

Sygn. akt X P 570/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 stycznia 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy: Zofia Raś; Helena Żugaj

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 9 stycznia 2015 r. we Wrocławiu

przy udziale

sprawy z powództwa: B. M.

przeciwko Instytutowi im. (...) z siedzibą we W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop, odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem, odprawę w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, sprostowanie świadectwa pracy

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda B. M. na rzecz strony pozwanej Instytutu im. (...) z siedzibą we W. kwotę 2.400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

III. nakazuje powodowi uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia) kwotę 162,52 zł tytułem zwrotu kosztów stawiennictwa świadków poniesionych tymczasowo ze środków budżetowych;

IV. pozostałe koszty postępowania zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 10 czerwca 2013 r. (data stempla pocztowego) B. M. wytoczył powództwo przeciwko Instytutowi im. (...) we W. wnosząc odwołanie od rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Ponadto powód wniósł roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy z tytułu umowy zlecenia zawartej w dniu 01 stycznia 2013 r. oraz związane z nią następujące roszczenia: uznanie, iż umowa zlecenia została wypowiedziana z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, zasądzenie z tego tytułu wynagrodzenia za okres od 01 maja 2013 r. do 31 sierpnia 2013 r. oraz za okres wypowiedzenia od dnia 31 sierpnia 2013 r., zasądzenie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za lata 2010-2013 r., zasądzenie odszkodowania za rozwiązanie umowy zlecenia z przyczyn leżących po stronie pozwanej, zasądzenie odszkodowania wynikającego z zakładowego układu zbiorowego pracy pozwanego, zasądzenie od strony pozwanej dodatków stażowych za okres od 2010 r. do 2013 r., uznanie iż rozwiązanie umowy o pracę z dnia 02 marca 2009 r. za wypowiedzeniem jest niezgodne z prawem albowiem w ocenie powoda nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pozwanego i zasądzenie w związku z tym odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę,

zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania wynikającego z zakładowego układu zbiorowego pracy ponad ustawowe kwoty stosownie do układu. Powód zażądał zasądzenia powyższych kwot z ustawowymi odsetkami. Dodatkowo powód wniósł o sprostowanie świadectwa pracy przez wskazanie w niej okresu zatrudnienia obejmującego okres umowy o pracę.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powód zaznaczył, iż był zatrudniony od dnia 2007 r., a od 2007 r. rozpoczął ustną współpracę w oparciu o umowę zlecenia, która przekształciła się w umowę o pracę. Powód wskazał, iż pierwsza umowa o pracę zawarta na czas określony została zastąpiona przez liczne umowy zlecenie traktowane przez strony jako umowy o pracę na czas określony. Powód wskazał, iż strona pozwana bezzasadnie rozwiązała z nim umowę o pracę. Odnosząc się do umów zlecenia powód podkreślił, iż zakres faktycznie wykonywanej pracy w ramach umów zlecenia i umowy o pracę pokrywał się. W ocenie powoda wskazane w umowie obowiązki pracownicze odnosiły się do wszystkich czynności związanych z dystrybucją wydawnictw pozwanego, podczas gdy czynności wykonywane na rzecz pozwanego przez powoda z tytułu umowy zlecenia stanowiły jeden wycinek obowiązków pracowniczych bowiem odnosiły się jedynie do dystrybucji Didaskaliów, a w roku 2013 umowa zlecenia doprecyzowała zakres obowiązków poprzez wskazanie obsługa punktów dystrybucji czasopism, wystawianie faktur, bieżąca obsługa kasy fiskalnej, sporządzanie rozliczeń i raportów. Powód podkreślił, iż traktował oba stosunki prawne realizowane na rzecz pozwanego jako jeden, nie dokonując przy tym ich rozróżnienia gdyż iż zakresy pokrywały się ze sobą. Powód wskazał, iż strona pozwana przez okres współpracy nie miała uwag do wykonywanej przez niego pracy, a dopiero w marcu 2013 r. pojawiły się uwagi. Zdaniem powoda prawdziwym powodem wypowiedzenia stosunku pracy jak i z rzekomej umowy zlecenia były przyczyny leżące po stronie pracodawcy w postaci zawarcia umowy o wykonywanie dystrybucji przez firmę zewnętrzną oraz sytuację finansową strony pozwanej, która była związana z brakiem uzyskania dotacji (pozew wraz z załącznikami k. 2-40).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana Instytut im. (...) we W. wniosła o oddalenie powództwa powoda w całości i zasądzenie na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania sądowego.

W uzasadnieniu strona pozwana podniosła, iż jej zakres działalności obejmuje szeroko rozumianą działalność wydawniczą. Powód w ramach zatrudnienia był odpowiedzialny za prowadzenie magazynu z książkami oraz zajmował się dystrybucją Gazety (...) w ramach umowy zlecenia. Z tytułu umowy zlecenia powód nie wykonywał pracy w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę lecz głównie pracował u siebie w domu. Ponadto zakres umów zlecenia i umowy o pracę zasadniczo się różnił. Strona pozwana podkreśliła, iż bezpośrednio przełożona powoda nigdy nie ingerowała w jego czynności związane z dystrybucją (...), a realizowane na podstawie umów zlecenia. Strona pozwana zaprzeczyła jakoby pierwsza umowa o pracę została zastąpiona przez liczne późniejsze umowy zlecenia. Strona pozwana podkreśliła, iż zakres czynności wykonywanych przez powoda na podstawie umowy o pracę i umów zlecenia był zupełnie różny. Strona pozwana wskazała, iż zastrzeżenia do powoda nie kierowała w postaci pisemnej lecz w formie ustnej oraz iż były wyrażane niejednokrotnie. Co więcej problem braku należytej staranności powoda został poruszony w lutym 2012 r. i wówczas zastanawiano się nad zakończeniem współpracy z powodem. Strona pozwana wskazała, iż umowa o pracę została wypowiedziana powodowi w dniu 29 maja 2013 r. przez wręczenie dokumentu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z którym zapoznał się powód i którego nie przyjął. Bezpośrednią przyczyną wypowiedzenia było zdarzenie polegające na zwróceniu się nowego koordynatora wydawnictwa do powoda o przygotowanie przez niego informacji na temat stanu magazynu i przygotowaniu książek do odbioru przez drukarnię (...). Powód odmówił wykonania polecenia uznając iż wynoszenie książek z magazynu nie leży w jego zakresie obowiązków, a nadto nie stawił o godzinie w której miało nastąpić wydanie książek, co skutkowało koniecznością wyważenia drzwi. Strona pozwana zaprzeczyła jakoby sytuacja finansowa leżała u podstaw wypowiedzenia wskazując na jej stabilność oraz to, że stanowisko powoda nie zostało zlikwidowane a jego obowiązki przejął inny pracownik.

Dodatkowo strona pozwana podniosła zarzut przedawnienia w zakresie roszczeń finansowych powoda powstałych 3 lata przez wniesieniem pozwu (odpowiedź na pozew z załącznikami k. 98 – 142).

