

Sygn. akt VI P 285/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 stycznia 2016r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Katarzyna Brzozowska

Ławnicy: Krystyna Markisz, Bogusław Mardyla

Protokolant: sekr. sądowy Mirosława Marszałek

po rozpoznaniu w dniu 14.01.2016r. w Gdańsku

na rozprawie

sprawy z powództwa A. O.

przeciwko W. U. i Z. Z.

o ustalenie, wynagrodzenie

I. ustala, że powódkę A. O. i pozwanych W. U. i Z. Z., prowadzących działalność gospodarczą pod nazwą: Przychodnia (...) spółka cywilna w G., łączył stosunek pracy w okresie od 19 listopada 2014r. do 01 lutego 2015r. na stanowisku technika weterynarii w pełnym wymiarze czasu pracy;

II. zasądza od pozwanych W. U. i Z. Z. solidarnie na rzecz powódki A. O. kwoty:

a) 719,55 zł (siedemset dziewiętnaście złotych 55/100) netto tytułem wynagrodzenia za pracę za listopad 2014r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2014r. do dnia zapłaty,

b) 368 zł (trzysta sześćdziesiąt osiem złotych) netto tytułem wynagrodzenia za pracę za grudzień 2014r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2015r. do dnia zapłaty,

c) 1.700 zł (jeden tysiąc siedemset złotych) netto tytułem wynagrodzenia za pracę za styczeń 2015r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2015r. do dnia zapłaty,

d) 229,11 zł (dwieście dwadzieścia dziewięć złotych 11/100) netto tytułem wynagrodzenia chorobowego za luty 2015r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2015r. do dnia zapłaty;

III. oddala powództwo w pozostałej części;

IV. znosi koszty procesu pomiędzy stronami;

V. wyrokowi w pkt II. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.700 zł (jeden tysiąc siedemset złotych).

Sygn. akt VI P 285/15

Uzasadnienie

Powódka A. O. pozwem skierowanym przeciwko W. U. i Z. Z. wniosła o:

1. ustalenie istnienia pomiędzy nią a pozwanymi W. U. i Z. Z. prowadzącymi wspólnie działalność gospodarczą – Przychodnia (...) s.c. w G., stosunku w postaci umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 19 listopada 2014 r. w pełnym wymiarze czasu pracy – 8 godzin dziennie, za miesięcznym wynagrodzeniem 2.345 zł brutto i potwierdzenie na piśmie zawarcia pomiędzy powódką i pozwanymi umowy o pracę na ww. warunkach,
2. zasądzenie solidarnie od pozwanych na rzecz powódki kwoty 3.016,66 zł tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę wraz z ustawowymi odsetkami od kwot:
 - 719,55 zł od dnia 11 grudnia 2014r. do dnia zapłaty,
 - 368 zł od dnia 11 stycznia 2015r. do dnia zapłaty,
 - 1.700 zł od dnia 11 lutego 2015r. do dnia zapłaty,
 - 229,11 zł od dnia 11 marca 2015r. do dnia zapłaty.

Pozwani wnieśli o oddalenie powództwa.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka A. O. jest technikiem weterynarii (od czerwca 2014r.). W trakcie nauki w zaocznym Technikum Weterynaryjnym odbyła obowiązkową praktykę w lecznicy weterynaryjnej. W okresie letnim była także zatrudniona jako instruktor jeździectwa.

(dowód: zeznania powódki k. k.210, k.218-219, k.181, k.183-184)

Pozwany W. U.i Z. Z. (lekarze weterynarii) prowadzą Przychodnię (...) spółka cywilna w G..

(okoliczność bezsporna)

Do przychodni pozwanych przychodziła z psem matka powódki. W trakcie jednej z wizyt w listopadzie 2014r. zapytała Z. Z. o możliwość zatrudnienia powódki w lecznicy.

(dowód: zeznania świadka K. K. k.210, k.214-217,

zeznania powódki k.210, k.218-219, k.181, k.183-184,

zeznania pozwanego Z. Z. k.210, k.220)

Pozwany Z. Z., po ustaleniu z pozwanym W. U., przekazał informację, że powódka może zgłosić się na próbę jako technik weterynarii.

(dowód: zeznania powódki k.210, k.220)

W przychodni weterynaryjnej nie był zatrudniony żaden technik weterynarii; zatrudnieni byli lekarze weterynarii, po odbyciu stażu w ramach skierowania z Urzędu Pracy.

(dowód: zeznania pozwanego Z. Z. k.210, k.220)

Następnie pozwani odbyli z powódką rozmowę w sprawie warunków zatrudnienia. Powódka miała zostać zatrudniona jako technik weterynarii za wynagrodzeniem w kwocie 1.700 zł netto miesięcznie.

