

Sygn. akt IV P 112/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 września 2013 r.

Sąd Rejonowy w Bolesławcu – IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący : SSR Joanna Moroz-Korycka

Ławnicy: B. R., T. M.

Protokolant : Anna Ryś

po rozpoznaniu w dniu 24.09.2013r. w Bolesławcu,

sprawy z powództwa A. D.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w B.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. ustala, że powódkę A. D. i stronę pozwaną (...) Sp. z o.o. w B. łączył stosunek pracy oparty na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 01.02.2012r. do dnia 08.02.2013r.,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

III. nakazuje ściągnąć od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bolesławcu kwotę 750 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, od których powódka była zwolniona.

Sygn.akt. IV P 112/12

UZASADNIENIE

Powódka A. D. domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy poczynszy od dnia 01.02.2012r. pomiędzy nią, a stroną pozwaną (...) Sp. z o.o. w B. oraz zasądzenia od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka podała, że strona pozwana prowadzi działalność, w ramach której świadczy między innymi usługi z zakresu kontroli jakości gumowych części. Powódka w dniu 01.02.2012r. zawarła z pozwaną umowę zlecenie, której przedmiotem było kontrolowanie części gumowych, na czas określony do końca 30.06.2012 r., następnie umowa została przedłużona do 31.12.2012 r., w zamian powódka otrzymywała miesięczne wynagrodzenie. Powódka pracowała w siedzibie spółki, pracę wykonywała, jak inni pracownicy spółki, przez 8 godzin dziennie od godz. 6.00 do 14.00. Powódka podpisywała listę obecności, jej praca charakteryzowała się podporządkowaniem, ponieważ kierownik zlecał osobiście wykonanie konkretnych prac. Mimo, że powódka wykonywała te same prace, co zatrudnieni u strony pozwanej pracownicy, pracodawca odmówił jej skorzystania z urlopu wypoczynkowego, twierdząc, że zleceniobiorca nie ma takiego prawa, a gdy okazało się, że powódka jest w ciąży, kazano jej oddać narzędzia i odejść z firmy. Powódka dostosowała się do tego żądania, nie dostała natomiast zaświadczenia o ustaniu stosunku pracy, ani umowy o pracę. Zdaniem powódki, powyższy stan faktyczny w pełni uzasadnia żądanie pozwu. W art. 22 § 1 k.p. określone zostały najbardziej istotne cechy stosunku pracy. Zgodnie z przyjętą linią doktryny i orzecznictwa pracą w rozumieniu tego przepisu jest działalność zarobkowa, wykonywana osobiście przez pracownika, powtarzana w