W piśmie z dnia 10 marca 2014 r. powód B. M. ostatecznie sprecyzował swoje żądania skierowane przeciwko stronie pozwanej, wnosząc o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 15 lutego 2007 r. do dnia 31 sierpnia 2013 r. , zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz kwot:

- 2 006, 14 zł tytułem dodatku za wysługę lat z ustawowymi odsetkami od dnia 11 każdego miesiąca,
- 4 379,94 zł tytułem części niewypłaconego wynagrodzenia wynikającego z umów nazwanych zleceniami za okres wypowiedzenia umowy o pracę raz z ustawowymi odsetkami liczonymi: od kwoty 1 459,98 zł od dnia 11 lipca 2013 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1 459, 98 zł od dnia 11 sierpnia 2013 r. i od kwoty 1 459,98 zł od dnia 101 września 2013 r.
- 1 459,98 zł tytułem niewypłaconej części wynagrodzenia za pracę w maju 2013 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2013 r. do dnia zapłaty,
- 7 634, 94 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i bezpodstawne wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty w tym kwota 3 2 55,00 zł stanowiąca trzymiesięczne wynagrodzenie za pracę ora kwota 4 379,94 zł stanowiąca trzymiesięczne wynagrodzenie za pracę powoda z tytułu nazwanych umów zlecenia,
- 6 283, 44 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w latach 2010 -2013 wraz z ustawowymi odsetkami liczonym od dnia 01 września 2013 r. do dnia zapłaty,
- 5 089,96 zł tytułem odprawy za rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 01 września 2013 r. do dnia zapłaty. Nadto powód wniósł o sprostowanie świadectwa pracy przez wskazanie w nim zatrudnienia powoda w okresie od 01 lipca 2007 r. do 31 sierpnia 2013 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powód podkreślił, iż zawierane w okresie od 15 lutego 2007 r. do dnia 31 sierpnia 2013 r. umowy zlecenia stanowiły w istocie umowy o pracę albowiem w rzeczywistości zakres obowiązków powoda wynikający z umowy o pracę i umów zlecenia był tożsamy. Ponadto powód był podporządkowany pracodawcy od którego otrzymywała polecenia służbowe, przedkładał przełożonym sprawozdania z prac dotyczących (...), był zobowiązany do pracy w określonym miejscu i czasie – początkowo magazyn (...), a następnie praca z domu i bieżący kontakt z pracodawcą drogą mailową. Powód na bieżąco świadczył pracę na rzecz strony pozwanej, wykonując swoje obowiązki na bieżąco. Powód podniósł, iż strona pozwana stosowała praktykę polegającą na zawieraniu z pracownikami umów o pracę na pół etatu i zawieranie z nimi dodatkowych umów zlecenia z uwagi na ograniczoną ilość umów o pracę jakie mogła zawierać jako jednostka budżetowa. Traktowanie obu stosunków prawnych jako jeden miało miejsce także ze strony pozwanej co przejawiało się w udzielaniu „zleceniobiorcom” urlopów wypoczynkowych. Powód zaznaczył, iż z wystawionego przez stronę pozwaną świadectwa pracy wynika wyliczenie urlopu z całego etatu a nie połowy.

W ocenie powoda uznanie umów zlecenia za stosunek pracy skutkuje zasadnością roszczeń: wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w latach 2010-2013 r. objęty okresami umów nazwanym umowa zlecenia. Zdaniem powoda skoro umowy zlecenia były umowami o pracę to obowiązkiem strony pozwanej było ich rozwiązanie za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia ze wskazaniem przyczyny, które to nie zostało wykonane. W następstwie czego naruszono przepisy co uprawnia powoda do odszkodowania. Podstawę roszczenia o odprawie pieniężną powód uzasadnił tym, że ustanie stosunków pracy zostało podyktowane sytuacją finansową strony pozwanej. W następstwie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy powód zażądał sprostowania świadectwa pracy przez wskazanie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 01 lipca 2007 r. do dnia 31 sierpnia 2013 r. (pismo procesowe powoda z załącznikami k. 152- 188).

W replice na pismo procesowe powoda strona pozwana podtrzymała w całości argumentację zawartą w odpowiedzi na pozew. Dodatkowo strona pozwana wskazała, iż od umowy zleceń z powodem opłacała należne składki ZUS i składki chorobowe, a z tytułu zawartych umów zlecenia nie osiągała żadnych korzyści finansowych. Stosunek

oparty o umowę zlecenia był oparty na odmiennych czynnościach niż umowa o pracę gdyż dotyczył wykonywania czynności w odrębnym magazynie gazety (...) które obejmowały dystrybucję gazety teatralnej, a umowa o pracę była świadczona przez powoda w oddzielnym magazynie głównym i dotyczyła jego administrowania bez dystrybucji książek znajdujących się w nim. Strona pozwana zaprzeczyła, iż praktyką było zatrudnianie osób na 1/2 etatu w oparciu o umowę o pracę oraz uzupełnianie etatu przez umowy zlecenia albowiem miało to miejsce tylko w stosunku do powoda, a nadto gdy zachodziła potrzeba realizacji konkretnych zadań. Strona pozwana zaprzeczyła jakoby udzielała urlopów wypoczynkowych z tytułu umów zlecenia wskazując, iż powód nigdy nie wystąpił z takim roszczeniem, ani żadna inna osoba. Odnosząc się do wysokości urlopu wypoczynkowego strona pozwana wskazała, iż obliczono go traktując każdy dzień pracy powoda – 4 godziny jako cały dzień roboczy. Zdaniem strony pozwanej powód był osobą niestaranną i która nie wypełniała w całości nałożonych obowiązków co stanowiło przyczynę złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy pracę. Dodatkowo strona pozwana podkreśliła, iż przez cały okres zatrudnienia powoda jak i obecnie znajduje się w stabilnej i dobrej sytuacji finansowej (pismo procesowe z załącznikami k. 194- 207).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Instytut imienia J. G. we W. jest instytucją kultury prowadzoną przez samorząd Gminy W..

Przedmiotem działania Instytut jest w szczególności: organizacji demonstracji praktycznych oraz seminariów teoretycznych z zakresu sztuki teatru oraz dyscyplin pokrewnych w szerokim kontekście kulturowym, w tym spotkań z udziałem wybitnych działaczy i twórców; przygotowywanie i organizowanie spektakli, warsztatów, wystaw, instalacji i projekcji filmowych, w oparciu o kadrę własną oraz we współpracy z artystami z Polski z zagranicy; dokumentowanie wydarzeń bieżących oraz gromadzenie, uzupełnianie, opracowywanie i udostępnianie zbiorów archiwalnych; opracowywanie i publikowanie rezultatów prowadzonych badań i działań.

Budżet jednostki jest uchwalany przez samorząd, a jego zakres może ulec zmianie wyłącznie przez zgłoszenie dyrektora Instytutu i podjęcie uchwały przez samorząd.

Dowód: odpis z rejestru k. 121-122 verte ,

zeznania świadków: S. K. k. 235 verte, k. 237 (płyta CD), M. B. k. 357, k. 360 (płyta CD),

przesłuchanie w charakterze stron J. F. k. 290, k. 293 (płyta CD).

Instytut prowadzi działalność wydawniczą z zakresu książek, książek w języku angielskim wydawanych w ramach międzynarodowego przedsięwzięcia wydawniczego Ikarus i gazetę teatralną (...).

Gazeta teatralna (...) jest dwumiesięcznikiem, którego wydawnictwo jest współfinansowane przez Gminę W., Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego oraz (...) J..

Redakcja pisma, opracowanie i drukowanie odbywa się w K.. Gotowe czasopismo Didaskalia jest przewożono do W. do siedziby Instytut im. (...) we W. skąd ma miejsce wyłączna dystrybucją do punktów sprzedaży, w tym klientów indywidualnych. Czasopismo jest wydawane pięć razy w roku.

Nakład wydawniczy Instytutu stanowił około 800- 1000 egzemplarzy w skali roku.

Dowód: zeznania świadków S. K. k. 235 verte, k. 237 (płyta CD),

A. P. k. k. 235 verte, k. 237 (płyta CD),

M. B. k. 357, k. 360 (płyta CD),

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. F. k. 290, k. 293 (płyta CD).

U strony pozwanej są dwa oddzielne magazyny. W jednym składowane są książki, a w drugim czasopismo (...).

Oba magazyny znajdują się w siedzibie Instytutu na (...) we W.. Dostęp do magazynów w celu przewiezienia zasobów pojazdami mechanicznymi, ich uzupełnienie jest możliwe wyłącznie w godzinach od 08.00 do 09.00 z uwagi na ograniczenia w ruchu pojazdów mechanicznych na rynku.

