictwem pracodawcy. Do pozostałych cech charakterystycznych, wyróżniających stosunek pracy należy: świadczenie przez pracownika pracy osobiście, w sposób ciągły, a ponadto świadczenie na ryzyko pracodawcy.

Dla oceny rodzaju stosunku prawnego, decydujące znaczenie miało ustalenie, które z tych cech łączącego strony stosunku prawnego miały charakter przeważający. Natomiast sama nazwa umowy nie ma znaczenia jeżeli nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p. (por. wyr. SN z 14 września 1998 r., I PKN 334/98, z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNP 2000/11/417, M.Prawn. 2000/7/446).

Podnoszone przez stronę pozwaną zarzuty, że powódka była świadoma rodzaju zawieranej umowy i taka była jej wola, okazały się nie być osadzone w rzeczywistości. Powódka, jak zeznała, po rozmowie rekrutacyjnej z dyrektorem R., pozostawała w usprawiedliwionym przekonaniu, że zostanie z nią zawarta umowa o pracę, a tymczasem gdy stawiała się do pracy, zaproponowano jej podpisanie jedynie umowy zlecenia. Powódka wyjaśniła, iż zgodziła się ostatecznie na umowę zlecenie tylko dlatego, że upłynął już okres wypowiedzenia przez nią umowy o pracę u poprzedniego pracodawcy, więc odmienną perspektywą dla niej był całkowity brak dochodów. Tym samym powódka, jako słabsza strona tego stosunku zobowiązaniowego, nie miała realnego wpływu na kształt i treść umowy łączącej ją ze stroną pozwaną. Jednocześnie powódka kilkakrotnie wskazywała i prosiła dyrektora H. R. o zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. Przeprowadzone w sprawie dowody z zeznań świadków oraz z protokołu kontroli i wystąpienia Państwowej Inspekcji Pracy bezsprzecznie wykazują, że taka była praktyka zatrudniania osób u strony pozwanej i zleceniobiorcy nie mieli realnego wpływu na kształtowanie warunków zatrudnienia.

Jak zeznała była kadrowa G. P.: „O formie umowy decydował dyrektor zakładu (...), także o czasie trwania umowy. (...) Dyrektor mówił, że umowy zlecenia są zawierane w celu sprawdzenia pracownika. Te same czynności wykonywali oni na podstawie umów zlecenia i umów o pracę.”

W niniejszym stanie faktycznym nie ulega wątpliwości, że powódka zarówno na podstawie zawartych ze stroną pozwaną umów zlecenia, jak i późniejszych umów o pracę wykonywała te same czynności - wyjątkiem był tylko udział w inwentaryzacjach. Po pierwsze wynika to z porównania pisemnych zakresów obowiązków powódki na podstawie umów zlecenia i umów o pracę. Po drugie zaś okoliczność tę potwierdzają świadkowie:

Jak zeznała świadek B. D.: „Myślę, że zakres obowiązków powódki nie różnił się na podstawie umów zlecenia i umowy o pracę.”

Świadek L. N.: „Powódka była zatrudniona w biurze, rozliczała koszty pojazdów na umowie zlecenia. Na umowie o pracę robiła to samo.”

Powódka zarówno w okresie umów zlecenia jak i umów o pracę wykonywała swoje obowiązki w miejscu i czasie jej wyznaczonym przez pracodawcę, tj. w siedzibie strony pozwanej, w tym samym pokoju, w dni robocze od godz. 7:00 do 15:00 i podlegała kierownictwu Kierownika ds. technicznych K. B..

Świadek D. R. wskazał w swych zeznaniach: „Jako zleceniobiorca pracowałem od godziny 7 do 15, przełożony ustalił mi te godziny pracy, tzn. dyrektor. Powódka pracowała w godzinach 7-15. Nie można było nie być w firmie, bo pracownik na umowie zlecenia był traktowany identycznie jak pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę. (...) O obowiązku przebywania przez powódkę w pracy w godzinach 7-15 wiem, ponieważ główna księgowa – I. L. kontrolowała, czy powódka jest w pracy”

Z uwagi na charakter pracy i konieczność wykonywania pracy w oparciu o dokumentację znajdującą się w siedzibie pracodawcy, a także oczekiwania ze strony Dyrektora i kadrowej, obecność powódki w biurze była obowiązkowa i konieczna do wykonywania powierzonych jej czynności. Nadto świadkowie zgodnie wskazywali, że powódka zawsze wykonywała powierzone jej czynności osobiście, a rachunki z tytułu zlecenia sporządzała księgowa strony pozwanej, a nie powódka jako zleceniobiorca.