regularnych odstępach czasu, podporządkowana poleceniom pracodawcy. A. D. wskazała też, że ma interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. w ustaleniu istnienia stosunku pracy, bowiem ustalenie takie będzie miało bezpośredni wpływ na szereg uprawnień będącej w ciąży powódki, wynikających z przepisów z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Z tych względów pozew jest uzasadniony.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o. w B. wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie kosztów postępowania od powódki na rzecz strony pozwanej według norm przepisanych. Strona pozwana przyznała, że łączyła ją z powódką umowa zlecenie z dnia 01.02.2012 r. oraz umowa zlecenie z dnia 01.07.2012r. Świadczenia stron wynikające z powyższych umów nie miały charakteru stosunku pracy. A. D. miała dużą swobodę w wykonywaniu powierzonego jej zadania. Usługi wykonywane przez powódkę nie były wykonywane pod kierownictwem pracodawcy. Powódka wykonywała usługi w sposób przez nią ustalony, to ona decydowała, czy będzie wykonywała zlecenie w siedzibie strony pozwanej, czy też poza tą siedzibą. Zleceniodawca nie wymagał, aby powódka wykonywała osobiście zlecenie. Powódka wielokrotnie wykonywała usługi poza siedzibą strony pozwanej, a zleceniodawcy przedstawiała jedynie rezultat swojego działania. Strona pozwana nie wymagała, aby powódka wykonywała zlecenie w określonych godzinach pracy. W sytuacji, gdy powódka wykonywała zlecenie na terenie zakładu, powódka podpisywała listę obecności oraz logowała się w systemie za pomocą odciska palca, co wynikało z wymogów bezpieczeństwa oraz porządkowych przyjętych przez pozwaną. Powódka mogła wejść i wyjść z zakładu pracy o dowolnej godzinie, nikt nie rozliczał jej z czasu pracy. Pracownicy, którzy wykonują pracę na rzecz pozwanej mają wyznaczone normy, które muszą spełniać i jest to kontrolowane. Są oni rozliczani z czasu pracy, w przypadku nieprzestrzegania ustawowego czasu pracy konieczne jest odrobienie zaległości przez pracownika. Pracownicy posiadają odzież roboczą, której nie posiadają zleceniobiorcy. W stosunku do pracowników zastosowanie mają przepisy kodeksu pracy, które są ściśle przestrzegane przez pracodawcę. Powódka świadomie zawarła umowę zlecenie i zdawała sobie sprawę z odmienności tej umowy od umowy o pracę. Powódka była słuchaczem Policealnego Studium (...) w B. w związku z tym zależało jej na elastycznym wykonywaniu usług. Ponadto w umowach zlecenia wprost zostało stwierdzone, że nie rodzą one żadnych skutków w zakresie stosunku pracy. Powódka wykonywała usługi w dniach przez siebie wyznaczonych, i wskutek własnej decyzji w sierpniu 2012 r. odeszła z firmy. Umowa zlecenie była nadal wiążąca, a strona pozwana nie wypowiadała jej, gdyż powódka miała prawo decydowania do kiedy świadczy usługi. Między stronami nie istniał zatem stosunek pracy, brak było podporządkowania powódki pracodawcy, wymogu osobistego świadczenia pracy, miejsca i czasu pracy wyznaczonego przez pracodawcę.

W piśmie z dnia 09.04.2013 r. pełnomocnik z urzędu powódki wskazał, że zakres czynności wykonywanych przez powódkę odpowiadał stosunkowi pracy, mimo to strona pozwana zastąpiła umowę o pracę umową zlecenia. Powódka bowiem wykonywała pracę osobiście, występowała ciągle świadczenia pracy. Powódka była podporządkowana poleceniom przełożonego, wykonywała pracę w miejscu i czasie wskazanym przez przełożonego, podpisywała listę obecności w miejscu pracy, potwierdzała przybycie i wyjście z miejsca pracy w elektronicznym systemie istniejącym u strony pozwanej. Jej nauka w Policealnym Studium (...) w B. nie kolidowała ze świadczeniem pracy, bowiem powódka uczyła się w systemie weekendowym.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. D. była zatrudniona u strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w B. od dnia 01.02.2012 r. na podstawie dwóch umów zlecenia. Pierwsza umowa była zawarta od dnia 01.02.2012 r. do dnia 30.06.2012 r., druga od dnia 01.07.2012 r. do dnia 31.12.2012 r. Zgodnie z umową zleceniobiorca wykonywał kontrolę jakości części gumowych według wskazówek zleceniodawcy, wykonanie zlecenia mogło odbywać się poza siedzibą lub w siedzibie zleceniodawcy w wyznaczonych godzinach. Wynagrodzenie było ustalane w wysokości wynikającej z ilości skontrolowanych sztuk części gumowych i cen zawartych w załączniku do umowy. Umowa mogła być rozwiązana z każdą ze stron w trybie natychmiastowym. W umowie zapisano, iż umowa zlecenie nie rodzi żadnych skutków w zakresie praw oraz obowiązków pracowniczych wynikających ze stosunku pracy.

dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 23, kserokopia umowy zlecenia z dnia 01.02.2012 r. k. 20, kserokopia umowy zlecenie z dnia 01.07.2012 r. k.13,21.