Dowód: odpis z rejestru k. 121-122 verte ,

zeznania świadków: S. K. k. 235 verte, k. 237 (płyta CD), D. K. k. 279, k. 281 (płyta CD),

M. B. k. 357, k. 360 (płyta CD),

przesłuchanie w charakterze stron J. F. k. 290, k. 293 (płyta CD).

B. M. był zatrudniony w Instytucie imienia J. G. we W. na podstawie umowy o pracę na czas określony od 01 marca 2007 r. do dnia 30 czerwca 2007 r. w wymiarze 1/2 etatu jako pracownik działu organizacji i współpracy z działem wydawnictwa.

W dniu 02 marca 2009 r. strony zawarły umowę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty do spraw dystrybucji wydawnictwa w wymiarze 1/2 etatu.

Bezpośrednim przełożonym powoda był dyrektor Instytutu (...), a od lutego 2013 r. także zastępca dyrektora M. B..

Na spotkaniu z pracownikami poinformowano dyrektora przekazał informację o wybraniu M. B. na zastępcę dyrektora oraz o konieczności wypełniania poleceń skierowanych przez jej osobę.

Dowód: umowy o pracę – akta osobowe część B,

Kserokopia umowy o pracę k. 18,

zeznania świadka M. B. k. 357, k. 360 (płyta CD),

przesłuchanie w charakterze stron J. F. k. 290, k. 293 (płyta CD),

przesłuchanie w charakterze stron powoda B. M. k. 290, k. 293 (płyta CD),

Do obowiązków powoda na powyższym stanowisku należały:

- prace administracyjne związane z prowadzeniem Magazynu (...),
- prowadzenie właściwej gospodarki magazynowej dotyczącej wydawnictw własnych Instytutu oraz wydawnictwa obcych,
- utrzymywanie wydawnictw w Magazynie (...) w należyтым porządku,
- prowadzenie dokumentacji magazynowej przedstawiającej obrót wewnątrz Instytutu pomiędzy poszczególnymi podmagazynami,
- przyjmowanie i wydawanie wydawnictw z magazynu na podstawie prawidłowej dokumentacji magazynowej,
- sporządzanie cyklicznych raportów, sprawozdań i inwentaryzacji magazynowych.

Miejscem pracy powoda był magazyn główny znajdujący się w części piwnicznej budynku.

Powód miał obowiązek pracować cztery godziny dziennie przez pięć dni w tygodniu od godziny 8.00.

Każda z osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę po przyjeździe do Instytutu podpisywała listę obecności znajdującą się w sekretariacie.

Obowiązki związane z dystrybucją książek z magazynu głównego zajmował się wyłącznie K. Ł., który zawarł ze stroną pozwaną umowę zlecenia w tym zakresie.

W ramach obowiązków służbowych powód wydawał K. Ł. książki z magazynu. Powód nigdy nie zajmował się rozprowadzaniem książek do klientów.

Wykonywanie czynności przez powoda były nadzorowane przez dyrektora Instytutu oraz przez zastępcę dyrektora osobiście oraz przez pocztę email.

Dowód: umowa o pracę, zakres obowiązków – akta osobowe, zeznania świadków S. K. k. 235 verte, k. 237 (płyta CD),

A. P. k. k. 235 verte, k. 237 (płyta CD),

K. H. k. 236, k. 237 (płyta CD),

B. C. k. 253, k. 256 (płyta CD),

D. K. k. 279, k. 281 (płyta CD),

K. Ł. k. 279, k. 281 (płyta CD),

M. B. k. 357, k. 360 (płyta CD),

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. F. k. 290, k. 293 (płyta CD),

wydruki z poczty email pliki k.21-39, k. 125- 141, k. 165-182, k. 203-204, k. 228-232, k. 312-328.,

wydruk fotografii k. 183-187

Średniomiesięczne wynagrodzenie B. M. wynosiło 1 085 zł.

Strona pozwana przyznawała pracownikom premie uznaniowe.

Dowód: zaświadczenie o zarobkach k. 123,

Przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. F. k. 290, k. 293 (płyta CD),

Powód stawiał się do pracy kilka razy w tygodniu najczęściej w poniedziałki, środy i piątki. Poza tymi dniami, powód stawiał się do pracy gdy zachodziła konieczność np. wcześniej umówione spotkanie, wydanie książek dystrybutorowi. Pracodawca wiedział o tym, że powód część czynności ze stosunku pracy wykonuje w domu.

Powód był wyposażony w laptop służbowy z oprogramowaniem służącym do obsługi dokumentów magazynu.

Dowód: zeznania świadków K. Ł. k. 279, k. 281 (płyta CD),

M. B. k. 357, k. 360 (płyta CD).

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. F. k. 290, k. 293 (płyta CD).

Strona pozwana w ramach prowadzonej działalności zawierała z pracownikami umowy zlecenia lub umowy o dzieła z zakresu działalności uzależnionej od popytu na rynku, związanej z prowadzeniem projektów terminowych, działalnością artystyczną oraz dystrybucją pozycji wydawanych przez Instytut.

Dowód: przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. F. k. 290, k. 293 (płyta CD),

wykaz pracowników i zleceniodawców k. 300-306.

Instytut im. (...) we W. zawarł z powodem umowy zlecenia obejmujące okresy i przedmiot:

- od 15 stycznia 2007 r. do 31 stycznia 2007 r., 01 luty do 28 luty 2007 r.- organizacja przeglądu teatralnego Matura Teatralna,

- od 15 luty 2007 r. do 31 marca 2007 r.- koordynacja i przygotowanie wniosku do UE modernizacja budynku Na G.,

- od 01 maja do 29 czerwca 2007 r. – prowadzenie wysyłki wydawnictw Instytutu,

- od 01 do 30 lipca 2007 r. – pomoc organizacyjna, utrzymywanie kontaktów z księgarniami oraz sprzedaż książek, dystrybucja Didaskaliów,

- od 15 sierpnia do 30 września 2007 r. – sprzedaż wydawnictw Instytutu,

- od 01 do 31 października 2007 r. – prace związane z administracją czasopisma Gazety (...),

- od 01 do 31 grudnia 2007 r. – prace administracyjne związane z wydaniem Gazety (...),

- od 01 do 31 stycznia 2008 r., luty 2008 r., 01 do 31 marca 2008 r., 01 do 30 kwiecień 2008 r., 01 do 30 maja 2008 r., 01 do 30 czerwca 2008 r., 01 do 31 lipca 2008 r., 01 do 31 sierpnia 2008 r., 01 do 30 września 2008 r., 01 do 31 października 2008 r., 01 do 30 listopada 2008 r., 01 do 31 grudnia 2008 r., - prace administracyjne związane z wydaniem Gazety (...),

- od 01 stycznia do 31 grudnia 2009 r. - prace administracyjne związane z wydaniem Gazety (...),

- od 01 stycznia 2010 r. do 31 grudnia 2010 r. - prace administracyjne związane z wydaniem Gazety (...),

- od 01 stycznia do 31 grudnia 2011 r. - prace administracyjne związane z wydaniem Gazety (...),

- od 01 stycznia do 31 grudnia 2012 r. - prace administracyjne związane z wydaniem Gazety (...),

- od 01 stycznia do 31 grudnia 2013 r.- prace administracyjne związane z publikacją Gazety (...), dotyczące dystrybucji i sprzedaży czasopisma min. obsługa punktów dystrybucji czasopisma, wystawianie faktur, bieżąca obsługa kasy fiskalnej, sporządzanie raportów i rozliczeń.

Po upływie okresu na który była zawarta umowa zlecenia powód przedstawiał stronie pozwanej rachunki za wykonanie prac wraz z zestawieniem sprzedanych egzemplarzy Didaskaliów, które po akceptacji były podstawą wypłaty wynagrodzenia za umowę zlecenia.