(dowód: zeznania powódki k.210, k.218-219, k.181, k.183-184)

W trakcie rozmowy pozwani nie zwrócili się do powódki o przedstawienie dokumentów i informacji odnośnie odbywanych praktyk i wykonywanych czynności.

(dowód: zeznania pozwanego Z. Z. k.210, k.220)

Powódka rozpoczęła wykonywanie czynności od dnia 19 listopada 2014r.

(dowód: zeznania powódki k.210, k.218-219, k.181, k.183-184)

Powódka miała sprawować bieżącą opiekę nad zwierzętami (monitorowanie pacjentów), sterylizować narzędzia, wykonywać czynności pomocnicze (składanie rękawiczek), oraz asystować przy zabiegach.

(dowód: zeznania powódki k.210, k.218-219, k.181, k.183-184,

zeznania pozwanego Z. Z. k.210, k.220,

zeznania świadka M. O. k.210, k.212-214)

W przychodni prowadzony był grafik zabiegów i godziny pracy powódki powiązane były z godzinami zabiegów.

(dowód: zeznania pozwanego W. U. k.210, k.219-220, k.181, k.184)

W przychodni prowadzona była dla lekarzy weterynarii lista obecności.

(dowód: zeznania pozwanego W. U. k.210, k.219-220, k.181, k.184,

zeznania pozwanego Z. Z. k.210, k.220,

dokumentacja fotograficzna k.33-35)

Od 8 grudnia 2014r. powódka notowała godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy.

(dowód: kopia notatek k.122,

zeznania pozwanego W. U. k.210, k.219-220, k.181, k.184,

zeznania pozwanego Z. Z. k.210, k.220)

Po zakończeniu miesiąca wykaz przepracowanych godzin przekazywany był W. U., który nanosił na nich swoje adnotacje związane z ilością przepracowanych godzin w odniesieniu do 8-godzinnej normy dobowej czasu pracy i normy tygodniowej.

(dowód: kopia notatek k.122)

Powódka pracowała w okresie od 8 grudnia 2014r. w godzinach:

- 8.12.2014r. – od 10 do 16,

- 9.12.2014r. – wolne,

- 10.12.2014r. – od 9.30 do 19.00,

- 11.12.2014r. – od 9.00 do 20.00,

- 12.12.2014r. – od 8.30 do 20.00,

- 15.12.2014r. – od 10.00 do 18.00,
- 16.12.2014r. – od 12.30 do 19.00,
- 17.12.2014r. – od 12.00 do 18.30,
- 18.12.2014r. – od 12.00 do 20.00,
- 19.12.2014r. – od 10.30 do 21.00,
- 22.12.2014r. – od 10.00 do 17.00,
- 13.12.2014r. – od 11.00 do 18.30,
- 29.12.2014r. – od 10.00 do 16.30,
- 30.12.2014r. – od 13.30 do 19.00,
- 02.01.2015r. – od 9.00 do 15.00,
- 05.01.2015r. – od 8.00 do 16.30,
- 07.01.2015r. – od 10.00 do 18.00,
- 08.01.2015r. – od 10.00 do 19.30,
- 09.01.2015r. – od 10.30 do 17.30,
- 12.01.2015r. – od 9.30 do 15.00,
- 13.01.2015r. – od 12.00 do 19.00,
- 14.01.2015r. – od 10.00 do 18.00,
- 15.01.2015r. – choroba,
- 16.01.2015r. – choroba,
- 19.01.2015r. – do 9.30 do 16.00,
- 20.01.2015r. – od 12.00 do 19.00,
- 21.01.2015r. – od 10.00 do 19.00,
- 22.01.2015r. – od 10.00 do 18.00,
- 23.01.2015r. – od 10.00 do 17.00,
- 26.01.2015r. – od 10.00 do 15.30,
- 27.01.2015r. – od 11.00 do 17.30,
- 28.01.2015r. – od 10.00 do 18.00,
- 29.01.2015r. – od 10.00 do 19.00,
- 30.01.2015r. – od 12.00 do 18.00.

(dowód: kopia notatek k.122)

W grudniu 2014r. powódce wypłacone zostało wynagrodzenie w kwocie 1.322 zł netto.

(okoliczność bezsporna)

Powódka od dnia 02.02.2015r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego – w związku z ciążą.

(dowód: kopia zwolnienia lekarskiego k.45 k.65, k.67, k.69)

W dniu 2 marca 2015r. powódce wypłacona została kwota 1.168,85 zł tytułem wynagrodzenia za luty 2015r.

(dowód: potwierdzenie transakcji k.62)

W dniu 7 marca 2015r. powódce wypłacona została kwota 1.700 zł tytułem (...).

(dowód: potwierdzenie transakcji k.63)

W dniu 4 kwietnia 2015r. powódce wypłacona została kwota 302,04 zł tytułem wynagrodzenia za marzec 2015r.

