

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 września 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Wioletta Jodłowska - Nowicka
Ławnicy:	Barbara Gałązka, Renata Borek
Protokolant:	protokolant sądowy Łukasz Michaluk

po rozpoznaniu w dniu 14 września 2016 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa E. P.

przeciwko J. R. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) J. R. w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. ustala, że między powódką E. P., a pozwaną J. R. prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą (...) J. R. w W. istniał stosunek pracy od dnia 1 lipca 2015 roku do dnia 23 listopada 2015 roku;

II. oddała powództwo w pozostałym zakresie;

III. zasądza od pozwanej J. R. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) J. R. w W. kwotę 412 zł (czteryście dwanaście złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której zwolniona była powódka.

VI P 119/16

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 22 kwietnia 2016 r. powódka E. P. wystąpiła z powództwem przeciwko J. R. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) J. R. w W. o ustalenie istnienia między stronami stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę poczynszy od dnia 28 czerwca 2015 r. oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych (pozew k. 1).

W uzasadnieniu powódka wskazała, że codziennie osobiście wykonywała pracę zgodnie z ustną umową. Pozwana wyznaczyła jej czas i miejsce pracy – sklep (...) w W. przy ul. (...). Ponadto matka pozwanej na bieżąco kontrolowała wyniki jej pracy oraz stale udzielała wskazówek. Powódka podniosła, że regularnie otrzymywała wynagrodzenie. Ponadto wskazała, że od początku intencją stron było nawiązanie takiego stosunku prawnego, co zostało potwierdzone treścią ogłoszenia o pracę (pozew k. 1-3).

W odpowiedzi na pozew pozwana J. R. prowadząca działalność gospodarczą pod firmą (...) J. R. w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości (odpowiedź na pozew k.14-16).

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że powódka współpracowała z pozwaną na podstawie umowy cywilnoprawnej. Z tego tytułu miała odprowadzane niezbędne składki na ubezpieczenie społeczne. Powódka miała prowadzić w sklepie sprzedaż i czynności te wykonywała w zależności od potrzeb i liczby klientów. Podnosiła, że matka powódki nie jest właścicielem sklepu wobec czego nie mogła być stroną żadnej umowy. Zaświadczenie podpisała pozostając w błędnym przekonaniu, że powódka jest pracownikiem. Podkreśliła, że jej matka nie zna się na sprawach pracowniczych (odpowiedź na pozew k.14-16).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana J. R. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) J. R. w W., w ramach której prowadzi sklep (...) w W. przy ul. (...).

W czerwcu 2015 r. powódka E. P. znalazła ogłoszenie o pracy na portalu internetowym G.pl. (...) proponowała zatrudnienie na stanowisku sprzedawcy, na podstawie umowy o pracę. W ogłoszeniu zawarła zakres obowiązków sprzedawcy oraz godziny pracy (zeznania powódki E. P. k. 58 00:30:07 – 00:36:10).

W dniu 27 czerwca 2015 r. powódka stawiała się do sklepu. Podczas rozmowy kwalifikacyjnej matka pozwanej zadeklarowała zatrudnienie powódki na podstawie umowy na okres próbny 3 miesiące tj. do końca września 2015 r. na podstawie umowy zalecenia, a po upływie tego okresu na podstawie umowy o pracę (zeznania powódki E. P. k. 58 00:30:07 – 00:36:10; zeznania świadka A. R. k. 58 e – protokół (...):22:21 – 00:30:07).