Dowód: umowy zlecenia wraz z rachunkami k. 40 (koperta).

W ramach umów zlecenia, których przedmiotem były czynności dotyczące prac administracyjnych związanych z publikacją Gazety (...) powód zajmował się:

- sprzedażą hurtową w formie prenumerat,

- sprzedażą egzemplarzową,

- wysyłką egzemplarzy gratisowych,

- zamawianiem druku, zamawianie i koordynowanie transportu,

- przyjmowaniem zwrotów,
- prowadzeniem gospodarki magazynowej i prowadzenie magazynu.

W okresie kiedy nie wydawano nowych numerów czasopisma powód rzadko zajmował się czynnościami dystrybucji.

Wykonywanie czynności dystrybucji charakteryzowało się zwiększoną aktywnością w okresach wyjścia na rynek nowego numeru czasopisma - co dwa miesiąca. Wówczas powód, po przyjęciu zamówienia na czasopismo i jego odnotowaniu w systemie internetowym, zajmował się przygotowaniem go do wysyłki przez zapakowanie i wysłanie na adres kupującego. Powód był jedyną osobą zajmującą się dystrybucją czasopisma (...) z uwagi na małą liczbę sprzedawanych egzemplarzy.

Dowód: zeznania świadków S. K. k. 235 verte, k. 237 (płyta CD),

A. P. k. k. 235 verte, k. 237 (płyta CD),

M. B. k. 357, k. 360 (płyta CD),

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. F. k. 290, k. 293 (płyta CD),

protokół zwrotu czasopisma Didaskalia k. 201-202.

W ramach czynności dystrybucji czasopisma Didaskalia powód miał pełną swobodę co do miejsca wykonywania czynności.

Powód posiadała dostęp do konta emailowego, na którego przychodziły zamówienia czasopisma (...). Powód miała swobodę korzystania ze skrzynki poczty elektronicznej w dowolnym miejscu i czasie. W przeważającej części powód wykonywał czynności z domu za pomocą komputera.

B. M. miał pełną dowolność kształtowania czasu i miejsca wykonywania czynności dystrybucji Didaskaliów, a istotą było otrzymanie przez zamawiające podmioty Czasopisma (...).

Powód nie otrzymywał poleceń służbowych i nie był przez nikogo nadzorowany w ramach powyższych czynności.

Powód samodzielnie tworzył dokumentację związaną z dystrybucją i był jedyną osobą posiadającą wiedzę o stałych prenumeratorach gazety teatralnej (...).

Dowód: zeznania świadków S. K. k. 235 verte, k. 237 (płyta CD),

A. P. k. k. 235 verte, k. 237 (płyta CD),

M. B. k. 357, k. 360 (płyta CD),

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. F. k. 290, k. 293 (płyta CD).

W dniu 02 maja 2013 r. powodowi wypowiedziano umowę zlecenia, którego przyczyną było nie rozliczanie się powoda z dystrybucji czasopisma i sporządzania terminowo dokumentacji, która podlegała księgowaniu.

Po ustaniu umów zlecenia z powodem czynności dystrybucji wydawnictwa (...) przejął od dnia 02 września 2013 r. P. N. na podstawie umowy zlecenia na tożsamych warunkach co powód.

Po rozwiązaniu umowy zlecenia strona pozwana nie miała wiedzy co do podmiotów stale prenumerujących czasopismo (...) i dokonała jej odtworzenia w oparciu o dokumenty księgowe.

Dowód: zeznania świadków: A. P. k. k. 235 verte, k. 237 (płyta CD),

P. N. k. 280, k. 281 (płyta CD),

M. B. k. 357, k. 360 (płyta CD),

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. F. k. 290, k. 293 (płyta CD),

umowa o pracę P. N. k. 205,

zakres obowiązków P. N. k. 206.

Powód nie prowadził na bieżącą dokumentacji magazynu głównego oraz opóźniał się z przekazywaniem danych do działu księgowości niezbędnych do dokonywania rozliczeń. Nadto w magazynie panował nieład. W 2012 r. strona pozwana planowała rozwiązać z powodem umowę o pracę, czego ostatecznie zaniechano z uwagi na wstawiennictwo pracownicy księgowości S. K..

Dowód: zeznania świadków zeznania świadków: A. P. k. k. 235 verte, k. 237 (płyta CD),

M. B. k. 357, k. 360 (płyta CD),

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. F. k. 290, k. 293 (płyta CD).

Od lutego 2013 r. strona pozwana prowadziła negocjacje, z jednym z wydawnictw, w następstwie których doszło do zawarcia umowy wydawania książek przez zewnętrzne wydawnictwo. Powód wiedział o zawartej umowie. Strona pozwana ustaliła z wydawnictwem, iż zasób książek znajdujących się w magazynie strony pozwanej zostanie wydany wydawnictwu w dniu 29 maja 2013 r. na koszt wydawnictwa.

Powód został poinformowany drogą o mailową o terminie wydania książek dniu

29 maja 2013 r. i o godzinie 08.00. Na prośbę powoda strona pozwana zapewniła mu osoby, które zapewnią mu pomocą w przeniesieniu książek z magazynu do samochodów wydawnictwa w celu ich przewiezienia.

Strona pozwana nie odwołała daty wydania książek.

W dniu 29 maja 2013 r. powód nie stawił się do pracy o godzinie 08.00 i przyjechał około godziny 09.00. Zastępca dyrektora kontaktował się z powodem telefonicznie z zapytaniem o której będzie i od którego otrzymała informację że stawi się na 08.00 oraz że będzie około 09.00 bo ma wówczas wcześniej umówione spotkanie z dyrektorem Instytutu.

Powód był jedyną osobą posiadającą klucze do magazynu. W następstwie nieobecności powoda dyrektor strony pozwanej wydał polecenie wyważenia drzwi magazynu, a książki zostały wydane wydawnictwu bez udziału powoda.

Dowód: przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. F. k. 290, k. 293 (płyta CD),

zeznania świadka M. B. k. 357, k. 360 (płyta CD),

wydruk poczty email k. 27-31.

Powód, w dniu 29 maja 2013 r., miał wcześniej umówione spotkanie z dyrektorem, którego przedmiotem miało być negocjowanie warunków współpracy między stronami.

Sporządzanie o oświadczeń woli w imieniu strony pozwanej zajmowała się pracownik kadr A. P..

W dniu 29 maja 2013 r. A. P. otrzymała polecenie sporządzenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem powodowi, od dyrektora J. F., który wskazał przyczynę jaka ma zostać podana w oświadczeniu.

W powyższym dniu powód przybył na wcześniej zaplanowane spotkanie z dyrektorem, podczas którego poinformowano powoda, iż zostaniu mu wypowiedziana umowa o pracę z uwagi na nieprzybycie jego osoby na przekazanie książek wydawnictwu.

W tym samym dniu A. P. wręczyła powodowi, w pomieszczeniu księgowości, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z którym zapoznał się powód i którego przyjęcia oraz podpisania odmówił.

W oświadczeniu jako przyczynę wskazano bierność pracownika powodująca brak skuteczności w wykonywaniu powierzonych zadań oraz nienależyte ich wykonywanie tzn. błędne wykonywanie poleceń oraz brak umiejętności pracy zespołowej Instytutu zakłócający jego harmonijną działalność.

W dniu 04 czerwca 2013 r. powód wystąpił o udzielenie 1 dnia opieki nad dzieckiem.

W tym samym dniu powód podpisał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę i przyjął je.