(dowód: potwierdzenie transakcji k.64)

W styczniu 2015 roku powódka poprosiła pozwanych o sporządzenie pisemnej umowy o pracę.

Pozwani sporządzili dwa dokumenty – „umowa zlecenia” na okres od dnia 3 listopada 2014 roku do 31 stycznia 2015 roku oraz „umowa o pracę na czas określony” od dnia 2 lutego 2015r. do dnia 31.01.2017r.. Drugi z dokumentów został przesłany powódce. Nie został przez nią podpisany.

(dowód: wydruk projektu umowy o pracę k.49-50)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo należy uznać za zasadne w części.

Okoliczności faktyczne w sprawie Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadków M. O. K. K. (2) i N. K. – w zakresie uznanym za wiarygodne oraz zeznania stron – w zakresie uznanym za wiarygodne.

Zeznaniom świadka M. O. Sąd przyznał walor wiarygodności w części. Dokonując oceny wiarygodności zeznań tego świadka należy mieć na względzie, iż są one tendencyjne i pozbawione spontaniczności. Zwrócić uwagę należy, iż świadek stara się przekazać konkretne informacje, które uważa za korzystne dla powódki, niezależnie od tego, jaka jest treść pytania. Widoczne jest to zwłaszcza w opisie świadka doświadczenia powódki, kiedy to świadek szeroko rozwodzi się nad zamiłowaniem powódki do pracy ze zwierzętami i wykonywanymi czynnościami (powódka zajmuje się i diagnozuje zwierzęta w rodzinie). Z tych względów, zeznania świadka należy oceniać ostrożnie. Sąd uznał więc za wiarygodne zeznania świadka co do samego wykonywania przez powódkę pracy na rzecz pozwanych oraz wysokości wynagrodzenia miesięcznego. W tym zakresie zeznania świadka korelują z pozostałymi, wiarygodnymi dowodami w sprawie. Sąd odmówił natomiast wiarygodności zeznaniom świadka co do podstawy zatrudnienia (umowa o pracę na czas nieokreślony) oraz godzin pracy powódki. Odnośnie tej ostatniej okoliczności, zeznaniom świadka przeczy treść sporządzanych przez powódkę notatek wskazujących na godziny jej pracy. Jak z nich wynika, powódka zaczynała pracę zarówno o godz. 8.30, jak i o godz. 13.30; również godziny zakończenia pracy bywały różne, choć z reguły późnopołudniowe lub wieczorne.

Zeznania świadka K. K. (2) zostały przez Sąd ocenione z dużą ostrożnością. Zeznania te są nieobiektywne i tendencyjne. Nadto świadek wykazuje w relacji skłonność do wypowiedzania twierdzeń ogólnych, stanowiących – jak się zdaje – bezrefleksyjne odtworzenie spostrzeżeń innych. Świadek np. podała, że powódka w czasie pracy jako

instruktor jeździectwa udzielała też bieżącej pomocy zwierzętom. Jednakże świadek nie była w stanie – poza tym ogólnikiem, służącym do umotywowania wywodów strony powodowej co do zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony – podać, jakie konkretnie czynności i w jakim zakresie miałyby wykonywać powódka. Świadek wskazywała, że nie była obecna przy powódce – jest to całkowicie zrozumiałe. Jednakże należy mieć na względzie, iż zapewne powódka, opowiadając świadkowi o swojej pracy, nie posługiwała się stwierdzeniami, że udziela bieżącej pomocy leczniczej zwierzętom, lecz raczej opisałaby konkretną sytuację. Zeznania świadka odnośnie godzin rozpoczynania i kończenia pracy przez powódkę nie znajdują odzwierciedlenia w treści notatek powódki odnośnie godzin pracy (k.122). Nie mogą więc być uznane za wiarygodne. W ocenie Sądu, zeznania świadka nakierowane są na wsparcie interesu procesowego powódki, będącej wszak córką świadka, a więc mogą zostać uznane za wiarygodne jedynie w takiej części, w jakiej nie budzą wątpliwości co do zgodności z innymi, uznanymi za wiarygodne, dowodami w sprawie.