Od 01.02.2012 r. A. D. kontrolowała jakość gumowych części w zakładzie strony pozwanej w B. przy ul. (...). Zakres jej obowiązków nie różnił się od zakresu czynności osób, które wykonywały kontrolę jakości gumowych części na podstawie umowy o pracę. Przejście pracownika z umowy zlecenia na umowę o pracę zależało od wypracowanej normy (trzeba było wyrabiać trzykrotną normę) oraz od decyzji przełożonych T. K. i I. S.. Jeżeli nie wyrobiło się danej normy pracownicy byli zatrudniani z powrotem na umowy zlecenie. Strona pozwana nie zatrudniała pracowników na hali na podstawie umów o pracę na okres próbny, ponieważ jej zdaniem wiązałyby się to z dużą ilością formalności, a łatwiej jest przyjmować i zwalniać osoby na umowę zlecenie. W okresie od lutego 2012 r. do sierpnia 2012 r. strona pozwana zatrudniała ok. 30 % osób na umowy zlecenie (ok. 85 osób na umowy o pracę i ok. 27 osób na umowy zlecenia). Tylko trzy osoby wykonywały umowę zlecenia w domu, z tego dwie osoby pracowały na umowy o pracę w innych zakładach, a kontrola jakości gumowych części dla strony pozwanej była ich zajęciem dodatkowym.

dowód: zeznania świadka A. B. k. 114, zeznania świadka A. Z. k. 114 v., zeznania świadka A. K. (1) k. 114 v., tabele obrazujące strukturę zatrudnienia k. 117-119, zeznania powódki k. 68v-70, 125-126, zeznania świadka H. D. k. 70-70v., zeznania świadka M. H. k. 114v-115v., zeznania świadka A. K. (2) k. 71-71v, częściowo zeznania świadka T. K. k. 72v-73v., częściowo zeznania prokurenta D. O. k. 126-127.

Pierwszego dnia, kiedy A. D. przysłała do siedziby strony pozwanej, kierownik T. K. poinformował ją o godzinach pracy, które były ustalone od 6.00 do 14.00 od poniedziałku do piątku. Powódka nie mogła swobodnie decydować o czasie, w którym będzie wykonywała kontrolę jakości gumowych części, poinformowano ją również, że ma pracować w siedzibie strony pozwanej. Przerwy w pracy były ustalone ogólnie, przewidziano dwie 15 minutowe przerwy w ciągu ośmiogodzinnej zmiany i powódka musiała się do nich dostosować. Jeżeli powódka wcześniej wyszła z pracy lub miała dzień wolny to musiała te godziny odpracować w innym dniu, zostając po godzinach. Powódka miała ustalone stanowisko pracy - stół, krzesło, lampę oraz przypisano jej numer do tego stanowiska pracy, który zapisywał kierownik. Jej pracę nadzorował kierownik T. K. oraz brygadzistka I. S.. Kierownik chodził po hali, nadzorował pracę osób kontrolujących gumowe części i pilnował, aby pracownicy nie rozmawiali, zwracał im uwagę. Brygadzistka I. S. rozdawała towar, pilnowała tempa pracy oraz kontrolowała wykonaną pracę.

dowód: zeznania powódki k. 68v-70, 125-126, zeznania świadka H. D. k. 70-70v., zeznania świadka M. H. k. 114v-115v., zeznania świadka A. K. (2) k. 71-71v, częściowo zeznania świadka I. S. k. 71v-72v.

Powódka podpisywała codziennie listę obecności oraz dodatkowo rejestrowała się w elektronicznym systemie wejść i wyjść z siedziby firmy na podstawie linii papilarnych. Zarówno pracownicy i zleceniobiorcy musieli się logować w elektronicznym systemie wejść i wyjść do zakładu pracy oraz podpisywać listy obecności. A. D. w okresie od 01.02.2012 r. do 30.07.2012 r. nie była obecna na terenie zakładu w dniach: 09.03.2012 r., 25.05.2012r., 08.06.2012 r., 18.06.2012 r., 21.06.2012 r., 03.07.2012 r., 05.07.2013 r., 06.07.2012 r., 17.07.2012 r. O wszystkich swoich nieobecnościach musiała wcześniej informować T. K.. Od kwietnia 2012 r. powódka była w ciąży. W lipcu 2012 r. zwróciła się ona do kierownika T. K. o możliwość wykonywania pracy w domu, z uwagi na letnie upały i wysoką temperaturę na hali oraz jej ciążę. Kierownik T. K. powiedział powódce, aby się zwolniła, jak jest jej ciężko pracować, nie wyraził zgody, aby powódka wykonywała pracę poza siedzibą strony pozwanej i nie wydał jej towaru do domu. Powódka przestała przychodzić do siedziby zakładu od 30.07.2012 r. Strona pozwana nie wypowiedziała jej umowy zlecenia, która obowiązywała do dnia 31.12.2012 r. W dniu 08.02.2013 r. powódka urodziła dziecko.