Powódka rozpoczęła pracę w sklepie w dniu 1 lipca 2015r. Do podpisania nie otrzymała żadnej umowy. Do pracy stawiała się codziennie od poniedziałku do piątku, w zależności od zmiany w godzinach 6:00 – 14:00 oraz 14:00 - 22:00 oraz co drugi weekend pracowała w soboty i niedziele także zmianowo. Do zakresu obowiązków powódki należała obsługa klienta, niejednokrotnie rozładowanie towaru. Wykonywała tożsame czynności co pozostali sprzedawcy zatrudnieni na umowę o pracę. W okresie w jakim pracowała powódka, pozwana nie zatrudniała pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych. W sklepie w kwestiach pracowniczych i zarządczych decyzje podejmowała matka pozwanej. To ona nadzorowała na bieżąco pracę powódki, przekazywała uwagi i polecenia. Powódka zobowiązana była do osobistego świadczenia pracy i wykonywania poleceń pozwanej i jej matki. Matka pozwanej informowała pozwaną o wszystkich podejmowanych czynnościach (zeznania powódki E. P. k. 58 00:30:07 – 00:36:10; zeznania świadka A. R. k. 58 e – protokół (...):22:21 – 00:30:07; zeznania pozwanej k.59 00:38:36 – 00:40:52; zeznania świadka A. P. (1) k.57 e-protokół (...):09:30 – 00:14:00; zeznania świadka A. P. (2) k. 57 e-protokół (...):14:40 – 00:18:29; zeznania świadka A. R. k. 57 e-protokół (...):19:01-00:21:49).

U pozwanej nie było listy obecności. W okresie pracy u pozwanej powódka nie była na zwolnieniach lekarskich i nie korzystała z urlopów wypoczynkowych (zeznania świadka A. R. k. 58 e – protokół (...):22:21 – 00:30:07). Wynagrodzenie wypłacane było regularnie w gotówce każdego tygodnia z dołu. Powódka podpisywała listę płac w zeszytach, gdzie figurowały wszystkie wynagrodzenia.

Od początku zatrudnienia powódka 2-3 razy zwracała się do matki pozwanej o zawarcie z nią umowy o pracę na piśmie. W odpowiedzi usłyszała „a po co ci umowa, na czym ci tak zależy” albo „że czeka na umowę od księgowego”. Nie wypełniała żadnych druków z danymi personalnymi (zeznania powódki E. P. k. 58 00:30:07 – 00:36:10).

W dniu 28 października 2015 r. powódka otrzymała od matki pozwanej zaświadczenie, że pracuje w sklepie (...) przy ul. (...) w (...) -417 na podstawie umowy o pracę na czas określony do 1 listopada 2016 r., z wynagrodzeniem miesięcznym 1500 zł netto. (zaświadczenie k.7).

W dniu 23 listopada 2015 r. powódka nie stawiała się do pracy i około godziny 9:00 poinformowała, że nie przyjedzie do pracy bo całą noc wymiotowała. Powódka przestała świadczyć pracę na rzecz pozwanej w dniu 23 listopada 2015

r. po tym jak otrzymała telefon od matki pozwanej, aby już nie pokazywała się w sklepie (zeznania świadka A. R. k. 58 e – protokół (...):22:21 – 00:30:07).

W dniu 7 grudnia 2015 r. powódka skierowała skargę na pozwaną do Państwowej Inspekcji Pracy (pismo k. 4).

Pismem z dnia 7 marca 2016 r. Państwowa Inspekcja Pracy poinformowała, że w wyniku kontroli potwierdziły się przedstawione przez powódkę zarzuty dotyczące nieprawidłowości w zakresie potwierdzenia zatrudnienia. W trakcie kontroli pozwana oświadczyła, że uzgodniła z powódką, że początkowo będzie świadczyć pracę na stanowisku sprzedawcy w okresie 3 miesięcy na podstawie umowy cywilnoprawnej zlecenia i takie przedłożono potwierdzenie zgłoszenia powódki do ubezpieczenia od dnia 1 lipca do 24 listopada 2015 r. (pismo k. 6; potwierdzenie przelewu składek na ZUS k.17-19; protokół k.41- 43).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach niniejszej sprawy, na podstawie zeznań świadków A. P. (1) k.57 e-protokół (...):09:30 – 00:14:00; A. P. (2) k. 57 e-protokół (...):14:40 – 00:18:29; A. R. k. 57 e-protokół (...):19:01-00:21:49, A. R. k. 58 e – protokół (...):22:21 – 00:30:07 oraz na podstawie zeznań powódki E. P. k. 58 00:30:07 – 00:36:10 i pozwanej k.59 00:38:36 – 00:40:52.

