

Sygn. akt IV P 65/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lutego 2017r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko

Ławnicy Halina Danuta Lichota, Janina Rusznicka

Protokolant st. sekr. sądowy Justyna Kurzynowska-Lubecka

po rozpoznaniu w dniu 21 lutego 2017r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **M. W. (1)**

przeciwko **A. S. (1)** prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowo-Produkcyjne (...) w W.

o ustalenia istnienia stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy i wynagrodzenie za pracę

1. Utrzymuje w mocy wyrok zaoczny wydany dnia 05.05.2016r.
2. Umarza postępowanie w zakresie żądania w przedmiocie wynagrodzenia za pracę i za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sygn. akt IV P 65/16

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 25.01.2016 roku powódka **M. W. (1)** wniosła o ustalenie, że między nią a pozwanym A. S. (1), prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Handlowo Usługowo Produkcyjne (...) istniał stosunek pracy zawiązany na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 01.01.2015 roku do 31 grudnia 2015 roku w pełnym wymiarze czasu pracy a powódka zatrudniona była na stanowisku sprzedawcy z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 1500 zł.

Nadto domagała się powódka zasądzenia na jej rzecz od pozwanego kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że w dniu 1 stycznia 2015 roku nawiązała stosunek pracy z pozwanym. Zgodnie z treścią umowy praca miała być wykonywana w zakładzie pracy położonym przy ulicy (...) w W. na stanowisku sprzedawcy wymiarze ¼ etatu. Stosunek pracy ustał z dniem 31 grudnia 2015 roku to jest z upływem czasu, na który zawarta była umowa. Sklep, w którym powódka pracowała, czynny był od poniedziałku do piątku i w soboty w godzinach od 6 do 22 oraz w niedziele w godzinach od 8 do 14. W sytuacji, gdy dany pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim, w sklepie pracował także syn pozwanego J. S..

Praca powódki odbywała się od poniedziałku do soboty po 8 godzin dziennie oraz w co 2 niedziele po 14 godzin. Wynagrodzenie jakie otrzymywała powódka wynosiło 1500zł netto miesięcznie. Powódka wielokrotnie zwracała się do pozwanego z prośbą zawarcia umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, jednak bezskutecznie.

W przekonaniu powódki powyższe okoliczności przekonują o tym, iż pomiędzy stronami zawarty został stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy trwający w okresie od 1 stycznia 2015 roku do 31 grudnia 2015 roku z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 1500 zł netto. Uzasadniając interes prawny powódki w ustaleniu istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w rozumieniu art. 189 k.p.c. powódka wskazała, iż ustalenie takiej będzie miało bezpośredni wpływ na szereg uprawnień powódki, w tym m.in. uprawnień emerytalno-rentowych.

W dniu 05.05.2016 roku na rozprawie wydany został wyrok zaoczny, w którym Sąd ustalił, iż między powódką M. W. (1) a pozwanym A. S. (1) prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Handlowo Usługowo Produkcyjne (...) istniał stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 1 stycznia 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku w pełnym wymiarze czasu pracy a powódka zatrudniona była na stanowisku sprzedawcy z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 1500 zł. Sąd nadto zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 3600 zł tytułem zwrotu kosztów przestępstwa procesowego a na rzecz Skarbu Państwa kwotę 900 zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

W sprzeciwie od tego wyroku pozwany zaskarżył orzeczenie w całości i podniósł zarzut niewłaściwości miejscowej Sądu Rejonowego w Giżycku. Zarzucił nadto wyrokowi naruszenie prawa procesowego t.j. art.214§1 kpc poprzez przeprowadzenie rozprawy i wydania wyroku zaocznego, podczas gdy rozprawa winna ulec odroczeniu wobec znanej sądowi, niemożliwej do przewyciężenia przeszkody dla obecności pozwanego na rozprawie. Wniósł pozwany o przekazanie sprawy sądowi właściwemu miejscowo Sądowi Rejonowemu w Kętrzynie oraz o zawieszenie rygoru natychmiastowej wykonalności nadanego zaskarżonemu wyrokowi i rozstrzygnięcie tego wniosku na posiedzeniu niejawnym. Odnosząc się natomiast merytorycznie do orzeczenia wniósł o uchylenie tego wyroku w całości i oddalenie powództwa w całości a ponadto o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wskazywał pozwany, że powódka świadczyła na jego rzecz pracę w oparciu o umowy o pracę na czas określony z dnia 01.01.2015 roku i 1 lipca 2015 roku. Praca wykonywana była w wymiarze ¼ etatu, podstawę miesięcznego wynagrodzenia określono na kwotę 437,50 zł. Pozwany zaprzeczył aby powódka świadczyła pracę w wymiarze przekraczającym umówiony otrzymując wynagrodzenie inne niż przewidziane w poszczególnych umowach. Przyznał, że powódka wielokrotnie zwracała się z prośbą o zawarcie umowy w pełnym wymiarze czasu, jednak pozwany nie był tym zainteresowany wobec aktualnych potrzeb jego przedsiębiorstwa, co wprost wyznał powódce. Zaprzeczył też pozwany jakoby prowadził fikcyjną listę obecności. Lista bowiem odzwierciedla stan faktyczny i prowadzona jest w sposób prawem przewidziany.