dowód: kserokopia listy obecności zleceniobiorców k. 78-107, zaświadczenie lekarskie k. 111, zeznania powódki k. 68v-70, 125-126, zeznania świadka H. D. k. 70-70v., zeznania świadka M. H. k. 114v-115v., zeznania świadka A. K. (2) k. 71-71v.

Powódka otrzymała od strony pozwanej wynagrodzenie: za luty 2012 r. kwotę 1083,69 zł brutto (kwotę 927,69 zł netto), za marzec 2012 r. kwotę 1196,65 zł brutto (kwotę 1024,65 zł netto), za kwiecień 2012 r. kwotę 1231,84 zł brutto (kwotę 1054,84 zł netto), za maj 2012 r. kwotę 900,37 zł brutto (kwotę 770,37 zł netto), za czerwiec 2012 r. kwotę 902,83 zł brutto (kwotę 772,83 zł netto), za lipiec 2012 r. kwotę 1093,12 zł brutto (kwotę 936,12 zł netto). Wynagrodzenie na umowach zlecenia i umowach o pracę było naliczane w ten sam sposób, na podstawie wykazu cen

jednostkowych poszczególnych gumowych części- akordowo, tylko przy umowach o pracę strona pozwana musiała pracownikom dopłacić do najniższego średniego wynagrodzenia.

dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 23, załącznik do umowy zlecenia – „ceny jednostkowe” k. 22, zeznania powódki k. 68v-70, 125-126,

Powódka w roku szkolnym 2012 i 2013 była słuchaczem Policealnego Studium (...) w B.. Zajęcia odbywały się w soboty i niedziele, co drugi tydzień. Jej nauka nie kolidowała z pracą wykonywaną w siedzibie pozwanej od poniedziałku do piątku.

dowód: zaświadczenie szkolne z dnia 08.04.2013 r. k. 63, zeznania powódki k. 68v-70, 125-126.

Sąd zważył, co następuje:

Rozstrzygnięcie sprawy wymagało dokonania oceny, czy charakter pracy A. D., a także zakres i sposób wykonywania przez nią obowiązków, wypełniały przesłanki do uznania, że łączyła ją od dnia 01.02.2012r. ze stroną pozwaną umowa o pracę. Powódka na podstawie art. 189 k.p.c. poszukiwała w niniejszym procesie, ochrony prawnej na podstawie art. 22 § 1¹ w zw. z art. 22 § 1 k.p.

Zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego, interes prawny istnieje wówczas, gdy zachodzi stan niepewności co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia niejasności i wątpliwości w tym zakresie i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07.04.2010 r., II PK 342/09). Ponadto w świetle art. 189 k.p.c. nie ma wątpliwości co do tego, że pracownik może mieć interes prawny domaganiu się ustalenia istnienia stosunku pracy, jeżeli istnieje stan niepewności co do jego sytuacji prawnej (tak w: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16.07.2009 r., II PK 1/09). W ocenie Sądu oczywistym jest, że powódka miała interes prawny w żądaniu ustalenia przez Sąd istnienia stosunku pracy, a zatem Sąd stwierdził, iż przesłanki z art. 189 k.p.c. zostały spełnione.