Wykonywanie przez powódkę pracy w siedzibie pracodawcy w trakcie 8-godzinnego dnia pracy jest charakterystyczne dla stosunku pracy. Fakt, iż powódka czasem zostawała dłużej lub zabierała laptopa do domu, nie świadczy o tym, że powódka w sposób samodzielny organizowała sobie czas potrzebny do realizacji przyjętego zlecenia, albowiem tak samo robiła w późniejszym okresie, w trakcie trwania umowy o pracę i dotyczyło to jedynie pracy w E., która nie wymagała dostępu do internetu oraz dokumentacji. Powódka wyjaśniła, że zabierała laptopa do domu pod koniec miesiąca, z uwagi na spiętrzenie obowiązków w tym okresie i wówczas pracowała w nadgodzinach. Tak było zarówno w czasie pracy na umowę zlecenie jak i na podstawie umów o pracę.

Jakkolwiek strona pozwana wskazywała w odpowiedzi na pozew, że powódka mogła potrzebne informacje uzyskać za pomocą przekazanego jej telefonu służbowego, to jednak świadek K. B. zeznał, że powódka telefon służbowy otrzymała dopiero po zawarciu ze stroną pozwaną umowy o pracę.

Ponadto, pomimo, że na podstawie trzeciej umowy zlecenia powódka teoretycznie mogła ustanowić swojego zastępcę, to jednak możliwość ta była tylko pozorna. Zapis o takiej treści został wprowadzony dopiero w trzeciej umowie zlecenia, a jednocześnie w tej samej umowie powierzono powódce dodatkowe czynności magazyniera, które ze swej istoty tj. konieczności przyjmowania i wydawania towarów z magazynu wymagają osobistej obecności na terenie zakładu pracy. Faktycznie powódki nigdy nie zastępowała osoba trzecia i nie mogła jej zastępować, gdyż zakres obowiązków powódki dołączony do trzeciej umowy zlecenia był taki, jak pracownika z odpowiedzialnością materialną za mienie powierzone.

Kwestia wypłaty wynagrodzenia nie rozstrzyga o charakterze stosunku prawnego łączącego strony. Zgodnie bowiem z umową zlecenia powódka miała otrzymywać wynagrodzenie w terminie 7 dni od przedłożenia stronie pozwanej rachunku, choć w istocie dokument ten sporządzany był przez stronę pozwaną i przedkładany powódce jedynie do podpisu.

Mając powyższe na uwadze, w ocenie Sądu, w spornym okresie, tj. od 25 stycznia 2012 r. do 30 listopada 2012 r. strony w rzeczywistości łączył stosunek pracy oparty na przepisach Kodeksu pracy, na podstawie którego powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku starszego referenta ds. rozliczeń, albowiem przeważająca część elementów tego stosunku prawnego miała charakter umowy o pracę i nie sposób doszukać się w tym stosunku prawnym cech charakterystycznych dla umowy cywilnoprawnej.

W tym wypadku bezzasadne jest powoływanie się na „zgodną wolę stron” zawarcia umowy zlecenia. Bowiem stosownie do art. 22 § 1<sup>2</sup> k.p. nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonej w § 1.

Także Sąd Najwyższy wskazał, że nawet wola stron nie może zmienić podstawy zatrudnienia, gdy sposób wykonywania przez pracownika czynności określonych umową wpisują się w reżim z art. 22 § 1 k.p. (vide: wyrok z dnia 7 czerwca 2017 r., sygn. I PK 176/16, LEX nr 2300072).

Ówczesny Dyrektor strony pozwanej H. R. zeznał, że zaproponował powódce umowę zlecenia, bo taka była ustanowiona przez niego polityka w zakładzie, a wynikało to z niepewnej sytuacji gospodarczej w kraju i zmiennej ilości zamówień dla zakładu. Zauważyć jednak należało, że strona pozwana w żaden sposób nie udowodniła tych okoliczności.

Jak zaś wynika z zeznań świadków, polityka zatrudniania na podstawie umów zlecenia zamiast na podstawie umów o pracę na okres próbny, była realizowana przez stronę pozwaną jeszcze przed 2012 rokiem, kiedy zatrudniono powódkę. Tak został zatrudniony w 2005r. świadek L. N., w 2006r. świadek D. R., a w 2010 – świadek Z. T.. Wszyscy oni pracowali początkowo na podstawie umów zlecenia. Świadek D. R. zeznał: „W momencie, kiedy przyjmowałem się do pracy, dyrektor powiedział mi, że taka jest polityka firmy, że najpierw pracownik jest zatrudniany na pewien czas testowy na umowę zlecenie, a potem jest dopiero umowa o pracę.”