Dowód: zeznania świadków A. P. k. 235 verte, k. 237, k. 260 (płyta CD), K. H. k. 236, k. 237, k. 360 (płyty CD),

S. K. k. 235, k. 237, k. 260 (płyty CD),

M. B. k. 357, k. 360 (płyta CD),

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. F. k. 290, k. 293 (płyta CD),

notatka służbowa k. 2 część C akta osobowe,

podanie z dn. 04.06.2013 r. część C akta osobowe,

oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem

Po złożeniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nastąpiło protokolarne przekazanie magazynu książek w dniu 02 sierpnia 2013 r. przez B. M.. Dotychczasowe obowiązki powoda powierzono P. N., który był pracownikiem strony pozwanej.

Dowód: protokół zdawczo-odbiorczy magazynu k. 124,

zeznania świadków A. P. k. 235 verte, k. 237, k. 260 (płyta CD),

P. N. k. 280, k. 291 (płyta CD).

Powód otrzymał świadectwo pracy w dniu 04 września 2013 r. i nie zwracał się do strony pozwanej o jego sprostowanie.

Dowód: świadectwo pracy wraz ze zwrotnym potwierdzeniem odbioru k. 4 część C akta osobowe.

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo jako nieuzasadnione zasługuje na oddalenie zarówno co do zasady jak i co do wysokości.

W pierwszej kolejności Sąd ustosunkował się do roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie od 15 lutego 2007 r. do 31 sierpnia 2013 r.

W razie sporu, co do treści umowy lub rodzaju stosunku prawnego na podstawie, którego była świadczona praca pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie stosunku prawnego łączącego strony, jeśli ma w tym interes prawny (art. 189 k.p.c.). Roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy może być rozpoznane tylko przez sąd pracy i tylko ten sąd może, uznając jego niezasadność, wydać orzeczenie oddalające powództwo nawet, gdy przesłanką takiego rozstrzygnięcia jest uznanie cywilnoprawnego charakteru stosunku łączącego powoda z pozwanym. To samo dotyczy

roszczeń, które mogą być wywodzone tylko ze stosunku pracy bez względu na podstawę faktyczną sporu (pogląd taki wyraził Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 98/06, M.P.Pr. (...)).

Nie było kwestią sporną, iż w okresach od 1 marca 2007 r. do 30 czerwca 2007 r. oraz od 2 marca 2009 r. do 31 sierpnia 2013 r. powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę w wymiarze 1/2 etatu.

Ponadto bezsporne było również to, iż strony zawarły na piśmie umowy nazywane umowami zlecenia obejmujące następujące okresy: od 15 stycznia 2007 r. do 31 stycznia 2007 r.; od 15 lutego 2007 r. do 31 marca 2007 r.; od 1 lipca 2007 r. do 31 lipca 2007 r.; od 15 sierpnia 2007 r. do 31 października 2007 r.; od 1 grudnia 2007 r. do 1 lutego 2008 r.; od 1 marca 2008 r. do 31 grudnia 2013 r. (k. 40 koperta w aktach sprawy).

Sporne było natomiast to, czy w okresie od 15 lutego 2007 r. do 31 sierpnia 2013 r. na podstawie zawartych umów cywilnoprawnych, czy też bez pisemnego ich potwierdzenia, powód w rzeczywistości świadczył pracę na warunkach zatrudnienia wynikających z przepisów Kodeksu pracy:

- w wymiarze 1/2 etatu (w okresie równoczesnego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, a więc w od 1 marca 2007 r. do 30 czerwca 2007 r. oraz od 2 marca 2009 r. do 31 sierpnia 2013 r.),

- w wymiarze pełnego etatu (pomiędzy okresami kiedy strony łączyła umowa o pracę a więc w od 15 lutego 2007 r. do 28 lutego 2007 r. oraz od 1 lipca 2007 r. do 1 marca 2009 r.).

Ustosunkowując się do zarzutu powoda, odnoszącego się do zaliczenia okresu zatrudnienia na podstawie umów-zleceń, jako zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, należy zauważyć, iż zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Treścią umowy o pracę jest więc zobowiązanie się pracownika do wykonywania określonej pracy za wynagrodzeniem. Umowa o pracę posiada cechy stosunku zobowiązaniowego – jest dwustronnie zobowiązująca, odpłatna i konsensualna. Posiada jednak cechy różniące ją od innych umów o świadczenie usług, w szczególności od umowy o dzieło (art. 627 i następne kodeksu cywilnego) oraz umowy zlecenia (art. 734 i następne kodeksu cywilnego).

Cechy stosunku pracy, wynikające z art. 22 k.p. wyróżniają go od innych stosunków prawnych. Decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów jest świadczenie pracy określonego rodzaju, przez którą należy rozumieć zasadnicze obowiązki pracownika oraz miejsce i czas wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy. Pracownik obowiązany jest więc świadczyć pracę w zorganizowanym zespole pracowniczym, podporządkowanym pracodawcy, w granicach wynikających z charakteru pracy i potrzeb pracodawcy oraz zastrzeżonych ustawowo praw pracownika. Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie o dzieło lub zlecenia. W odróżnieniu od tych umów, charakterystyczną cechą umowy o pracę jest również to, że ryzyko przedsięwzięcia ciąży na podmiocie zatrudniającym.

Jak zauważył Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 25 listopada 2005r. (I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26) problem ten sprowadza się do wykładni art. 22 k.p., który był już wielokrotnie przedmiotem analizy Sądu Najwyższego, a wypracowana linia orzecznicza jest jednolita i utrwalona. Trafnie zauważono, iż wykonywanie takich samych czynności może występować w ramach umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. W przywołanym orzeczeniu Sąd Najwyższy podkreśla rolę kierownictwa pracodawcy jako charakterystycznego i konstrukcyjnego elementu istnienia stosunku pracy „Cechą umowy o pracę nie jest też pozostawanie w dyspozycji pracodawcy - bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych - lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. (...) Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności (...); podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy (...); obowiązek wykonywania poleceń przełożonych (...); wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność (...);

dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. (...)”.

Kodeks pracy określa katalog umów na podstawie których można nawiązać stosunek pracy i przyjmuje się, że umowa powinna mieć charakter jednorodny - nie można zawrzeć np. umowy o pracę i zlecenie (wyrok SN z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004/2/30, OSNP-wkł. (...), M.Prawn. 2002/19/869). Jednocześnie ustawodawca nie uzależnił ważności zawarcia, ani nawet względów dowodowych od formy zawarcia umowy o pracę. Jak wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z 5 listopada 2003 r. (I PK 633/02 OSNP 2004/20/346, M.P.Pr.-wkł. 2005/1/14) możliwe jest zawarcie umowy o pracę również per facta concludentia. Samo zachowanie stron może świadczyć, że zarówno pracownik, jak i pracodawca wyrazili wolę zawarcia umowy.

W rozpatrywanej sprawie na podstawie ustalonych okoliczności faktycznych, zdaniem Sądu, stanowisku powoda nie można dać wiary.

W ocenie Sądu, brak jest podstaw do przyjęcia, że w zakresie przedmiotu sporu strony łączył stosunek pracy w oparciu o umowę o pracę. Zasada swobody umów, obowiązująca także w prawie pracy zgodnie z art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., pozwala stronom swobodnie ukształtować stosunek prawny, w ramach którego ma być wykonana praca. O rodzaju zawartej umowy rozstrzyga więc przede wszystkim zgodna wola stron, gdyż art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę (podobny pogląd zawarł Sąd Najwyższy w wyroku z 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 627). Powód w całym okresie spornym miał pełną świadomość tego, jakiego rodzaju umowę podpisuje i na podstawie jakiej umowy czynności wykonuje, tym bardziej, iż częściowo w tym okresie poza umowami zlecenia strony łączyła również umowa o pracę, na podstawie której powód został zatrudniony w wymiarze 1/2 etatu.

Obowiązki powoda wynikające z umowy o pracę jak i z umowy zlecenie pomimo pewnego podobieństwa różniły się jednak od siebie znacząco.