Przepis art. 22 § 1 k.p. stanowi, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, natomiast art. 22 § 1¹ k.p. stanowi, że zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Umowa o pracę jest dwustronną czynnością prawną, dochodzącą do skutku, gdy obie strony (pracownik i pracodawca) złożą zgodne oświadczenie woli, określające rodzaj i warunki umowy, zwłaszcza rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, termin jej rozpoczęcia oraz wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi umowy. Przepis art. 22 § 1 k.p. wskazuje na najważniejsze cechy stosunku pracy, a mianowicie, że jest to stosunek dobrowolny, wzajemny, wynika z niego obowiązek osobistego świadczenia pracy, ma charakter odpłatny, praca w jego ramach jest wykonywana pod kierownictwem pracodawcy, charakteryzuje go ciągłość świadczenia pracy oraz jest to stosunek starannego działania na ryzyko pracodawcy. Konsekwencje przyznania danej umowie charakteru umowy o pracę są bardzo znaczące, przede wszystkim w sferze uprawnień pracowniczych w zakresie urlopu, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, sposobów rozwiązywania stosunku pracy a także uprawnień w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.

Umowa zlecenia, uregulowana jest z kolei w art. 734 § 1 k.c., zgodnie z którym przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Nadto do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio, na podstawie odesłania zawartego w art. 750 k.c., przepisy o zleceniu. Przy umowie zlecenia zasadą jest, że zleceniobiorca wykonuje powierzone mu zadanie osobiście, o czym stanowi treść art. 738 § 1 zd. 1 k.c. Zleceniobiorca ma także na podstawie art. 740 k.c. obowiązek informowania zleceniodawcy o przebiegu sprawy a zleceniodawca może udzielać zleceniobiorcy wiążących wskazówek (art. 737 k.c.),

a co za tym idzie kontrolować prawidłowość wywiązywania się ze zlecenia, wskazywać dni, godziny i sposób wykonania powierzonych czynności. Wydawanie takich poleceń może stwarzać pozory podporządkowania zleceniobiorcy w stosunku do zleceniodawcy. Zlecenie co do zasady jest umową odpłatną, o czym stanowi art. 735 § 1 k.c.

Z powyższego wynika zatem, że umowa o pracę oraz umowa zlecenia są ze sobą zbieżne w wielu cechach, podobny jest także ich sposób wykonania. Zatem dopiero całościowa analiza postanowień umowy i sposobu jej wykonania oraz wykładnia oświadczeń woli stron a także zgodny zamiar zawarcia konkretnego rodzaju umowy, dają pełną podstawę do zakwalifikowania danej umowy jako umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej. O ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych (wyrok SN z dn.7.10.2009r III PK 38/09). W wyroku z dnia 18.06.1998 r. (I PKN 191/98) Sąd Najwyższy stwierdził, że jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy, zaś przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględniać okoliczności istniejące w chwili jej zawierania.

Cechą umowy o pracę jest jej wykonywanie pod kierownictwem pracodawcy tj. pracy podporządkowanej. Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku pracy z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika, ciągłość świadczenia pracy. Zatrudnienie zaś w wyżej określonych warunkach, jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy - bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy i nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną, przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w przepisach art.22§ 1 k.p. i art. 22 § 1² k.p.

Rozpatrując niniejszą sprawę Sąd musiał ustalić, czy powódka wykonywała pracę w warunkach określonych w art. 22 § kp, tj. ustalić jaki charakter miał stosunek prawny łączący powódkę ze stroną pozwaną od 01.02.2012 r. Sąd zauważa, że nazwanie umowy przez strony „umową zlecenie” nie stanowi przeszkody do jej zakwalifikowania jako umowy o pracę, o ile spełnione zostaną przesłanki określone w art. 22 § 1 k. p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25.04.1997r. II UKN 67/97 OSNAP 1998/2/57).

W przedmiotowej sprawie bezspornym było, że z powódką A. D. od 01.02.2012 r. do 31 grudnia 2012r. były zawarte w sposób ciągły dwie umowy zlecenia, na podstawie których powierzano powódce wykonywanie kontroli jakości gumowych części.

W ocenie Sądu charakter stosunku prawnego łączącego strony, pomimo nazwy „zlecenie”, zawierał podstawowe elementy charakterystyczne dla stosunku pracy, a mianowicie podporządkowanie co do czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy oraz wymogu jej osobistego świadczenia, jak również odpłatność.