Postanowieniem z dnia 27 czerwca 2016 roku wniosek pozwanego o przekazanie sprawy według właściwości Sądowi Rejonowemu w Kętrzynie został oddalony, uwzględniono natomiast wniosek w przedmiocie zawieszenia rygoru natychmiastowej wykonalności nadany wyrokowi z dnia 5 maja 2016 roku.

W piśmie z kolei z dnia 13 lipca 2016r. pełnomocnik powódki rozszerzył powództwo i wniósł nadto o zasądzenie na rzecz powódki kwoty 3305,04 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiące listopad i grudzień 2015r. wraz z ustawowymi odsetkami oraz o kwotę 23090,72 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. W. (1) zamieszkuje w W.. Tam też, począwszy od grudnia 2014r., swoją działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Handlowo Usługowo Produkcyjne (...) prowadzi pozwany A. S. (1). Przedmiotem tej działalności była sprzedaż detaliczna w sklepach spożywczo – monopolowych mieszczących się na ulicy (...) w W..

Wcześniej sklep na ulicy (...) prowadził syn pozwanego J. S. i tam powódka od grudnia 2013r. do grudnia 2014r. była zatrudniona jako sprzedawca. Umowa o pracę jaką zawarła z J. S. była umową na czas określony jednego roku a wymiar czasu pracy określony został w umowie na ¼ etatu. Praktycznie jednak działalnością sklepu zajmował się pozwany i to z nim powódka uzgadniała swoje zatrudnienie. W rzeczywistości powódka pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy, razem z pozostałymi pracownikami.

Bezspornym w sprawie pozostawało, że sklep na ulicy (...) pozwany otwierał od stycznia 2015r. a powódka zawarła z pozwanym wówczas kolejne dwie umowy o pracę na czas określony obejmujące okres od 1 stycznia 2015r. do dnia 31 grudnia 2015r. na stanowisku sprzedawcy. Stroną tej umowy był już A. S. (1). Od samego jednak początku oczywistym i jasnym pozostawało – podobnie jak poprzednio - ustalenie, że powódka pracować będzie w pełnym wymiarze czasu pracy, podobnie jak pozostali zatrudnieni u pozwanego sprzedawcy. Schemat pracy zatem był taki sam jak w roku poprzednim.

Razem z powódką w sklepie na ulicy (...) pracował Ł. S. (1), I. D. i P. M.. Kierownikiem sklepu był wówczas Ł. S. (1). Sklep czynny był codziennie, od poniedziałku do soboty w godzinach od 6.00 do 23.00, w niedziele natomiast od 8.00 do 23.00. Praca odbywała się na dwie zmiany. Na jednej zmianie pracowało dwóch sprzedawców, pierwsza zmiana odbywała się w godzinach od 6.00 do 14.30, druga - od 14.30 do 23.00. W niedziele pracowała tylko jedna zmiana przez cały dzień. Każda zmiana pracowała w co drugą niedzielę. W sklepie na ul. (...) powódka pracowała na zmianie z P. M.. Na drugiej zaś zmianie pracowali – I. D. i Ł. S. (1). Każdy ze sprzedawców pracował w takim samym wymiarze czasu pracy. Każdego dnia pracy zmiana powódki trwała tyle samo godzin co praca drugiego ze sprzedawców pracujących na zmianie z powódką.