Zeznaniom świadka N. K. Sąd dał wiarę, aczkolwiek nie mają one istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Zeznania świadka są jasne, w przypadku braku wiedzy na temat danej okoliczności, świadek wyraźnie to wskazuje, co świadczy o braku tendencji do konfabulacji. Jednakże, z uwagi na fakt, iż świadek nie był bezpośrednio przy okolicznościach istotnych dla sprawy, a zna je jedynie z relacji innych osób w ograniczonym zakresie, jego zeznania nie mają pierwszorzędного znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Zeznaniom powódki Sąd dał wiarę w części. W ocenie Sądu, zeznania powódki nie są spontaniczne; nie wynikają z odtworzenia rzeczywistego stanu rzeczy. Zwraca uwagę fakt, iż powódka przy składaniu zeznań posługuje się terminologią prawniczą (np. pracodawca, umowa o pracę na czas nieokreślony), nie zaś zwykle używanymi sformułowaniami potocznymi. Wskazuje to na nie spontaniczność w relacji powódki. Zeznania te cechują się tendencyjnością i nakierowane są generalnie na uzyskanie korzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, zgodnego z żądaniem pozwu. Okoliczności te wpływają na ocenę wiarygodności i mocy dowodowej zeznań powódki, które należy uznać za wiarygodne tylko w takim zakresie, w jakim nie budzą wątpliwości co do zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy. Jako wiarygodne Sąd ocenił zeznania powódki co do okoliczności podjęcia zatrudnienia (rozmowa matki powódki z jednym z pozwanych), stanowiska (technik weterynarii), daty rozpoczęcia pracy (19 listopada 2014r.), faktycznego wykonywania czynności oraz wysokości wynagrodzenia. W tym zakresie zeznania powódki są konsekwentne, niezmiennie w toku postępowania. Cechują się logiką i mają przekonywający charakter, a także korelują w części z zeznaniami pozwanych (np. co do wysokości wynagrodzenia w kwocie 1.700 zł uzgodnionego w zakresie wynagrodzenia za grudzień i styczeń) oraz z zeznaniami świadków K. K. (2) i M. O. (w zakresie uznanym za wiarygodne). Sąd odmówił natomiast wiarygodności zeznaniom powódki co do rodzaju wykonywanych czynności, zwłaszcza w początkowej fazie zatrudnienia (podawanie kroplówek, czy robienie zastrzyków), bowiem są one nielogiczne, nieprzekonywające i sprzeczne z zasadami probabilistyki. Nie sposób przyjąć, by powódka – niemająca żadnego praktycznego doświadczenia w zawodzie technika weterynarii – miała od razu wykonywać wszystkie czynności, zwłaszcza że – jak wynika ze zgodnych zeznań pozwanych – w przychodni pozwanych wykorzystywane jest najnowszy sprzęt. Powódka, która wprawdzie odbyła wymagane praktyki, nie posiadała jednak doświadczenia w pracy w stanowisku technika weterynarii, bowiem nigdy przedtem nie była na takim stanowisku zatrudniona. Oczywiście jest, że odbycie praktyk, aczkolwiek wzbogaca wiedzę, nie prowadzi do nabycia praktycznych umiejętności w stopniu pozwalającym na natychmiastowe wykonywanie pełnego zakresu obowiązków technika weterynarii. Zeznania powódki, że wykonywała samodzielnie cewnikowanie klaczy nie mogą świadczyć o posiadanym przez nią doświadczeniu, bowiem nie ulega wątpliwości, iż praktyka weterynaryjna w przychodni pozwanej skoncentrowana była na zwierzętach małych, domowych (psy, koty). Dlatego też nie można mówić o praktycznym doświadczeniu powódki. Również wcześniejsze doświadczenie zawodowe powódki jako instruktor jeździectwa, czy kosmetolog nie stanowią podstawy do uznania, że posiadała ona kwalifikacje praktyczne do wykonywania czynności technika weterynarii w pełnym zakresie. Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom powódki, że w trakcie rozmowy z pozwanymi o zatrudnieniu ustalone zostało, iż powódka zatrudniona zostanie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Zeznania powódki w tej części jawią się jako sprzeczne z zasadami logiki, probabilistyki i doświadczenia zawodowego. Stanowią one, w ocenie Sądu, element strategii procesowej powódki nakierowanej na uzyskanie korzystnego dla siebie rozstrzygnięcia. Nie sposób przyjąć, by pozwani zdecydowali się zatrudnić powódkę na podstawie umowy o pracę

na czas nieokreślony w sytuacji, gdy powódka nie miała żadnego (sic!) wcześniejszego doświadczenia zawodowego w pracy na stanowisku technika weterynarii. Powódka, co jest bezsporne, nie była nigdy jako technik weterynarii zatrudniona. Nie posiadała więc praktyki na tym stanowisku. Powódka ukończyła zaoczne Technikum Weterynaryjne, posiadała więc kwalifikacje formalne, które mogły stanowić podstawę do zatrudnienia w wyuczonym zawodzie. Jednakże w przypadku pierwszego zatrudnienia zasadą nie jest umowa o pracę na czas nieokreślony. Dla zbadania faktycznej przydatności pracownika na proponowanym stanowisku, Kodeks pracy przewiduje instytucję umowy o pracę na okres próbny. Jak zaś uczy doświadczenie zawodowe, zasadą jest zatrudnianie na początku na podstawie umów o pracę na czas określony. Wyjątkowo pracodawca od razu zatrudnia pracownika na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony; jednakże nie odbywa się to w przypadkach zupełnego braku wcześniejszego doświadczenia zawodowego wynikającego z poprzedniego zatrudnienia na takim stanowisku. Zgodne zeznania pozwanych przeczą zamiarowi zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Dlatego też, Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom powódki w tym zakresie.