A. D., co jest w sprawie bezsporne, świadczyła pracę osobiście, w godzinach od 6:00 rano do 14:00 w siedzibie strony pozwanej. Powódka podpisywała codziennie listę obecności oraz dodatkowo rejestrowała się w elektronicznym systemie wejść i wyjść z siedziby firmy na podstawie linii papilarnych. Sąd zważył, że powódka nie mogła zmieniać godzin, w których wykonywała pracę, czas jej pracy był odgórnie ustalony przez stronę pozwaną. Przerwy w pracy były także narzucone odgórnie, przewidziano dwie 15 minutowe przerwy w ciągu ośmiogodzinnej zmiany i powódka musiała się do nich dostosować. Powódka przez osiem godzin pozostawała w ciągłej dyspozycji pracodawcy i pod kontrolą przełożonych: brygadystki I. S. i kierownika T. K.. Nie mogła swobodnie przemieszczać się po hali, miała ustalone miejsce pracy – stół, krzesło, lampę, przypisany numer stanowiska pracy. Nie mogła samowolnie opuszczać miejsca pracy, jej wejście i wyjście było rejestrowane w systemie elektronicznym strony pozwanej. Na hali zabronione były rozmowy z innymi pracownikami. O ciągłości i stałości pracy powódki świadczy fakt, że w miesiącach, w których pracowała otrzymywała wynagrodzenie w podobnej wysokości przeciętnie ok. 1000 zł miesięcznie. Nadto A. D., pomimo zapisu w umowie zlecenia, nie mogła wykonywać pracy w domu, bowiem gdy zwróciła się do przełożonego T. K. o wykonywanie pracy poza siedzibą zakładu, z uwagi na upały na hali w okresie wakacyjnym i jej ciężę, ten się na

to nie zgodził i kazał jej się zwolnić. Już z tych powodów, w pracy wykonywanej przez powódkę Sąd dopatrywał się cech charakterystycznych dla umowy o pracę, tj. pracy pod kierownictwem i podporządkowania służbowego. Okoliczności te, w ocenie Sądu świadczą, o tym że powódka wykonywała pracę w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

Przesłuchani świadkowie: M. H., A. K. (2) i H. D. - jednoznacznie potwierdziły wyżej wskazane warunki, czas pracy i sposób wykonywania przez powódkę czynności kontroli gumowych części.

Świadek A. K. (2) zeznała, że na podstawie umowy zlecenia pracowała w okresie od marca 2012 do września 2012 r., w siedzibie strony pozwanej, jako kontroler jakości gumowych części w godzinach od 6:00 do 14:00. To strona pozwana ustaliła, że za pierwszym razem można podpisać wyłącznie umowę zlecenie, a jak wyrobi się określoną normę to można dopiero przejść na umowę o pracę. Podpisywało się listę obecności. Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę dostawali koszule robocze, ale nie wszyscy je nosili. Praca wykonywana przez pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, a osób zatrudnionych na umowę zlecenie niczym się nie różniła, tylko ubraniem roboczym i dodatkami na święta. Wynagrodzenie na obu umowach było naliczone na tych samych zasadach – akordowo, tylko przy umowach o pracę pracodawca musiał wyrównać wynagrodzenie do najniższego średniego wynagrodzenia. O dniach wolnych należało informować przełożonego, który musiał wyrazić zgodę na dzień wolny. Czas pracy był kontrolowany przez elektroniczny czytnik, dodatkowo kierownik T. K. sprawdzał na hali czy wszyscy są i czy pracują. Dodatkowy towar do domu był brany przez pracowników i zleceniobiorców. Świadek H. D. zeznała, że pracowała u strony pozwanej od 08.06.2010 r. do 30.09.2012 r. najpierw na umowę zlecenie, a później na umowę o pracę, a następnie na umowę zlecenie, ponieważ rozmawiała na hali z koleżankami i kierownik T. K. to zauważył, a nie wolno było rozmawiać na hali między sobą. Podała ona, że wykonywała te same czynności pracując zarówno na umowie zlecenia, jak i na umowie o pracę. Potwierdziła, że nie można było wychodzić z pracy swobodnie, ani na umowie zlecenia, ani na umowie o pracę oraz że na umowie zlecenia było wymagane usprawiedliwianie nieobecności. Świadek M. H. podała, że na umowie zlecenia i na umowie o pracę wykonywało się te same czynności, wszyscy podpisywali listę obecności oraz logowali się w systemie elektronicznym. Na hali obowiązywała cisza, nie można było wykonywać zlecenia poza siedzibą strony pozwanej.