Od miesiąca kwietnia 2015r. powódka ponownie pracowała w sklepie pozwanego na ulicy (...). Tutaj zmiany odbywały się w nieco innych godzinach. Od poniedziałku do soboty sklepy czynny był od godziny 6.00 do godziny 22.00. W niedziele sklep ten czynny był od 8.00 do 22.00. Również w tym sklepie funkcjonowały dwie zmiany z wyjątkiem niedzieli kiedy to jedna zmiana pracowała przez cały dzień. W dni powszednie pierwsza zmiana trwała od 6.00 do 14.00, druga – od 14.00 do 22.00. W tym w sklepie powódka na jednej zmianie pracowała z A. R. (1). Do końca lipca 2015r. na zmianie z P. G. pracowała W. P.. Po tej dacie pracowała na tej zmianie pracowała P. S. (1). Także tutaj godziny pracy powódki były takie same jak pozostałych sprzedawców.

Wynagrodzenie jakie miesięcznie otrzymywała powódka wynosiło 1500 zł netto – gdy powódka pracowała na ulicy (...) a 1600 zł netto – gdy pracowała na ulicy (...). Od sierpnia 2015r., od kiedy to powódka dodatkowo zajmowała się fakturami, otrzymywała dodatkowe 100 zł.

Z dniem 31 grudnia 2015r. upłynął okres, na jaki zawarta została umowa między stronami i stosunek pracy powódki wygasł.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o: dokumenty –kserokopie notatek – k. 7, kserokopia świadectwa pracy – k. 8, kserokopia list obecności – k. 9-10, kserokopia umowy o pracę – k. 85, duplikat przelewu – k. 87, zeznania świadków; Ł. S. – k.158v, A. B. – k. 158v- 159, P. D. – k. 159, P. M. – 159-159v, A. R. – k. 159v, P. S. – k. 159v.. P. – k. 183v, zeznania stron: M. W. – k. 184-184v, A. S. – k. 187 -188v.

Powyższe, zdaniem Sądu, pozwala na przyjęcie, iż w istocie strony zawarły ze sobą umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy a powódka zatrudniona była jako sprzedawca.

Wniosek ten wypływa z następujących ustaleń:

Do zawarcia umowy o pracę między pracownikiem a pracodawcą dochodzi w sytuacji, gdy strony uzgodnią wszystkie istotne i konieczne warunki takiej umowy. Do takich istotnych warunków umowy należy z pewnością zaliczyć wymiar czasu pracy w jakim pracownik ma swoją pracę wykonywać. Oczywistym jest przy tym, że owe ustalone warunki umowy powinny znaleźć swoje odzwierciedlenie w pisemnej umowie o pracę. Oznacza to więc, że między dokumentem w postaci umowy o pracę a ustnymi ustaleniami stron nie powinno być żadnej różnicy. Zdarza się jednak, że pisemna

umowa o pracę nie obrazuje w sposób prawidłowy wszystkich uzgodnionych warunków danego stosunku pracy. Taka sytuacja uprawnia pracownika do wystąpienia z powództwem o ustalenie rzeczywistych warunków umowy o pracę w oparciu o art.189 kpc. Ma on wówczas interes prawny w dochodzeniu takiego ustalenia.

Z taką właśnie sytuacją mamy do czynienia w sprawie niniejszej.

Już bowiem w chwili zawierania umowy o pracę i ustalania jej istotnych warunków, jasnym dla obu stron pozostawało, że powódka M. W. (1) świadczyć będzie pracę w pełnym wymiarze czasu pracy i otrzymywać będzie wynagrodzenie w wysokości 1500 zł netto. Nie wynikało to jednak z decyzji i wyboru samej powódki. Zostało to narzucone przez pozwanego. Mówiła o tym zarówno powódka jak i wszyscy przesłuchiwani w sprawie świadkowie, którzy pracowali razem z nią zarówno w sklepie na ul. (...) jak i w sklepie na ul. (...). Świadczyli ci zgodnie podawali, że każdy z nich pracował tyle samo godzin na zmianie a powódka nie była tu wyjątkiem. Jeden i drugi sklep czynny był każdego dnia w dni powszednie jak i w każdą niedzielę. Znamionym jest tu również, że wśród tych świadków są osoby, które - podobnie jak powódka - miały umowy o pracę, w których wpisany był wymiar czasu pracy 1/4 etatu, podczas gdy pracowali codziennie w pełnym wymiarze czasu pracy. Nadto, żaden z nich nie miał wyboru co do tego jaki wymiar czasu pracy wpisze w pisemnej umowie pozwany. Nie było też ich wolą aby wymiar ten wynosił owe 1/4 etatu. Świadczyli zatem potwierdzali tezę powódki o tym, iż już na samym początku, gdy ustalali z pozwanym swoje zatrudnienie, jasnym dla nich było, że pracują w pełnym wymiarze czasu pracy. Zapisy zatem na ich pisemnych umowach o pracę również nie obrazowały rzeczywistego stanu rzeczy, tak jak u powódki. Mowa tu o świadkach: A. B., I. D., P. M.. Wszyscy oni podawali, że ich pisemne umowy pokazywały 1/4 etatu a w rzeczywistości pracowali w pełnym wymiarze czasu pracy.

