

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 maja 2017 r.

Sąd Rejonowy w (...) IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Giżewska - Rozmus
Ławnicy:	Janina Czetowicz Zbigniew Kukuć
Protokolant:	st. sekr. sądowy Joanna Racis

po rozpoznaniu w dniu 18 maja 2017 r. w (...)

na rozprawie sprawy z powództwa K. C. (1)

przeciwko Syndykowi Masy Upadłości A. M. (1) (...) Agencja (...)

o ustalenie istnienia stosunku pracy, o ustalenie istnienia stosunku pracy w pełnym wymiarze, o wynagrodzenie, o wydanie świadectwa pracy

I ustala, że powódkę K. C. (1) i A. M. (1) (...) Agencja (...) łączyła umowa o pracę na pełen etat w okresie od dnia 01.01.2015r. do dnia 31.07.2016r.

II w pozostałym zakresie umarza postępowanie,

III nie obciąża powódki kosztami procesu na rzecz pozwanego.

IV P 285/16

## UZASADNIENIE

Powódka K. C. (1) w pozwie skierowanym przeciwko D. B. Syndykowi Masy Upadłości przedsiębiorcy A. M. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) Agencja (...) w upadłości likwidacyjnej wniosła o:

1.ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy A. M. (1) a powódką od 01.04.2005 do 30.04.2009

2.ustalenie istnienia stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy pomiędzy A. M. (1) a powódką w okresach:

- od 01.05.2009r. do 31.12.2009r.

- od 01.01.2010r. do 31.12.2010r.

- od 01.01.2011r. do 31.07.2016r.

3. zasądzenie wyrównania wynagrodzenia za pracę do wysokości wynagrodzenia wynikającego z pracy w pełnym wymiarze czasu pracy w kwotach:

- 3500 zł za okres od 01.08.2013r. do 31.12.2014r.

- 15960 zł za okres od 01.01.2015r. do 31.07.2016r.

4. zobowiązanie pozwanego syndyka do wydania powódce świadectwa pracy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku obejmującego okres od dnia 01.04.2005r. do 01.05.2009r.

Uzasadniając swoje roszczenia powódka wskazała, że 01.04.2005r. została zatrudniona przez A. M. i pracowała jako dozorca zakładu. Stawiała się do pracy codziennie od poniedziałku do piątku. A. M. nadzorował jej pracę na bieżąco. Dzwonił jeśli coś było niewykonane, sprawdzał obecność pracowników, przyjeżdżał na teren zakładu, wydawał polecenia ustne. W jego imieniu dyspozycje wydawał także W. P.. Powódka była zobowiązana do osobistego świadczenia pracy i wykonywania poleceń pracodawcy i brygadzysty. Dnia 30.04.2009r. pomiędzy powódką a A. M. została zawarta umowa o pracę na czas określony od 01.05.2009r. do 31.12.2009r. Następnie zawarła umowę (...)12.2009r., a 31.12.2010r. zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony. W umowach wymiar czasu pracy został ustalony na 0,5 etatu. Jednak powódka świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie od 2010 do 2012r. jej czas pracy wynosił 12 godz. od godz. 19:00 do 7:00 oraz 16 godzin od 15:00 do 07:00, po czym miała przerwę do następnego dnia do godz. 15:00. Od 15.10. 2012r. świadczyła pracę od 18:00 do 6:00.

W toku procesu powódka cofnęła swoje roszczenia, ostatecznie żądając ( pismo z dnia 05.01.2017r. k. 68, protokoły rozprawy z dnia 12.01.2017r. i 23.03.2017r.) ustalenia stosunku pracy w pełnym wiarze czasu pracy w okresie od 01.01.2015r. do 31.07.2016r.