Wyżej wymienieni świadkowie M. A. K. i H. w swoich zeznaniach potwierdziły, że czynności powódki, które wykonywała w określonym czasie w siedzibie strony pozwanej nie różniły się w zasadzie od tych świadczonych przez innych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Z ich zeznań wynikało także, że A. D. wykonywała także bieżące polecenia oraz zlecone jej czynności przez przełożonych T. K. i I. S.. Zeznania tych świadków wzajemnie się potwierdzały i uzupełniały oraz w pełni potwierdzały zeznania powódki.

Zeznania świadków zawnioskowanych przez stronę pozwaną K. P. i A. W. potwierdziły, że osoby przyjmowane do pracy początkowo są zatrudniane na umowy zlecenia, a dopiero później na umowę o pracę. K. P. odpowiada umowa zlecenia i nie wносиła ona o zmianę formy jej zatrudnienia, jest ona osobą młodą, nie ma nikogo na utrzymaniu. A. W. zmieniono umowę zlecenia na umowę o pracę. Oceniając zeznania tych świadków Sąd miał na względzie, że są one obecnie zatrudnione u strony pozwanej, są zależne od decyzji przełożonych, dlatego też ich zeznania nie są w pełni wiarygodne. Jeżeli chodzi o zeznania świadków A. B., A. Z. i A. K. (1), które wykonują kontrolę jakości gumowych części w domu na podstawie umowy zlecenia, to Sąd zauważa, że dla A. B. i A. K. (1) jest to zajęcie dodatkowe, bowiem są one zatrudnione na umowę o pracę w innych firmach i nie zależy im na zmianie formy zatrudnienia. A. Z. pracuje w (...) Sp. z o.o. od ponad trzech lat i jako jedyna (spośród osób zatrudnionych na umowę zlecenia) otrzymała zgodę na pracę w domu. Jej sytuacja znacznie różniła się od sytuacji powódki, która musiała wykonywać umowę zlecenia w siedzibie firmy.

Strona pozwana nie potrafiła miarodajnie i przekonująco wykazać, że powódka świadczyła usługi w ramach umowy zlecenia. Nie potwierdziły się twierdzenia strony pozwanej, że powódka miała swobodę w wykonywaniu powierzonego jej zadania, skoro wykonywała ona pracę w określonym miejscu i czasie narzuconym jej przez przełożonego T. K. i pod kierownictwem brygadzystki I. S.. Z zeznań świadka I. S. wynika, że kontrolowała ona pracę osób wykonujących umowę zlecenie i wrywkowo sprawdzała, czy jest wszystko w porządku. A. D. nie mogła wykonywać zlecenia poza siedzibą strony pozwanej, bowiem nie uzyskała na to zgody w sierpniu 2012 r., na czym niewątpliwie jej zależało,

gdyż w tym okresie była w ciąży. Strona pozwana przyznała, że powódka podpisywała listę obecności oraz logowała się w systemie za pomocą odciska palca, a te czynności - zdaniem Sądu – powódka wykonywała, aby strona pozwana mogła kontrolować i ewidencjonować czas jej pracy, a nie dla wymogów bezpieczeństwa. Wnioski Sądu w tym zakresie potwierdzają zeznania świadka I. S. która podała, że zleceniobiorcy podpisują listę obecności, żeby było wiadomo, kto się podpisuje i kto jest w pracy. Świadek I. S. zeznała również, że zleceniobiorcy mylą się i też się rejestrują na czytniku, co zdaniem Sądu nie jest prawdą, bowiem sama strona pozwana podała, że wprowadziła obowiązek rejestracji wszystkich osób pracujących na hali w systemie elektronicznym. Wprawdzie powódka świadomie zawarła umowę zlecenie i zdawała sobie sprawę z odmienności tej umowy od umowy o pracę, ale ta forma zatrudnienia nie zależała od niej tylko od strony pozwanej i została jej narzucona. Z zeznań świadka T. K. oraz z zeznań prokurenta strony pozwanej D. O. wynika, że strona pozwana przyjmuje osoby do pracy na hali tylko na podstawie umów zlecenia, i nie zawiera umów na okres próbny, ani na czas określony, bo wiązałyby się to się z „dużą ilością formalności”, łatwiej jest przyjmować osoby na umowy zlecenie, która jest umową bardziej elastyczną. Odpadł zatem argument zasady swobody zawierania umów, bowiem powódka nie zakładała na początku (przy zawieraniu umowy) tak długiego zatrudnienia na zlecenie, a strona pozwana wykorzystując sytuację nie godziła się na zmianę podstawy zatrudnienia.