Z kolei świadek L. N. wskazał: „Nie wiem dlaczego zatrudniano nowe osoby na umowę zlecenia. Było to tłumaczone jako okres próbny.”

Jak zatem wynika z powyższego, strona pozwana bez względu na sytuację gospodarczą w kraju i bez żadnych uzasadnionych i racjonalnych przyczyn, od wielu lat bezprawnie zastępowała umowy o pracę na okres próbny umowami zlecenia. Jest to niedopuszczalne.

Wedle stanowiska Sądu Najwyższego, umowa zlecenia zawarta na okres poprzedzający bezpośrednio datę zawarcia umowy o pracę w celu oceny przydatności pracownika do pracy (tzw. zlecenie na próbę), na podstawie której pracownik wykonywał obowiązki identyczne z realizowanymi następnie po zawarciu umowy o pracę, jest umową o pracę na okres próbny (vide: wyrok z dnia 23 stycznia 2018 r., sygn. II PK 333/16, OSNP2018/11/147).

Na nieprawidłowe postępowanie strony pozwanej wskazała także Państwowa Inspekcja Pracy, wydając na skutek przeprowadzonej w 2017r. kontroli, wystąpienie pokontrolne zalecające zmianę podstawy zatrudnienia W. O. oraz M. J. poprzez zastąpienie ich umów cywilnoprawnych umowami o pracę, ze względu na charakter pracy i związany z nim wymóg jej osobistego świadczenia.

Powyższe jednoznacznie pozwala na konstatację, że pierwsza z zawartych przez powódkę ze stroną pozwaną umów zlecenia, z dnia 25.01.2012r., była w istocie umową o pracę na okres próbny, a dalsze dwie – umowami o pracę na czas określony.

Zgodnie z obowiązującym wówczas brzmieniem art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca.

Ustawodawca w powyższym przepisie wskazał na 3 przesłanki warunkujące przekształcenie się stosunku pracy z mocy prawa z zawartego na czas określony na czas nieokreślony: zawarcie przez pracodawcę z pracownikiem 3 kolejnych umów o pracę na czas określony, rozwiązanie ww. umów oraz upływ maksymalnie 1 miesiąca między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy.

W świetle ustalonego stanu faktycznego przyjąć należy, że czwarta zawarta pomiędzy stronami umowa, a będąca pierwszą umową o pracę na czas określony, obowiązująca od dnia 01.12.2012r. stanowiła już umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Bowiem:

1. umowę zlecenia z dnia 25.01.2012r. należy uznać - zgodnie z literą prawa - za umowę o pracę zawartą na okres próbny;
2. umowę zlecenia z dnia 01.02.2012r. należy uznać za pierwszą umowę o pracę zawartą na czas określony;
3. umowę zlecenia z dnia 31.08.2012r. należy uznać za drugą umowę o pracę zawartą na czas określony;
4. umowę o pracę zawartą w dniu 30.11.2012r. na czas określony od dnia 01.12.2012r. do dnia 31.12.2014r. należy uznać za umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony (następnie strony zawarły jeszcze dwie umowy o pracę na czas określony, ostatnią jako obowiązującą do dnia 30.06.2018r.).

Wbrew stanowisku strony pozwanej wskazać należy, iż strony poprzez czynności konkludentne, w sposób dorozumiany, zgodnie rozwiązały trzecią umowę zlecenia zawartą w dniu 31.08.2012r., zawierając w dniu 30.11.2012r. umowę o pracę.

Ponadto w tym miejscu podnieść trzeba, iż wprawdzie w treści umowy zlecenia z dnia 31.08.2012r. wpisano, że termin wykonania zlecenia ustala się do dnia 10.12.2012r., to jednak jak zeznała powódka, kiedy podpisywała ze stroną pozwaną umowy zlecenia, na żadnej z nich nie było wskazanej daty końcowej obowiązywania zlecenia. Powódka wskazała: „Usłyszałam, że taki jest zwyczaj, że nie wpisujemy daty końcowej, bo nie wiadomo kiedy skończy się zlecenie.”

Świadców przesłuchani w sprawie potwierdzili taką praktykę postępowania pracodawcy. Świadek L. N. podał: „W mojej umowie zlecenia nie było terminu zakończenia tej umowy.”

Także kadrowa – B. D. - zeznała: „Mogło tak być, że była jakaś umowa zlecenia, która nie miała daty końcowej wykonania zlecenia. Nie pamiętam ile takich umów było.”