W odpowiedzi na pozew D. B. Syndyk Masy Upadłości przedsiębiorcy A. M. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) Agencja (...) w upadłości wniósł o oddalenie powództwa. Pozwany zaprzeczył jakoby powódka świadczyła pracę na rzecz upadłego w okresie od 01.04.2005r. do 30.04.2009r. Z dokumentacji przekazanej pozwanemu taki fakt nie wynika. Z okoliczności podawanych przez powódkę w uzasadnieniu pozwu jednoznacznie wynika, że wolą stron było świadczenie przez powódkę usług a nie pracy. Przedstawiając rozważania w tym zakresie wskazano, iż konsekwencją powyższego jest również bezzasadność roszczenia o wydanie świadectwa pracy za okres od 01.04.2005r. do 01.05.2009r. Odnośnie okresu od 01.05.2009r. do 31.07.2016r. pozwany zaprzeczył jakoby powódka pracowała w większym wymiarze czasu pracy niż pół etatu, a zatem jakoby przysługiwały jej jakiegokolwiek roszczenia pracownicze, a w szczególności wyższe wynagrodzenie. Pozwany wskazał, że powódka dochodząc roszczenia o ustalenie stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie art. 189 kpc nie wykazała interesu prawnego w uzyskaniu takowego roszczenia. Odnośnie okresu zatrudnienia od 01.05.2009r. powódka może swoje roszczenie zaspokoić w ramach powództwa o zapłatę . Wskazano, iż w zakresie roszczeń pieniężnych powódka winna zgłosić je w trybie zgłoszenia wierzytelności do masy upadłości.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka K. C. (1) zawarła w dniu 30.04.2009r. umowę o pracę z A. M. (1) (...) Agencja Usługowo –Handlowa (...) na czas określony od 01.05.2009r. do 31.12.2009r., na pół etatu, na stanowisku dozorca zakładu. Następnie zawarła kolejną umowę na tych samych warunkach na okres od 01.01.2010r. do 31.12.2010r. W dniu 31.12.2010r. strony podpisały umowę na czas nieokreślony i wskazały wymiar czasu pracy 0,5 etatu, stanowisko: dozorca zakładu.

( dowód: umowy k. 14-17)

W okresie od 01.01.2015r. do 31.07.2016r. powódka stawiała się w pracy na godz. 18:00 do godz. 6:00 rano dnia następnego. Przychodziła co drugi dzień niezależnie od przypadających dni tj również w niedziele i święta. Powódka nie korzystała w tym okresie z dni wolnych za dni pracy. Nie przebywała także na urlopie wypoczynkowym.

W okresie od 2010 do 2012r. pracowała na zmianę z D. K. i wówczas wykonywały swoje obowiązki od godz. 15:00 do 7:00, a gdy odeszła druga dozorczyń powódka od 2012r. zaczęła pracować w systemie – co drugi dzień, w godzinach od godz. 18:00 do godz. 6:00 następnego dnia.

W ramach swoich obowiązków powódka: paliła w piecu, karmiła i wypuszczała psy, kosiła i grabiła trawę, grabiła i wywoziła jesienią liście, odgarniała śnieg zimą.

( dowód: zaświadczenie k. 95, zeznania świadka Z. O. k. 109-110v, W. P. k. 110-111, przesłuchanie powódki K. C. k.128-129 w zw. z k. 78v, 111)

Postanowieniem z dnia 02.06.2016r. Sądu Rejonowego w (...) Sąd Gospodarczy Wydział V Gospodarczy w sprawie V GU 203/15 ogłoszono upadłość A. M. przedsiębiorcy prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) Agencja (...) obejmującą likwidację majątku dłużnika.

W związku z ogłoszeniem upadłości pracodawcy, w dniu 14.06.2016r. działający za upadłego syndyk masy upadłości, rozwiązał z powódką umowę o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, który wynosi 1 miesiąc i upływał w dniu 31.07.2016r.

( dowód: odpis postanowienia k. 20, rozwiązanie umowy k. 18, zawiadomienie o ogłoszeniu upadłości k. 19)

W związku z ogłoszeniem upadłości A. M. powódka w lipcu 2016r. dokonała zgłoszenia wierzytelności do masy upadłości w zakresie wynagrodzenia za pracę.

( dowód: zgłoszenie wierzytelności k. 54-57)

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powódki, sprecyzowane ostatecznie jako ustalenia, iż strony łączył w okresie od 01.01.2015r. do 31.07.2016r. stosunek pracy w pełnym etacie, jest uzasadnione i zasługuje na uwzględnienie.

Podstawę rozstrzygnięcia w tej kwestii stanowi art. 189 kpc, który przewiduje, iż powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Strona pozwana stała na stanowisku, że powódce nie przysługuje interes prawny w przedmiotowym ustaleniu. Podkreślono, że powództwo o ustalenie ma charakter wyjątkowy i może być wytoczone w sytuacji, gdy nie ma możliwości skierowania roszczenia o świadczenie. Powódka może swoje roszczenia zaspokoić w ramach powództwa o zapłatę ( k. 49).

W ocenie Sądu, nie można zgodzić się z tak jednoznacznie postawioną tezą, która miałyby odnosić się do wszystkich stanów faktycznych. Należy podkreślić, iż każda sytuacja jest indywidualna i wymaga takiego potraktowania. Nie budzi wątpliwości, że co do zasady interes prawny istnieje tylko wówczas, gdy powód potrzebę ochrony prawnej swej sfery prawnej uczynić może zadość przez samoustalenie istnienia stosunku prawnego lub prawa, a interes ten nie występuje gdy już jest możliwe wytoczenie powództwa o świadczenie (...) ( wyrok SN z dnia 30.10.1990r. I CR 649/90). Jednakże dalej w przytoczonym judykacie wskazuje się: „chyba że ze spornego stosunku prawnego wynikają jeszcze dalsze skutki, których dochodzenie w drodze powództwa o świadczenie nie jest możliwe lub nie jest jeszcze aktualne.”