Sąd uznał za niewiarygodne zeznania świadka T. K., że powódka nie informowała go że jest w ciąży, i że nie chciała zmienić umowy zlecenia na umowę o pracę. Twierdzenia te są niewiarygodne i sprzeczne z doświadczeniem życiowym. Nie potwierdziły się również argumenty strony pozwanej, że powódka była słuchaczem Policealnego Studium (...) w B., w związku z tym zależało jej na elastycznym wykonywaniu usług. Z zaświadczenia przedłożonego przez powódkę wynika, iż uczyła się ona w systemie weekendowym i jej nauka nie kolidowała z pracą wykonywaną na rzecz strony pozwanej od poniedziałku do piątku.

Zdaniem Sądu zatrudnianie ok. 30 % pracowników na hali (a nie 10 % jak twierdził świadek T. K.) na umowy zlecenia zamiast na umowy o pracę, jeżeli wszystkie osoby wykonują te same czynności, w tym samym czasie i miejscu pod nadzorem przełożonych jest nadużyciem ze strony pozwanej pozycji pracodawcy i jest sprzeczne z zasadami prawa pracy, tymczasem zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

W ocenie Sądu zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że powódka świadczyła pracę osobiście, odpłatnie, w systemie personalnego i organizacyjnego podporządkowania, w sposób ciągły. Elementy powyższe z mocy uregulowań ustawowych jak i przyjęte w praktyce orzeczniczej wykładni stanu prawnego wynikającego z tych unormowań, definiują i to niezależnie od woli stron, prawne pojęcie umowy o pracę.

Z tych względów Sąd uznał, że strony łączył stosunek pracy w okresie od dnia 01.02.2012 r. do dnia 31.12.2012 r. , a następnie do dnia 08 lutego 2013 r. tj. do dnia porodu, gdyż na dzień rozwiązania umowy zawartej na czas określony tj. dnia 31.12.2012r. - powódka była w ciąży powyżej trzeciego miesiąca. Stosownie bowiem do art. 177 § 3 k.p. umowa o pracę zawarta na czas określony przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży - ulega przedłużeniu do dnia porodu. Sąd uwzględnił zatem szczególną sytuację powódki, która była pracownicą w ciąży i w świetle przepisów kodeksu pracy z woli ustawodawcy i zgodnie z akceptowanymi regułami moralnymi podlegała szczególnej ochronie, dlatego też Sąd ustalił istnienie stosunku pracy, na podstawie umowy zawartej na czas określony, o czym orzekł w punkcie pierwszym sentencji wyroku.

O kosztach postępowania Sąd orzekł, na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokatów oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy udzielonej przez adwokata ustanowionego z urzędu z 28.09.2002r., zasądając od strony pozwanej na rzecz powódki koszty zastępstwa procesowego w kwocie 60,00 zł. Zgodnie z art. 96 ust 1 pkt 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych A. D. nie miała obowiązku uiszczenia kosztów sądowych w sprawie, w związku z czym Sąd na mocy art. 113 ust 1 cytowanej powyżej ustawy obciążył stronę pozwaną tymi kosztami nakazując pobrać od niej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Bolesławcu kwotę 750 zł tytułem opłaty sądowej, od której powódka była zwolniona.