W świetle powyższych okoliczności, argumentacja strony pozwanej, iż trzecia z zawartych z powódką umów zlecenia nie została rozwiązana, nie zasługuje na uwzględnienie również przez pryzmat art. 8 k.p. Strona pozwana nie może wywodzić korzystnych dla siebie skutków prawnych z własnego bezprawnego postępowania.

Daty zawarcia wszystkich w/w umów wskazują, że nie było między nimi przerw, zawierano je kolejno - jedną po drugiej.

Tym samym, czwarta zawarta pomiędzy stronami umowa, a będąca pierwszą umową o pracę na czas określony, obowiązująca od dnia 01.12.2012r. – w świetle brzmienia ówczesnego art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. – z mocy prawa uległa przekształceniu w umowę o pracę na czas nieokreślony.

Takie stanowisko Sądu znajduje odzwierciedlenie m.in. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2002r. (sygn. I PKN 546/01, OSNP 2004/10/169) w którym SN wskazał, że zastosowanie art. 25<sup>1</sup> k.p. powoduje, że datę zatrudnienia bezterminowego wyznacza termin zawarcia trzeciej kolejnej umowy o pracę na czas określony. Terminy końcowe trzeciej i wszystkich kolejnych umów o pracę na czas określony uważa się za niezastrzeżone (art. 94 k.c. w związku z art. 116 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Dodać przy tym należy, iż w rozpoznawanej sprawie nie znajduje zastosowania ustawa z dnia 01.07.2009r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, gdyż ograniczenia w niej zawarte, a dotyczące zastosowania przepisu art. 25<sup>1</sup> k.p., obowiązywały do dnia 31.12.2011r.

W dalszej kolejności Sąd przystąpił do rozstrzygnięcia, czy uzasadnione jest kluczowe roszczenie powódki wskazane w petitum pozwu, tj. czy zasadnie powódka domaga się ustalenia, że jej stosunek pracy – zawarty na czas nieokreślony – trwa nadal, czy też ustał z dniem 30 czerwca 2018r., czyli z dniem, do którego obowiązywała ostatnia z umów na czas określony zawartych przez strony.

W tym miejscu podkreślić należy, że już w 1994r. Sąd Najwyższy wskazał, że w przypadku błędnego uznania przez zakład pracy, że stosunek pracy rozwiązał się z upływem czasu, na jaki umowa była zawarta, pracownik ma roszczenie o dopuszczenie do pracy i o wynagrodzenie za czas gotowości do jej wykonywania (wyrok z dnia 4 października 1994 r., sygn. I PRN 72/94, OSNP 1995/4/47).

Następnie w judykaturze ugruntował się pogląd, iż konsekwencją zastosowania fikcji prawnej z art. 25<sup>1</sup> k.p. jest trwanie umowy o pracę aż do jej rozwiązania, mimo przekonania stron stosunku pracy (lub jednej z nich) o tym, że umowa zawarta na czas określony wyekspirowała z upływem terminu, na jaki została zawarta (vide: wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 lutego 2009 r., sygn. I PK 173/08, M.P.Pr. (...) -475; z dnia 21 września 2011 r., sygn. II PK 36/11, LEX nr 1108547).

Z kolei w 2013r. Sąd Najwyższy podjął uchwałę, wprawdzie dotyczącą nauczycielskiego stosunku zatrudnienia, ale znajdującą w pełni zastosowanie także w rozpoznawanej sprawie, udzielając odpowiedzi na następujące pytanie prawne: „Czy w wypadkach zawarcia z nauczycielem kontraktowej umowy o pracę na czas określony, przy braku ustawowych przesłanek z art. 10 ust. 7 ustawy Karty Nauczyciela, po upływie okresu na jaki umowa została zawarta i po wręczeniu nauczycielowi świadectwa pracy oraz odmowie dopuszczenia nauczyciela do pracy wskutek uznania przez pracodawcę, że umowa o pracę została rozwiązana z upływem okresu wskazanego w umowie, nauczyciel może skutecznie domagać się ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie art. 189 kpc, czy też powinien wzruszyć skutki bezprawnego działania pracodawcy przez zgłoszenie roszczenia opartego na art. 56 kp w związku z art. 91c ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela?”

W odpowiedzi na tak sformułowane pytanie SN przyjął: „w wypadku zawarcia z nauczycielem kontraktowej umowy o pracę na czas określony przy braku ustawowych przesłanek z art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.), po wręczeniu nauczycielowi świadectwa pracy oraz odmowie dopuszczenia go do pracy wskutek błędnego uznania przez pracodawcę, że umowa o pracę rozwiązała się z upływem czasu, na jaki była zawarta, nauczyciel może żądać ustalenia istnienia stosunku pracy (uchwała z dnia 4 października 2013 r., I PZP 3/13).