W tym miejscu zasadne jest przytoczenie poglądu zawartego w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 22.10.2013r. III PK 33/13 w sposób szeroki odnoszącego się do kwestii możliwości i prawnej zasadności ustalenia na podstawie art. 189 kpc czy strony łączył stosunek prawny w pełnym wymiarze. „...prawo pracownika do powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy nie jest niczym wyjątkowym. Sam ustawodawca umieszcza je w systemie prawnym. Jest jednak sprawa pracownika o „istnienie” stosunku pracy (art. 23<sup>1</sup> KPC). Sprawa z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy należy do właściwości rzeczowej sądów rejonowych (art. 461 § 1<sup>1</sup> KPC). Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy przysługuje inspektorowi pracy i może je wytaczać na rzecz pracownika albo za zgodą powoda wstępować do postępowania w takiej sprawie (art. 63<sup>1</sup> KPC). Sprawa o ustalenie stosunku pracy wymieniona jest

też bezpośrednio jako sprawa z zakresu prawa pracy w art. 476 § 1<sup>1</sup> KPC. Skoro więc sam ustawodawca wyodrębnia jako samodzielną sprawę o ustalenie stosunku pracy, to oznacza to, że są to regulacje szczególne do art. 189 KPC i potwierdzają jedynie, że w takim powództwie o ustalenie zawsze zawiera się interes prawny, o który chodzi w tym przepisie. Wszak nie trzeba szerzej uzasadniać, że w sporze o istnienie stosunku pracy, żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywym prawie (interesse) powoda pracownika nie tylko aktualnym lecz i przyszłym, nie tylko w sferze zatrudnienia lecz i ubezpieczenia społecznego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009 r., II PK 156/09). Pracownik ma samodzielne prawo do ustalenia (potwierdzenia) stosunku pracy i prawo to jest aktualne na gruncie art. 189 KPC także wtedy, gdy domaga się ustalenia zatrudnienia na pełnym etacie w miejsce zatrudnienia w niepełnym wymiarze pracy, gdy faktycznie zatrudniony jest na pełnym etacie (a maiori ad minus). Stosunek pracy to praca w określonej zależności (realnej) i dlatego jest albo jej nie ma (art. 22 § i § 1<sup>1</sup> KP). Nieprawidłową jest sytuacja, gdy pracownik zatrudniony jest w pełnym wymiarze czasu pracy, a pracodawca twierdzi, że zatrudnia pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/4, 1/2). Taka sytuacja nie powinna trwać nie tylko ze względu na zwykłe prawo zatrudnionego do potwierdzenia jego sytuacji prawnej. W trybie art. 189 KPC w istocie nie ustala się a potwierdza stosunek pracy. Spór w tym zakresie może rozstrzygnąć tylko sąd.”

Dokonując rozstrzygnięcia niniejszej sprawy Sąd wziął pod uwagę czy wynik postępowania będzie miał szersze spektrum działania, odnosząc się do sytuacji pracowniczej powódki w całości. Dokonanie ustalenia, co do łączącego strony stosunku prawnego, rozciąga się bowiem zarówno na sferę ściśle wynikającą z praw i obowiązków pracownika i pracodawcy, ale ma również aspekt szerszy, w tym dotyczący świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych. Na tym etapie postępowania powódka wskazywała, że ustalenie jest jej potrzebne celem ubiegania się o wcześniejszą emeryturę. Jednakże, z dokumentów złożonych do akt sprawy wynika, że nierozstrzygnięte są kwestie finansowe związane z zatrudnieniem powódki u A. M.. „Nie można odmówić pracownikowi prawa do ustaleniu zatrudnienia na pełnym etacie. Nie jest zasadny argument, że powództwo o ustalenie stosunku pracy nie jest dopuszczalne, gdy powód może usunąć niepewność w drodze powództwa o świadczenie, albowiem jest to kosztowniejsze nie tylko dla pracownika, a także systemowo nieracjonalne. Samo ustalenie może wszak eliminować potencjalne dalsze spory” (postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 22.10.2013r. III PK 33/13). Należy także wskazać, że „Możliwość wytoczenia powództwa o świadczenie nie wyklucza interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego lub prawa, jeżeli zapewni ono w większym stopniu ochronę praw powoda niż orzeczenie zobowiązujące do świadczenia. Ograniczenie możliwości wystąpienia z powództwem o ustalenie w takich sytuacjach byłoby sprzeczne z jego celem, którym, jak się podkreśla, jest zapewnienie skutecznej ochrony prawnej realizowanej w ramach szeroko pojmowanego dostępu do sądu” ( wyrok SN z 10.04.2014r. II PK 179/13).