Sąd dał wiarę zeznaniom wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków były one bowiem logiczne spójne i korespondowały z całokształtem materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Świadkowie A. P. (1), A. P. (2) i A. R. potwierdzili fakt współpracy powódki w trybie dwuzmianowym o stałych wyznaczonych godzinach oraz czynności wykonywane przez powódkę. Zeznania świadka A. R. w całości potwierdziły twierdzenia powódki odnośnie charakteru stosunku prawnego jaki łączył powódkę z pozwaną. Zeznania świadka – mimo że był to świadek zawnioskowany przez stronę pozwaną - korespondowały z zeznaniami powódki wobec czego także zeznaniom powódki Sąd dał wiarę w całości. Zeznaniami pozwanej Sąd dał wiarę w zakresie jakim pozostawały zgodne z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd oddalił wniosek o przesłuchanie w charakterze świadka R. D. z uwagi na fakt, iż uznał, że w świetle przeprowadzonych dowodów przesłuchanie świadka jest zbędne.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo jako częściowo zasadne zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Niniejsze postępowanie dotyczyło roszczenia, zgłoszonego przez powoda w pozwie, o ustalenie istnienia stosunku pracy nawiązanego między stronami w dniu 28 czerwca 2015 r. na czas określony do dnia 1 listopada 2016 r.

W rozpoznawanej sprawie powódka wystąpiła z żądaniem ustalenia istnienia stosunku pracy z pozwaną, a więc z roszczeniem przewidzianym w art. 189 k.p.c. Zgodnie z powyższym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny występuje wówczas, gdy istnieje niepewność stanu prawnego lub prawa. Niepewność ta powinna być jednak obiektywna, czyli - zachodzić według rozumnej oceny sytuacji, a nie tylko subiektywna, tj. według odczucia powoda. Interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. występuje tylko wówczas, gdy zachodzi potrzeba jego ochrony prawnej (vide uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 1995 r. III CZP 179/94 OSNC 1995/5 poz. 76). Interes prawny jest materialnoprawną przesłanką powództwa o ustalenie, którą Sąd ma obowiązek badać z urzędu. W orzecznictwie podkreśla się, że interes prawny zachodzi, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości (vide wyrok SA w Poznaniu z dnia 5 kwietnia 2007 r., III AUa 1518/05, Lex, nr 257445). Interes prawny natomiast nie zachodzi, jeżeli zainteresowany może na innej drodze osiągnąć w pełni ochronę swoich praw lub jego sfera prawna nie została naruszona ani zagrożona.

W ocenie Sądu powódka niewątpliwie posiadała interes prawny w przedmiotowym ustaleniu, gdyż ustalenie łączącego strony stosunku jako umowy o pracę miało bezpośredni wpływ na szereg uprawnień powódki wynikających z przepisów prawa pracy i ubezpieczenia społecznego.

Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 kodeksu pracy).

Stosunek pracy jest zatem dobrowolnym stosunkiem prawnym o charakterze zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem. Powstanie stosunku pracy bez względu na podstawę prawną wymaga zgodnych oświadczeń woli pracodawcy i pracownika. Zawsze należy zatem badać zgodny zamiar i wolę stron przy zawarciu umowy.

Dla prawidłowej oceny charakteru prawnego łączącego strony stosunku prawnego (czy doszło do nawiązania stosunku pracy, innego stosunku cywilnoprawnego, czy też w ogóle nie doszło do ważnego złożenia oświadczenia woli z powodu jego pozorności) decydujące znaczenie mają ustalenia faktyczne dotyczące okoliczności zawarcia umowy, jej celu i zamiaru stron. Charakter stosunku prawnego ustala się na podstawie treści oświadczeń woli stron, dokonując ich wykładni w oparciu o całokształt okoliczności towarzyszących realizacji umowy. Trzeba zatem uwzględnić okoliczność, jak faktycznie umowa była realizowana. Oceniając charakter umów należy bowiem brać pod uwagę nie tylko postanowienia przyjęte przez strony (mogące celowo stwarzać pozór zawarcia innej umowy), lecz także faktyczne warunki ich wykonywania (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 14 maja 2015r. III AUa 706/14 LEX nr 1785913).

Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron. Zgodnie z dyspozycją art. 22 kodeksu pracy stosunek pracy charakteryzuje się pewnymi szczególnymi cechami: konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko oraz odpłatność pracy. Istotą stosunku pracy jest zatem, aby m.in. praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych zwłaszcza z organizacją i przebiegiem pracy. Świadcząc umowę o pracę pracownik jest podporządkowany pracodawcy, co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 22 września 2015 r. III AUa 23/15 LEX nr 182056). Ponadto przyjmuje się, że cechami właściwymi dla stosunku pracy są również następujące okoliczności: pracownikiem jest osoba fizyczna, która zobowiązuje się do pracy w zamian za wynagrodzenie, przedmiotem umowy ze strony pracownika jest samo pełnienie (wykonywanie) pracy, przy wykonywaniu której nie jest on obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania, obowiązany jest on świadczyć pracę osobiście, będąc w realizacji zobowiązania podporządkowany pracodawcy (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 3 września 2014 roku, III AUa 2070/13, LEX nr 1511671).

Sąd zważył, że w przypadku umów cywilnoprawnych strony mają znaczną dowolność w zakresie kreowania stosunku pracy. W realiach niniejszej sprawy powódka miała się stawiać w konkretne miejsce, w konkretnych godzinach i wykonywać konkretne czynności. Wobec tego Sąd nie ma wątpliwości – także mając na uwadze, że inni pracownicy zatrudnieni na tożsamych stanowiskach pracowali na podstawie umowy o pracę - że stosunek zatrudnienia powódki był tożsamy z istniejącym stosunkiem pracy. Świadek A. R., która za wiedzą i zgodą pozwanej wykonywała czynności w jej imieniu potwierdziła, że inne osoby były zatrudnione na podstawie umowy o pracę, że nie nawiązywano w okresie pracy powódki umów o charakterze cywilnoprawnym. W ocenie Sądu, nie ma możliwości rozdzielenia zatrudnienia pracowników na tych, z którymi zawieramy umowę o pracę oraz na tych z którymi zawieramy umowę zlecenia jeżeli osoby te wykonują tożsame czynności. Kiedy stosunek pracy wykonywany jest w ramach art. 22 kodeksu pracy to nawet bez woli stron stosunek pracy istnieje. Praca wykonywana w tych warunkach ma charakter priorytetowy. Jeżeli dochodzi do zatrudnienia, strony chcą współpracować i w ramach art. 22 kp zawierają umowę to mamy do czynienia

z umową o pracę i stosunkiem pracy, a nie ze stosunkiem cywilnoprawnym. Mając powyższe na uwadze Sąd ustalił, że między powódką a pozwaną istniał stosunek pracy od dnia 1 lipca 2015 r. do dnia 23 listopada 2015 r.

Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie tj. co do okresu do jakiego umowa o pracę miała trwać. Sąd zważył, że stosunek pracy trwa wówczas kiedy czynności są faktycznie wykonywane. W niniejszej sprawie powódka otrzymała od matki pozwanej – w porozumieniu z pozwaną - jasny komunikat, że powódka ma się po dniu 23 listopada 2015 r. nie stawiać do pracy. Bezsporne było między stronami, że po tej dacie powódka już nie świadczyła pracy. Stosunek pracy się rozwiązał się i nie był kontynuowany. Stosunek pracy od tej daty już nie istnieje bowiem nawet niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę jest skuteczne.

Sąd na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2016.623) zasądził od pozwanej (jako strony przegrywającej) na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w W., kwotę 412 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu. Zgodnie bowiem z powołanym przepisem - kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd orzekł jak w sentencji.