Przede wszystkim należy wskazać, iż w ramach umowy o pracę do obowiązków powoda należało prowadzenie magazynu głównego wydawnictw instytutu, w którym składowane były książki wydawane zarówno przez instytut jak i inne instytucje, ich przyjmowanie na magazyn i wydawanie, sporządzanie w tym zakresie odpowiedniej dokumentacji magazynowej oraz dbanie o porządek w magazynie głównym. Powód nie miał natomiast w ramach umowy o pracę zajmować się dystrybucją książek przechowywanych w magazynie głównym, co potwierdza nie tylko zakres jego obowiązków, ale również zeznania świadków, w szczególności K. Ł., który zajmował się właśnie dystrybucją książek wydawanych z magazynu głównego przez powoda.

Natomiast w ramach umów zlecenia powód miał za zadanie wykonywanie prac administracyjnych związanych z dystrybucją wydawanego przez stronę pozwaną czasopisma Didaskalia, co polegało na przyjmowaniu czasopism na magazyn i ich wydawaniu z magazynu oraz sprzedaż poprzez stronę internetową strony pozwanej, allegro, księgarnie itp.

Należy jednocześnie podkreślić, iż czasopismo Didaskalia nie były przechowywane w magazynie głównym, który był miejscem pracy powoda w ramach umowy o pracę lecz w odrębnym magazynie przeznaczonym tylko i wyłącznie do przechowywania tegoż czasopisma.

Ponadto nie może ująć uwadze fakt, iż czasopismo Didaskalia jest wydawane przez stronę pozwaną przy współfinansowaniu przez Gminę W., Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego oraz (...) J.. Redakcja czasopisma znajduje się w K. i tam też fizycznie czasopismo jest opracowywane i wydawane, natomiast do W. przyjeżdża tylko i wyłącznie w celu dystrybucji. Czasopismo jest dwumiesięcznikiem i ukazuje się pięć razy w roku: luty, kwiecień, czerwiec-sierpień (numer letni jest numerem podwójnym), październik, grudzień. Jak wynika z zeznań świadków w szczególności A. P. zaangażowanie związane z jego dystrybucją jest różne. Najwięcej pracy jest w momencie wydawania numeru, kiedy po przetransportowaniu go W. trzeba go przyjąć na magazyn, a następnie

porozysłać, np. do księgarni, w których jest sprzedawane. Natomiast w pozostałym okresie aktywność przy dystrybucji czasopisma jest sporadyczna i wynikała głównie ze sprzedaży czasopisma poprzez stronę internetową strony pozwanej, czy też aukcji na allegro. Wówczas po przyjęciu zamówienia drogą internetową na skrytkę pocztową powód musiał zapakować zakupie czasopismo i wysłać na adres kupującego.

Do wniosku, iż dystrybucja czasopisma Didaskalia nie wymagała wielkiego zaangażowania, a tylko okresowej aktywności powoda. prowadzą nie tylko zeznania świadków, ale również zasady logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego. Należy bowiem wskazać, iż czasopismo Didaskalia jest dwumiesięcznikiem, ukazującym się tylko pięć razy w roku, gdyż numer letni jest numerem podwójnym. Trudno zatem przyjąć, iż zaangażowanie powoda w dystrybucję czasopisma było w takim samym zakresie jak obowiązki wynikające z zajmowania się magazynem głównym gdzie były składowane książki.

Jednocześnie należy wskazać, na pewną niekonsekwencję powoda, albowiem domaga się on ustalenia istnienia stosunku pracy z umów zlecenia zarówno na 1/2 etatu, kiedy to równocześnie miał zawarta ze stroną pozwaną umowę o pracę na 1/2 etatu, jak również w pełnym wymiarze czasu pracy, kiedy łączyła go ze stroną pozwaną tylko umowa zlecenia. Podczas kiedy w całym tym okresie w ramach umów zlecenia miał wykonywać praktycznie te same czynności związane z dystrybucją czasopisma Didaskalia. Trudno zatem przyjąć, iż w pewnym okresie na wykonywanie tych samych czynności potrzebował 1/2 etatu, natomiast w innym okresie cały etat.

Jednocześnie należy wskazać, iż w umowach zlecenia nie było wskazanego stanowiska pracy jakie miał zajmować, lecz rodzaj zleconych czynności, które w większości umów były wskazane jako „Prace administracyjne związane z wydawaniem Gazety (...)”. Ponadto umowy zlecenia wskazywał w jakim okresie miały być wykonane przez powoda powierzone mu prace w ramach zlecenia. W ocenie Sądu, obowiązki takie, są bliższe zleceniobiorcy niż pracownikowi podporządkowanemu kierownictwu pracodawcy. Taki sposób określenia jest tożsamy dla umowy zlecenia, która z reguły określa nie stanowisko, na jakim następuje zatrudnienie, lecz rodzaj zleconych czynności.

W toku postępowania nie zostało również ustalone, ażeby powód w ramach dystrybucji czasopisma Didaskalia miał wykonywać pracę pod nadzorem i kierownictwem strony pozwanej. Zarówno osobiste wykonywanie określonej pracy, jak i nawet pewna dyspozycyjność są także cechami charakterystycznymi dla umowy cywilnoprawnej. Pozostawanie w stałej dyspozycji zlecającego nie oznacza, że wykonuje się pracę podporządkowaną, którą to dyspozycyjność należy rozpatrywać w kontekście specyficznych cechy świadczonej pracy.

Jak wykazało bowiem postępowanie dowodowe, powód nie miał żadnego bezpośredniego przełożonego, ani osoby, która nadzorowałaby jego pracę w zakresie dystrybucji czasopisma. Co prawda w okresie równoległego zatrudnienia na umowę o pracę przełożonym powoda był dyrektor instytutu, jednakże podległość służbowa wynikała z łączącej strony umowy o pracę, a nie umowy zlecenia i odnosiła się do administrowania przez powoda magazynem głównym, który został mu powierzony w ramach umowy o pracę.

Jednocześnie z zeznań świadków wynika, iż strona pozwana nie ingerowała w kwestię dystrybucji czasopisma i powód sam decydował kiedy i w jakim czasie będzie wykonywał czynności wynikające ze zlecenia. W zasadzie wszelka aktywność związana z dystrybucją czasopisma wykonywana była przez powoda poza pomieszczeniami strony pozwanej przeważnie w domu, gdzie przy pomocy udostępnionego mu laptopa sprawdzał zamówienia na czasopisma, które przychodziły na jego pocztę mailową. Ponadto przez jakiś czas miał również osobne konto bankowe do sprawdzania wpłat za czasopisma. Obecność powoda u strony pozwanej była tylko wymagana w momencie przyjmowania do magazynu, czy też wydawania z niego czasopism, gdyż tylko on miał do niego dostęp.

Co prawda w celu przyjęcia czy też wydania czasopism powód musiał zjawić się u strony pozwanej, jednak wynikało to tylko i wyłącznie z faktu, iż magazyn czasopism znajdował się na terenie strony pozwanej.

Ponadto zgodnie z umową o pracę powód miał świadczyć pracę na magazynie głównym w wymiarze 1/2 etatu, czyli przez 4 godziny dziennie od 8-12. Tymczasem z zeznań świadków wynika, iż powód przebywał na terenie zakładu pracy kilka razy w tygodniu zazwyczaj w środę oraz czasami w piątek przez 2-3 godziny, czyli łącznie 5-6 godzin w tygodniu

podczas kiedy przy wymiarze 1/2 etatu powinno to być 20 godzin w tygodniu. Mało tego, jak wynika z zeznań K. Ł., osoby która dystrybuowała książki, wręcz musiał on dostosować swoją aktywność do częstotliwości pobytu powoda u strony pozwanej, który wydawał mu książki z magazynu głównego. Skoro więc nawet w ramach umowy o pracę powód nie świadczył pracy w wymaganym czasie pracy 1/2 etatu, to tym bardziej trudno przyjąć, iż w ramach umowy zlecenia miałyby w rzeczywistości świadczyć pracę na zasadach umowy o pracę dodatkowe 1/2 etatu, co w konsekwencji dawałoby cały etat, nie mówiąc już o okresie kiedy strony łączyła tylko umowa zlecenie.