Zeznaniom pozwanego W. U. Sąd przyznał walor wiarygodności w części. Sąd uznał za wiarygodne zeznania pozwanego co do samego faktu zatrudnienia powódki po rozmowie z matką powódki, okresu faktycznego świadczenia pracy. W tej części relacja pozwanego W. U. jest zbieżna z zeznaniami powódki i pozwanego Z. Z. Sąd dał wiarę zeznaniom pozwanego, iż wynagrodzenie powódki zostało ustalone na kwotę 1.700 zł netto, bowiem w tym zakresie korelują z zeznaniami powódki. Brak jest podstaw do podważania wiarygodności zeznań pozwanego, iż doszło do wypłaty wynagrodzenia za grudzień 2014r. w kwocie 1.332 zł (netto), gdyż powódka tę okoliczność potwierdziła. Sąd uznał również za wiarygodne zeznania pozwanego, że powódka nie posiadała umiejętności i doświadczenia w pracy na stanowisku technika weterynarii. Zarówno wykształcenie powódki (zaoczne technikum weterynaryjne), jak i dotychczasowe doświadczenie w pracy ze zwierzętami (instruktor jeździectwa), a przede wszystkim – brak doświadczeń w pracy na stanowisku technika weterynarii, sprawiają, że logiczne i przekonywujące są wywody pozwanego, że powódka najpierw wymagała przyuczenia; musiała nabyć faktycznych, praktycznych umiejętności. Sąd odmówił natomiast wiarygodności zeznaniom pozwanego, iż w listopadzie i grudniu 2014r. powódka miała odbywać bezpłatny staż. Zeznania te są nielogiczne i nieprzekonywujące. Zasadą jest odpłatne świadczenie pracy, zwłaszcza na rzecz podmiotu świadczącego usługi na rzecz klientów, a takim podmiotem jest przychodnia weterynaryjna. Nie może stanowić uzasadnienia dla braku wynagrodzenia chęć sprawdzenia, czy dana osoba jest zdalna do wykonywania określonej pracy. Temu wszak służy umowa o pracę na okres próbny, która – w czasie od 2 tygodni do 3 miesięcy – pozwala zweryfikować umiejętności i przydatność pracownika na danym stanowisku. W ocenie Sądu, zeznania pozwanego w tej materii nakierowane są na uzasadnienie braku wynagrodzenia dla powódki. Również zastanawiającym jest, dlaczego powódka miałaby pracować bez wynagrodzenia przed okres listopada 2014r. oraz grudzień 2014r. (część miesiąca) i jak długo miałaby trwać weryfikacja przydatności powódki do pracy, zwłaszcza że w grudniu 2014r. powódka otrzymała wynagrodzenie, co podał sam pozwany. Nadto zeznania pozwanego w tej części są wewnętrznie niespójne, gdyż pozwany podał, że powódka miała zostać zatrudniona na podstawie umowy o pracę od lutego 2015r., zaś przez trzy miesiące (tj. listopad, grudzień i styczeń) miała zapoznawać się ze specyfiką pracy. Nie wyjaśnił przy tym, z jakich względów przez część tego okresu powódka nie miałaby otrzymywać wynagrodzenia. Należy również zauważyć, iż zeznania pozwanego stoją w sprzeczności z zeznaniami pozwanego Z. Z. który podał, że po okresie ok. 3 tygodni powódka miała zostać zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Sąd uznał za niewiarygodne zeznania pozwanego odnośnie wysokości wynagrodzenia ustalonego w ramach umowy o pracę (1.750 zł brutto). Zeznania te należy uznać za nieprzekonywujące i nielogiczne. Nie sposób przyjąć, by powódka miała otrzymywać wynagrodzenie w kwocie 1.700 zł netto na początku zatrudnienia, a następnie – po stwierdzeniu, że powódka jest przydatna do pracy i zostanie zatrudniona na podstawie umowy o pracę – wynagrodzenie niższe. Zatem w istocie wykazanie przydatności do pracy na danym stanowisku miałoby prowadzić do obniżenia wynagrodzenia. Jest to sprzeczne z zasadami logiki i probabilistyki, bowiem zasadą jest, że ustalenie, iż pracownik posiada wymagane kwalifikacje faktyczne i jest przydatny do pracy nie powoduje obniżenia wynagrodzenia. Nie można uznać za przekonywujące, że wynagrodzenie powódki nie miałoby ulec obniżeniu z uwagi na pracę w godzinach nadliczbowych. W tym zakresie nie sposób nie zauważyć, iż nie było żadnej pewności, że takie sytuacje wystąpią, a nadto z rozliczenia czasu pracy powódki (k.122) wynika, że rozliczany on był jak w równoważnym systemie czasu pracy. Sąd odmówił nadto wiarygodności zeznaniom pozwanego, że notowanie godzin czasu pracy powódki miało służyć ustaleniu, czy powódka zatrudniona zostanie w