Materiał dowodowy przedstawiony przez strony, nie jest obszerny. Nie mniej jednak pozwala ustalić faktyczny czas pracy powódki w spornym okresie. Wprost, odnośnie czasu pracy powódki, zeznała sama K. C.. W toku trwającego postępowania konsekwentnie utrzymywała, że od momentu gdy zaczęła sama pracować, w tym w ostatnich latach 2015-2016, przychodziła do pracy co drugi dzień i wykonywała swoje zadania od godz. 18:00 do 6:00. Z. O. wskazywał jeszcze dłuższe godziny pracy powódki tj od około godz. 15:00 do 7:00, co drugi dzień. Powódka wyjaśniła, że w takich godzinach pracowała, ale we wcześniejszym okresie. Również W. P. nie potrafił jednoznacznie wskazać w jakich godzinach pracowała powódka. Nie mniej jednak potwierdził, że co najmniej od godzin wczesno wieczornych do porannych powódka stróżowała na obiekcie. Uwzględniając całość zeznań tych osób oraz przesłuchanie powódki bez wątplenia należy stwierdzić, że powódka pracowała co drugi dzień nie korzystając z dni i godzin wolnych za wykonana pracę. Pracowała w przypadające w tym systemie niedziele i święta, bez otrzymania dni wolnych. W zakresie godzin pracy Sąd przyjął za wiarygodne twierdzenia K. C.. Albowiem jak wynika z organizacji pracy na obiekcie, powódka podlegała właścicielowi, z którym ustaliła czas i dni pracy oraz zakres obowiązków. Zeznający w sprawie świadkowie byli to pracownicy produkcji, którzy pracowali zasadniczo od godz. 7:00 do 15:00 lub dłużej. Jednakże były to godziny niepokrywające się z godzinami pracy K. C.. Ich spostrzeżenia mają charakter sporadyczny, nie mniej potwierdzają system pracy powódki.

Analiza godzin pracy powódki w poszczególnych miesiącach przy przyjęciu, że K. C. pracowała co drugi dzień od godz. 18:00 do 6:00 rano dnia następnego wskazuje, że powódka przekraczała w każdym miesiącu przypadający na ten

miesiąc czasu pracy pracownika zatrudnionego w pełnym etacie. Np. przy przyjęciu prostego wyliczenia, że w styczniu 2015r. jest 31 dni i powódka pracowała 15 dni, po przemnożeniu przez 12 h daje to wynik 180 h, podczas gdy norma czasu pracy przypadająca na ten miesiąc wynosiła 160 h.

Dlatego też, Sąd opierając się na analizie zgromadzonego materiału dowodowego oraz w oparciu o art. 189 kpc, dokonał ustalenia, iż w okresie od 01.01.2015r. do 31.07.2016r. powódkę i A. M. łączył stosunek pracy- umowa o pracę na pełen etat ( pkt I wyroku).

W toku postępowania powódka cofnęła w znacznej części swoje roszczenia dochodząc jedynie ustalenia, iż łączył ją z A. M. stosunek pracy w pełnym etacie w okresie od 01.01.2015r. do 31.07.2016r. Strona pozwana wyraziła zgodę na cofnięcie wnosząc o zasądzenie kosztów postępowania. Tym samym w punkcie II wyroku umorzono postępowanie. Jednocześnie, w ocenie Sądu, w niniejszej sprawie zachodziły podstawy do zastosowania wobec powódki dobrodziejstwa przewidzianego w art. 102 kpc w zakresie cofniętego powództwa. Na powyższe rozstrzygnięcie wpływ ma zarówno charakter sprawy, jak i sytuacja ekonomiczna powódki. Roszczenia, z którymi wystąpiła K. C., miały charakter wieloraki, jednocześnie nie były jednoznaczne pod względem oceny prawnej ( znajduje to także potwierdzenie w stanowiskach prezentowanych przez strony w pismach procesowych). Dodatkowo, K. C. jest w bardzo trudnej sytuacji ekonomicznej, albowiem pozostaje bez pracy i otrzymuje jedynie zasiłek z (...) w wysokości 106 zł.

SSR Grażyna Giżewska- Rozmus