W świetle powyższego twierdzenia pozwanego jakoby to na życzenie samej powódki zawarta z nią została umowa w wymiarze 1/4 etatu ocenić należy jako całkowicie nieprawdziwe. W ocenie Sądu bowiem twierdzenie to jest wyłącznie przyjętą przez pozwanego argumentacją na potrzeby niniejszego procesu. W rzeczywistości, zdaniem Sądu, pozwany realizował praktykę zawierania umów o pracę w zaniżonym wymiarze czasu pracy, ale wyłącznie dlatego by zmniejszyć koszty prowadzenia swojej działalności. Trudno bowiem przyjąć by niemal wszyscy pracownicy domagali się umowy o pracę, która to miałaby obrazować nieprawdziwy stan rzeczy. Żaden z tych pracowników, którzy zeznawali w toku postępowania, tezy tej nie potwierdził. Było wręcz przeciwnie, zapisy w pisemnej umowie o pracę były im narzucane przez pozwanego.

Wniosek co do opisanej wyżej praktyce pozwanego potwierdza również fakt, że niektórzy z tych pracowników nie posiadali w ogóle pisemnej umowy o pracę. Dotyczy to pracowników: Ł. S. (1), który przez jakiś czas pracował bez umowy, A. R. (1) – kilka miesięcy także pracowała bez umowy – oraz P. S. (1), która to pisemną umowę o pracę otrzymała od pozwanego w listopadzie 2016r. a zatrudniona została w 2015r. i kilka miesięcy w 2015r. pracowała.

Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków Sąd ocenił jako wiarygodne. Waleru takiego z pewnością nie można nadać relacjom pozwanego A. S. (1), który – oprócz tego, że to na życzenie powódki umowa zawarta była w wymiarze 1/4 etatu - podawał również, że powódka pracowała krócej niż pozostali pracownicy, a jednocześnie nie potrafił wskazać ile godzin dziennie powódka pracowała. W ocenie Sądu taka sytuacja jest po prostu niemożliwa a to zarówno w świetle relacji świadków jak i z uwagi na godziny pracy obu sklepów. Zresztą, co w tym miejscu należy podkreślić, sam pozwany w toku procesu prezentował sprzeczne argumenty co pozwoliło Sądowi na zakwestionowanie wiarygodności jego twierdzeń. Mianowicie, w sprzeciwie od wyroku zaocznego podnosił, że powódka wielokrotnie prosiła o umowę w pełnym wymiarze czasu pracy, ale tłumaczył jej pozwany, że pozwany nie jest tym zainteresowany z uwagi na jego aktualne potrzeby. Słuchany w charakterze strony z kolei podnosił, iż to na wyraźne życzenie powódki zawarto umowę w wymiarze 1/4 etatu i w taki też sposób powódka pracowała. Sprzeczności tej nie sposób racjonalnie uzasadnić. Uzasadnia ona, zdaniem Sądu, zakwestionowanie twierdzeń pozwanego w całości.

W tej sytuacji Sąd przyjął, iż przeprowadzone postępowanie dowodowe w pełni potwierdziło zasadność roszczenia powódki i jej argumentacji. Strony zawarły bowiem umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie której powódka pracowała jako sprzedawca a ustalone zasadnicze wynagrodzenie powódki wynosiło 1500 zł.

Tym samym wydany w dniu 5 maja 2016r. wyrok zaoczny należało utrzymać w mocy zgodnie z art. 347 kpc.

Wobec cofnięcia żądania zgłoszonego w piśmie procesowym z dnia 13 lipca 2016r. obejmującego żądanie wynagrodzenia za pracę i za pracę w godzinach nadliczbowych, postępowanie w tym zakresie należało umorzyć.