pełnym wymiarze czasu pracy. Zeznania te są nieprzekonywujące i nielogiczne. Wynagrodzenie powódki nie było ustalone w stawce godzinowej. Nadto rozliczane one były – jak wynika z zapisków – w odniesieniu do dobowej (8-godzinnej) normy czasu pracy. Wynagrodzenie powódki za grudzień 2014r. i styczeń 2015r. zostało ustalone w stawce miesięcznej. Wszystkie te okoliczności, we wzajemnym powiązaniu, sprawiają, iż zeznania pozwanego należy ocenić jako niewiarygodne.

Zeznaniom pozwanego W. Z. Sąd dał wiarę w części. Oceniając zeznania pozwanego nie sposób nie zauważyć, iż w części odnoszą się one do okoliczności irrelevantnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd dał wiarę zeznaniom pozwanego odnośnie tego, że wynagrodzenie powódki zostało ustalone na kwotę 1.700 zł netto miesięcznie, a także co do samego faktu wykonywania pracy przez powódkę. W tej części zeznania pozwanego korelują z pozostałym materiałem dowodowym. Brak jest podstaw do podważania wiarygodności zeznań pozwanego co do kwalifikacji absolwenta technikum weterynaryjnego (przy braku doświadczenia zawodowego), braku wiedzy praktycznej w zakresie pracy z małymi zwierzętami, ale również w zakresie np. kompletowania narzędzi.

Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom pozwanego, że początkowo powódka miała jedynie przychodzić, by przypatrywać się zabiegom w celu sprawdzenia, czy może pracować w tym zawodzie. Nie negując faktu, iż zasadnym jest sprawdzenie, czy powódka jest przydatna do pracy na danym stanowisku, nie ma podstaw do przyjęcia, by przez okres ok. 3 tygodni miała przyglądać się pracy w przychodni, bez wynagrodzenia. Jak już wcześniej wskazano, dla sprawdzenia przydatności pracownika do pracy na danym stanowisku przewidziana jest umowa o pracę na okres próbny. Zeznania pozwanego, że okres „testowania” miał trwać do 8 grudnia 2014r. wynikają z przedłożenia kopii zapisów godzin pracy. Nie są one spontaniczne, zaś zbieżność dat nie jest koincydencją, zwłaszcza że pozwany nie był w stanie przekonywająco wyjaśnić przyczyn, dla których powódka miała notować godziny pracy. Sąd nie dał wiary zeznaniom pozwanego odnośnie przyczyn notowania godzin pracy. Zeznania te są nieprzekonywujące, bowiem nie może budzić wątpliwości, iż wynagrodzenie powódki nie było ustalone w stawce godzinowej. Zeznania pozwanego odnośnie sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia (stawka miesięczna, ale w powiązaniu z godzinami) są wewnętrznie niespójne, nielogiczne i niezborne; pozwany wskazuje, że wynagrodzenie było ustalone w stawce miesięcznej, a następnie – w godzinowej. Zeznania te są więc wewnętrznie sprzeczne. Zeznania pozwanego co do godzin pracy powódki nie są zbieżne z zapiskami odnośnie godzin pracy powódki.

Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zgromadzone w toku postępowania, bowiem ich treść ani autentyczność nie były kwestionowane przez strony. Zostały zatem w rozumieniu art. 245 k.c. uznane za wiarygodne. Sąd nie oparł się jedynie na dokumencie „umowa o pracę” oraz „umowa zlecenia” albowiem w realiach niniejszej sprawy nie stanowiły one podstawy łączącego strony stosunku prawnego, nie stanowiły także potwierdzenia ustaleń dokonanych przez strony w formie ustnej. Podkreślić należy, iż projekty umów nie zostały podpisane przez strony, a więc – nie negując ich sporządzenia przez stronę pozwaną – nie mają one przymiotu dokumentu.

Sąd oddalił wnioski dowodowe strony powodowej o przesłuchanie świadka M. O. i J. K.. Świadkowie ci mieliby potwierdzić obecność powódki w miejscu pracy. Okoliczności te są jednak niekwestionowane. Pozwani nie negują, że powódka przychodziła do przychodni oraz wykonywała tam czynności. Stąd też, na podstawie art. 217§3 k.p.c. wnioski dowodowe w tym zakresie podlegają oddaleniu.