Również w kwestii wynagrodzenia nie świadczy, iż umowy zlecenia były faktycznie umowami o pracę. W ramach umowy o pracę powód otrzymywał wynagrodzenie na podstawie list płac do 25-go każdego miesiąca, tymczasem w ramach umowy zlecenia podstawą wypłaty był rachunek za wykonane zlecenie, a samo wynagrodzenie było płatne w różnych terminach, w zależności od przedłożonego rachunku.

Ponadto w toku postępowania, wbrew twierdzeniom powoda, nie zostało ustalone, jakoby w ramach umowy zlecenia strona pozwana udzielała powodowi urlopu wypoczynkowego. Co prawda z korespondencji mailowej wynika, iż strona pozwana informowała powoda o tym, iż ma do wykorzystania, np. za 2012 r. 26 dni urlopu, jednakże z wiarygodnych zeznań świadka A. P. wynika, iż owe 26 dni urlopu nie dotyczyło pełnego etatu (8 godzin dziennie) lecz 1/2 etatu (4 godzin dziennie).

Skoro w spornym okresie, strony związały się umową zlecenia i w żadnej mierze oświadczenia woli stron o zatrudnieniu powoda na podstawie cywilnoprawnej nie zostały podważone, mając na uwadze brak domniemania stosunku pracy, ani prawnej nadrzędności zatrudnienia wykonywanego na podstawie stosunku pracy nad zatrudnieniem na podstawie cywilnoprawnej, jak również okoliczność, iż sposób organizacji pracy, a nawet podporządkowania i kierownictwa w zatrudnieniu na podstawie umowy zlecenia może być ukształtowany w podobny sposób do relacji właściwej stosunkowi pracy, brak było podstaw do uwzględnienia roszczenia powoda o ustalenie stosunku pracy.

Ponadto powód odwołał się od rozwiązania umowy i pracę za wypowiedzeniem i z tego tytułu domagał się odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Podstawy prawnej roszczenia powoda w tym zakresie upatrywać należy w art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę za jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Jednakże kwestią sporną w niniejszej sprawie, od rozstrzygnięcia której, zależało ewentualne merytoryczne rozpatrzenie odwołania było to czy powód dochował terminu do jego wniesienia.

W myśl art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

Jednocześnie zgodnie z treścią art. 265 Art. 265.

§ 1.

§ 1 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ k.p. i w art. 264 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu.

Natomiast stosownie do art. 265 § 2 k.p. wnioski o przywrócenie terminu wnoszą się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Stosownie do cytowanych powyżej przepisów art. 265 k.p. termin do wniesienia odwołania może zostać przywrócony, jeżeli pracownik uprawdopodobni w terminie siedmiu dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu – okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. Przywrócenie terminu może nastąpić jedynie wówczas, gdy pracownik bez swojej winy, a więc z powodu okoliczności od niego niezależnych nie wniósł w terminie powództwa.

Z dokonanych przez Sąd ustaleń wynika, iż strona pozwana wręczyła powodowi pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem wraz z pouczeniem o przysługującym prawie i terminie do złożenia odwołania od sądu pracy w dniu 29 maja 2013 r. Zatem w myśl powyższego przepisu, termin do wniesienia odwołania minął z dniem 5 czerwca 2013 r., tymczasem powód złożył pozew do Sądu Pracy w dniu 10 czerwca 2013 r. (data stempla pocztowego – k. 41), a więc 4 dni po terminie.

Z zeznań świadków w szczególności A. P. jednoznacznie wynika, iż strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę w dniu 29 maja 2013 r. po zdarzeniu związanym z nieobecnością powoda w godzinach porannych i konieczności wyważenia drzwi od magazynu, do którego dostęp miał tylko powód. Jednocześnie oświadczenie strony pozwanej było sporządzone na piśmie i zawierało właściwe pouczenie o przysługujących powodowi środkach odwoławczych. Powód jednak odmówił jego przyjęcia i podpisania, co jednak w żaden sposób nie wpłynęło na ważność dokonanej przez stronę pozwaną czynności prawnej. Należy bowiem wskazać, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest jednostronną czynnością prawną i wywołuje skutek w chwili złożenia stosownego oświadczenia drugiej stronie w taki sposób, że mogła się zapoznać z jego treścią, chociaż tego nie uczyniła. Zastosowanie ma tutaj bowiem art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w myśl którego oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią (por. wyrok SN z 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, OSNP 1995/18/229).

Zatem dla rozpoczęcia biegu terminu z art. 264 § 1 k.p. nie było konieczne, aby powód faktycznie zapoznał się z treścią oświadczenia woli strony pozwanej, bowiem odmowa jego przyjęcia nie miała żadnego wpływu na rozwiązanie stosunku pracy, gdyż strona pozwana zapewniła powodowi możliwość zapoznania się z jego treścią. Natomiast odmowa przyjęcia, czy też nie zapoznania się z treścią pisma przez powoda, zawierającego prawidłowe pouczenie o przysługującym mu prawie do odwołania do sądu pracy nie wpływa na skuteczność dokonanego wypowiedzenia i nie stanowi podstawy do przywrócenia uchybionego terminu (por. wyrok SN z 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNP 1997/15/268; wyrok SN z 4 marca 2004 r., I PK 429/03, M.P.Pr.-wkł. 2005/4/213, M.P.Pr.-wkł. 2005/2/1, Pr.Pracy 2004/11/40).

W żaden sposób nie zmienia tego faktu okoliczność, iż sporne oświadczenie zostało powodowi doręczone pocztą w dniu 4 czerwca 2013 r., gdyż nie miało ono wówczas charakteru czynności prawnej, a jedynie czysto technicznej.

Skoro zatem w dniu 29 maja 2013 r. doszło do skutecznego wypowiedzenia powodowi stosunku pracy to pozew wniesiony w dniu 10 czerwca 2013 r. (data stempla pocztowego) należy uznać za złożony po terminie.

Jednocześnie należy wskazać, iż wytaczając powództwo z przekroczeniem terminu powód wbrew ciężącemu na nim obowiązku z art. 265 § 2 k.p. nie złożył wniosku o jego przywrócenie, nie mówiąc już o wykazaniu, iż do przekroczenia terminu doszło bez jego winy.

W orzecnictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 264 k.p. należy analizować w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należycie o swoje interesy (por. wyroki z 13 maja 1994 r., I PRN

21/94, OSNAPiUS 1994 nr 5, poz. 85; z 6 sierpnia 1998 r. I PKN 258/98, OSNAPiUS 1999/17/547; z 17 listopada 1998 r., I PKN 440/98 OSNAPiUS 2000/1/11; z 21 lutego 202 r. I PKN 925/00, LEX nr 55363, (...)).

W związku ze złożeniem odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę po terminie, powództwo w tym zakresie należało oddalić, bez konieczności badania przyczyn wypowiedzenia. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 23 czerwca 2005 r. (II PK 287/04, Prawo Pracy 2006/1/33) – „Niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia wypowiedzenia umowy o pracę wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn tego wypowiedzenia”.

Termin przewidziany w art. 264 k.p. jest terminem prawa materialnego, na co wyraźnie wskazał Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 14 czerwca 1986 r. (III PZP 8/86, OSNCP 1986/12/194) stwierdzając, iż „Terminy przewidziane w art. 256 i 264 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywracania terminu, a Sąd oddala powództwo, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono, oraz po upływie terminów określonych w art. 256 k.p.”.