W tej samej uchwale Sąd Najwyższy stwierdził, że ani wydanie świadectwa pracy, ani niedopuszczenie pracownika do pracy, nie może być kwalifikowane jako czynność rozwiązująca istniejący stosunek pracy czy przejaw woli pracodawcy rozwiązania umowy o pracę, tym bardziej jeżeli jest to skutkiem błędnego przekonania o upływie czasu na jaki była zawarta umowa terminowa.

Zatem również w przedmiotowej sprawie uznać należało, że pomimo wydania powódce świadectwa pracy i niedopuszczenia jej w dniu 2 lipca 2018r. do pracy, bezterminowy stosunek pracy łączący strony nie uległ rozwiązaniu z dniem 30 czerwca 2018r. Strona pozwana pozostawała w błędnym i nieuzasadnionym przekonaniu, że ostatnia umowa o pracę zawarta z powódką na czas określony, wygasła. Pracodawca w sposób bezzasadny nie dopuścił powódki do pracy i wskazać trzeba, że krzywdzącym dla powódki było niedokonanie wobec niej – jeśli strona pozwana uważała to za potrzebne – wypowiedzenia umowy o pracę. W okresie ewentualnego wypowiedzenia umowy o pracę powódka miałaby czas na poszukiwanie nowej pracy.

W niniejszej sprawie zauważyć należy, iż skoro doszło do przekształcenia terminowej umowy o pracę w umowę o pracę na czas nieokreślony, to rozwiązanie bezterminowej umowy wymagało oświadczenia woli jednej z jej stron, choćby bezprawnego. W przeciwnym wypadku pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy, a nie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2011 r., II PK 36/11, LEX nr 1108547).

W okolicznościach faktycznych sprawy żadna ze stron bezterminowej umowy o pracę nie złożyła oświadczenia o jej rozwiązaniu (np. o wypowiedzeniu), a co potwierdził jednoznacznie w swych zeznaniach świadek H. R., który podał, że poinformował powódkę, że nowa umowa o pracę nie zostanie podpisana i nie podał ku temu żadnej przyczyny. Zeznał on: „Taką strategię przyjąłem, bo rozmawiałem z kadrową, że nie będziemy przedłużać umowy, że ta umowa wygasa, że nie będziemy robić żadnych kroków, żeby wypowiedzieć umowę, tylko poczekamy do jej wygaśnięcia.”

Tym samym uznać należało, iż nie doszło do skutecznego rozwiązania łączącego strony, bezterminowego stosunku pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd w punkcie I-wszym sentencji wyroku, na podstawie art. 189 k.p.c. uwzględnił powództwo w całości jako uzasadnione, dokonując ustalenia zgodnie z roszczeniem pozwu, tj. Sąd ustalił, że powódka I. F. jest zatrudniona u strony pozwanej w Lasach Państwowych Zakładzie Usług (...) we W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku starszego referenta ds. rozliczeń, z miejscem wykonywania pracy we W., z wynagrodzeniem wynoszącym 4.039,70 brutto miesięcznie według IX kategorii zaszeregowania.

W punkcie II-gim sentencji wyroku Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego na podstawie art. 98 §1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

W niniejszej sprawie, koszty procesu poniesione przez powódkę jako stronę wygrywającą proces obejmowały koszty zastępstwa procesowego wynoszące 2.700 zł. Wskazane koszty zastępstwa procesowego ustalone zostały w oparciu o § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust.1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r. poz. 1804).

Wyjaśnić przy tym należy, iż jak wskazał Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 8 grudnia 2009r. I PZ 17/09 (OSNP 2011/15-16/207): „Sprawa o ustalenie istnienia stosunku pracy należy do spraw o prawa majątkowe, w której wartość przedmiotu sporu podlega ustaleniu zgodnie z regułą wyznaczoną przez art. 23<sup>1</sup> k.p.c. Zatem w takiej sprawie - co do zasady - wysokość kosztów zastępstwa procesowego, które strona przegrywająca spór jest zobowiązana uiszczyć przeciwnikowi powinna być liczona według § 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r.” (§ 6 dawnego rozporządzenia dotyczącego stawek – obecnie jest to § 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych.) W rozpoznawanej sprawie powódka oznaczyła w pozwie wartość przedmiotu sporu na kwotę 48.477 zł.

W pkt. III – *cim* sentencji wyroku Sąd zaliczył koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa, gdyż strona pozwana (strona przegrywająca proces) była zwolniona z mocy ustawy od ich uiszczenia, w myśl przepisów art. 94 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2005 r. Nr 167 poz. 1398 ze zm.).

W związku z powyższym, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.