Sąd oddalił wnioski dowodowe strony pozwanej z pisma z dnia 7 października 2015 roku o wskazanie nazwy lecznicy weterynarii, w której powódka odbywała obowiązkową praktykę oraz wskazania jakimi zwierzętami powódka zajmowała się ww. okresie oraz złożenia umowy o dzieło, na podstawie której powódka była zatrudniona jako instruktor jazdy konnej albowiem, jak wynika z zeznań pozwanego Z. Z. nie czynili w momencie przyjmowania powódki do pracy żadnych ustaleń w zakresie doświadczenia zawodowego powódki, nie żądali dokumentów, a więc w momencie zatrudniania powódki nie dysponowali tymi danymi. Nie mogły więc one przyczynić się do podjęcia decyzji o zatrudnieniu lub niezatrudnieniu powódki i warunkach zatrudnienia. Okoliczność ta na obecnym etapie postępowania eksponowana jest przez stronę pozwaną w celu uzasadnienia swego stanowiska, jednakże podkreślić trzeba, iż w momencie zdarzenia pozwani danymi tymi nie dysponowali, a więc jawią się one jako irrelevantne dla oceny podstawy decyzji pozwanych o zatrudnieniu powódki. Z tych względów, na podstawie art. 217§2 i 3 k.p.c., Sąd

oddalił ten wniosek dowodowy. W odniesieniu do wniosku dowodowego o przedstawienie sms celem ustalenia, kiedy powódka zwracała się o przesłanie umowy o pracę, sama taka prośba nie jest negocjowana przez stronę powodową, która przyznaje także fakt korespondencji w formie sms. Stąd też, wniosek ten podlegał oddaleniu na podstawie art.217§2 k.p.c.

Powódka wniosła o ustalenie, że strony łączy stosunek pracy na czas nieokreślony od dnia 19 listopada 2014r. w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 2.345 zł brutto miesięcznie.

W tym zakresie powództwo zasługuje na uwzględnienie w części.

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. Przepis art. 189 k.p.c., wbrew jego umiejscowieniu, stanowi przepis prawa materialnego, a nie procesowego, z tej przyczyny, że ustanowione w nim zostało roszczenie. Określa on dwie przesłanki powództwa „o ustalenie”, a mianowicie: 1) interes prawny powoda w ustaleniu 2) stosunku prawnego lub prawa (nie zaś okoliczności faktycznych). Podstawową przesłanką powództwa o ustalenie, jest wykazanie interesu prawnego w ustaleniu prawa lub stosunku prawnego. Interes, o którym mowa w art. 189 k.p.c. musi być interesem "prawnym", czyli powinien dotyczyć szeroko rozumianych praw i obowiązków jednostki. Z oczywistych względów musi być też zgodny z prawem, zasadami współżycia społecznego i celem procesu cywilnego (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 22 listopada 2006 r. w sprawie IV CKN 1519/00, LEX nr 78333). Podstawową przesłanką powództwa o ustalenie jest istnienie interesu prawnego w tymże ustaleniu. Interes prawny, w znaczeniu użytym w art. 189 k.p.c., należy rozumieć jako istniejącą po stronie podmiotu dochodzącego ochrony potrzebę wprowadzenia jasności i pewności prawnej wyznaczonej konkretnym stosunkiem cywilnoprawnym, zagrożonej lub naruszonej już przez pozwanego. Musi to być sprecyzowana potrzeba prawna powoda, wymagająca zaspokojenia w ściśle określonym czasie, tj. co najmniej w dacie wyrokowania (por. art. 316 § 1 in principio k.p.c.) i w zasadzie w jedynej możliwej - w konkretnym przypadku - formie samoistnego, wyczerpującego się powagą rzeczy osądzonej, orzeczenia ustalającego, a nie innego powództwa i wyroku (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 03 grudnia 2009r., I ACa 816/09, LEX nr 628219). 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 (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010r., II PK 342/09). Nie może budzić wątpliwości, iż co do zasady pracownik ma interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy, gdyż ustalenie takie implikuje szereg różnych skutków, nie tylko w sferze pracowniczej, ale także w np. w sferze ubezpieczeń społecznych. Również i treść art.476 k.p.c wskazuje na interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy, bowiem przepisy wprost wskazują na takie roszczenie.

Co do zasady więc powódka ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy. Jednakże nie sposób pominąć, iż strona pozwana nie kwestionuje, że od dnia 2 lutego 2015r. strony łączyła umowa o pracę. Okoliczność tę przyznali pozwani, wynika ona również z projektu umowy o pracę. Pozwani nie kwestionują istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami od dnia 2 lutego 2015r. W tym zakresie nie istnieje więc stan niepewności prawnej, który należy usunąć poprzez ustalenie istnienia stosunku prawnego. Strony są zgodne, iż od 2 lutego 2015r. podstawą zatrudnienia powódki była umowa o pracę.