Kolejnym z roszczeń powoda było żądanie zasądzenia odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Podstawę prawną żądania powoda zawierały przepisy ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844 ze zm., dalej: „ustawa”). Reguluje ona m.in. kwestię odpraw należnych pracownikom w razie tzw. zwolnień grupowych. W myśl art. 8 ust. 1 ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata; 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat; 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. W rozumieniu ustawy zwolnienie grupowe zachodzi, zgodnie z art. 1 ustawy, „w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron”, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje liczbę pracowników określoną ustawą.

Odprawa przysługuje jednak nie tylko pracownikom, którzy zostali zwolnieni w ramach zwolnienia grupowego, jak bowiem wynika z art. 10 ust. 1 w/w ustawy, jej art. 8 „stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1” – a zatem, stosuje się go odpowiednio w sytuacji, gdy zwolnienie pracownika nie nastąpiło w ramach zwolnień grupowych, tylko w wyniku tzw. zwolnień indywidualnych. Z przytoczonych powyżej przepisów jednoznacznie wynika, że odprawa pieniężna przewidziana ustawą przysługuje pracownikom wówczas, gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi wskutek oświadczenia pracodawcy, z przyczyn leżących po jego stronie. Nie będzie natomiast co do zasady przysługiwała, gdy to wskutek jednostronnego oświadczenia samego pracownika dochodzi do rozwiązania stosunku pracy.

Podstawową przesłanką stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych jest konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Odniesienie do „przyczyn niedotyczących pracowników” jest sformułowaniem niedookreślonym, którego nie sposób precyzyjnie zdefiniować. Przykładowo można tylko wskazać, iż przyczyny te mogą mieć charakter np. finansowy, ekonomiczny, organizacyjny.

Bezsporne w sprawie było, iż strona pozwana zatrudnia ponad 20 osób (około 30 pracowników), w więc mają do niej zastosowanie przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych.

Jednocześnie z ustalonego stanu faktycznego wynika, iż w dniu 29 maja 2013 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Powód był jedynym

pracownikiem, z którym strona pozwana rozwiązana umowę o pracę wobec czego w jego przypadku zastosowanie mógł znaleźć art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. W przypadku zwolnień indywidualnych, przyczyny dotyczące pracodawcy, o których mowa w art. 1 ustawy, muszą stanowić wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy, przez co należy przez to rozumieć sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałaby podjęta przez pracodawcę indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika.

Jak zostało ustalone w toku postępowania, bezpośrednią przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem było zdarzenie z 29 maja 2013 r., kiedy to powód pomimo wezwania, nie stawiał się rano do pracy, przez co strona pozwana nie mogąc dostać się do pomieszczeń magazynowych i była zmuszona wyważyć drzwi od magazynu. Co prawda w oświadczeniu woli strony pozwanej z 29 maja 2013 r. przyczyna wskazana w wypowiedzeniu odnosi się od wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych, jednakże w świetle zeznań świadków nie powinno być wątpliwości, iż przyczyną tą było właśnie zdarzenie z dnia 29 maja 2013 r., które „przeleżało niejako czarę goryczy”.

W tych okolicznościach nie możemy zatem mówić, iż do rozwiązania stosunku pracy z powodem doszło z wyłącznych przyczyn leżących po stronie pracodawcy, albowiem niewątpliwie współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy leżała również po stronie powoda, a co za tym idzie nawet jeżeli przyjąć, iż stanowisko pracy powoda po rozwiązaniu z nim stosunku pracy zostało faktycznie zlikwidowane to przedmiotowa odprawa pieniężna nie należy mu się.

Powód domagał się również ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za lata 2010-2013 wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 1 września 2013 r. do dnia zapłaty.

Zgodnie z art. 171 § 1 k.p., w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

W toku postępowania na podstawie akt osobowych zostało ustalone, iż w okresie kiedy powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na 1/2 etatu korzystał z urlopu wypoczynkowego, co jednoznacznie potwierdzają wnioski urlopowe, natomiast przy rozwiązaniu stosunku pracy strona pozwana rozliczyła w całości należny powodowi urlop wypoczynkowy z uwzględnieniem zatrudnienia na 1/2 etatu w całości.

Natomiast z uwagi na to, iż roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie spornym na cały etat jako bezpodstawne nie zostało uwzględnione, nie było również podstaw do uwzględnienia w tym zakresie żądania o ekwiwalent za urlop w oparciu o umowy cywilnoprawne. Prawo do urlopu oraz ewentualnego ekwiwalentu przysługuje bowiem tylko w przypadku istnienia stosunku pracy opartego na przepisach Kodeksu pracy.

Kolejnym z roszczeń powoda było sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie w nim, iż powód był zatrudniony u strony pozwanej w okresie od 1 lipca 2007 r. do 31 sierpnia 2013 r., które również nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 97 § 2¹ k.p., pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Analiza treści powyższego przepisu wskazuje na dwuetapowość trybu w sprawie sprostowania świadectwa pracy. Czynnością jaką pracownik winien podjąć w pierwszej kolejności jest złożenie w terminie 7 dni od otrzymania świadectwa pracy, wniosku do pracodawcy o jego sprostowanie. Jeżeli pracodawca uwzględni wniosek pracownika i sprostuje świadectwo pracy zgodnie z wnioskiem, wówczas zamyka się postępowanie w sprawie sprostowania świadectwa pracy.

Jeżeli natomiast pracodawca odmówi pracownikowi sprostowania świadectwa pracy, wówczas dopiero otwiera się dla niego możliwość sądowego dochodzenia żądania sprostowania świadectwa pracy.

W toku niniejszego postępowania zostało ustalone, iż powód po otrzymaniu świadectwa pracy w dniu 4 września 2013 r. nie złożył wniosku do strony pozwanej o jego sprostowanie, mało tego jeszcze przed otrzymaniem świadectwa pracy, bo już w dniu 10 czerwca 2013 r. wytoczył powództwo o jego sprostowanie, które zostało następnie sprecyzowane pismem z dnia 10 marca 2014 r. Powód nie zachował zatem wymaganego przepisami kodeksu pracy trybu sprostowania świadectwa pracy i powództwo w tym zakresie wytoczył przedwcześnie jeszcze przed otrzymaniem świadectwa pracy.

Na marginesie należy tylko dodać, iż jak wykazało postępowanie dowodowe, powód nie świadczył pracy w takim zakresie w jakim próbował sprostować świadectwo pracy.

Mając powyższe na uwadze powództwo jako nieuzasadnione zostało oddalone w całości, co znalazło swój wyraz **w treści punktu I sentencji wyroku.**

Orzekając o kosztach Sąd miał na względzie zasadę odpowiedzialności stron za wynik procesu z art. 98 k.p.c., który stanowi, iż strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zważywszy na fakt, że powód przegrał w całości zasadnym było zwrócenie przez niego stronie pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 2.400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych ustalonych w oparciu o § 6 pkt.5 i § 11 ust.1 pkt 1-3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) - **w punkcie II sentencji wyroku.**

Opierając się także o wynik procesu Sąd nałożył na powoda obowiązek zwrotu na rzecz Skarbu Państwa kosztów postępowania poniesionych tymczasowo ze środków budżetowych, na które złożyły się koszty stawiennictwa świadków. O powyższym orzeczono **jak w punkcie III sentencji wyroku.**

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 35 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.), nie ma obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 w/w ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Kosztami poniesionymi tymczasowo przez Skarb Państwa, była opłata od pozwu. Jako że powództwo podlegało oddaleniu, a tym samym strona pozwana wygrała proces, w związku z czym nie było podstaw do odciążenia jej kosztami sądowymi, natomiast powódka z mocy prawa był zwolniony z obowiązku poniesienia kosztów sądowych, Sąd zaliczył je na rachunek Skarbu Państwa, nie znajdując podstaw do obciążenia nimi powódki, o czym orzeczono jak w **punkcie IV sentencji wyroku.**