Z tych względów, na podstawie art.189 k.p.c. a contrario, Sąd oddalił powództwo o ustalenie w zakresie od 2 lutego 2015r.

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 oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Konstytucyjne cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych to: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia (por. wyrok SN z dnia 23.10.2006r., I PK 113/06, Pr. Pracy 2007, nr 1, poz.35). mowa

o pracę jest dwustronną czynnością prawną, dochodzącą do skutku, gdy obie strony złożą zgodne oświadczenia woli określające rodzaj pracy, termin jej rozpoczęcia, wynagrodzenie.

Natomiast przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie, co do zasady za wynagrodzeniem i osobiście (art. 734 § 1 k.c., art. 735 § 1 k.c., art. 738 § 1 k.c.). Zleceniobiorca ma obowiązek informowania zleceniodawcy o przebiegu sprawy (art. 740 k.c.), a zleceniodawca może udzielać biorącemu zlecenie wskazówek (art. 737 k.c.). Co za tym idzie zleceniodawca może kontrolować prawidłowość wykonywania się ze zlecenia, wskazywać dni, godziny i sposób wykonania powierzonych czynności.

W wielu przypadkach postanowienia umowy o pracę i umów cywilnoprawnych mogą być zbieżne ze sobą, a sposób wykonania tych umów podobny. Dopiero całościowa analiza nie tylko samych postanowień umowy i sposobu jej wykonania, ale także wykładnia oświadczeń woli stron, a przede wszystkim zgodny ich zamiast zawarcia konkretnego rodzaju umowy dają pełną podstawę do zakwalifikowania danej umowy jako umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej.

Na uwadze zatem należy mieć, że to zainteresowane strony decydują o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia (art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobem jego realizacji (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000r., I PKN 594/99). W razie zaś sporu na tym tle powinno uwzględniać się także specyfikę funkcjonowania całego podmiotu zatrudniającego. Umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawianiu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności zleczanych na bieżąco. Taki sposób wykonywania umowy przemawia za uznaniem jej za umowę o pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1999r., I PKN 307/99). Jeżeli w danym stosunku występują cechy zarówno stosunku umowy o pracę, jak i stosunku cywilnoprawnego, o jego charakterze przesądzają przeważające cechy danego stosunku. Decydujące znaczenie mają okoliczności oraz warunki świadczenia pracy. Jeżeli bowiem praca ma być wykonywana w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, czyli w ramach podporządkowania poleceniom przełożonego, w szczególności odnośnie miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, to zawarcie umowy cywilnoprawnej nie będzie możliwe. Natomiast, jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym nasileniem o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy.

Zdaniem Sądu, analiza materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania prowadzić musi do wniosku, iż strony łączył stosunek pracy. Powódka miała wykonywać pracę technika weterynarii. Powódka wykonywała czynności związane np. ze sprzątaniami i przygotowaniem sali operacyjnej, sterylizacją narzędzi chirurgicznych i ich pakietowaniem, bieżące monitorowanie pacjentów (po nabyciu pewnego doświadczenia), asystowaniem przy zabiegach. Powódka wykonywała pracę od poniedziałku do piątku, w godzinach wskazanych przez pozwanych. Od grudnia 2014r. powódka zapisywała godziny pracy, choć jej wynagrodzenie nie było określone w stawce godzinowej. Co więcej, następnie te godziny pracy były analizowane przez pozwanego W. U. w kontekście dobowej (8-godzinnej) normy czasu pracy oraz godzin nadliczbowych. Wskazuje to na świadczenie pracy w ramach stosunku pracy. Powódka nie miała swobody w kształtowaniu miejsca i czasu pracy. Jak wynika z jej zeznań, gdy po zakończeniu zabiegów chciała udać się do domu, pytała pozwanych o możliwość wyjścia. Praca była przez powódkę świadczona w sposób ciągły, a nie jedynie doraźnie, wg potrzeb pozwanych. Również i to przemawia za zatrudnieniem pracowniczym. Nie była zobowiązana do wykonywania określonych czynności, lecz do starannego działania w procesie pracy. Praca powódki wykonywana była pod nadzorem pozwanych, zaś w procesie pracy powódka związana była ich poleceniami. Należy mieć na względzie, iż również specyfika zatrudnienia sprawiała, że swoboda powódki w wykonywaniu czynności była niewielka (np. asysta przy operacjach związana jest w znacznej mierze z wykonywaniem poleceń lekarza weterynarii). Oczywistym jest, że na początku powódka wykonywała czynności prostsze, a następnie w zakresie wykonywanych przez nią obowiązków podlegał poszerzeniu, co wynikało z nabywanej wiedzy i doświadczenia. Jednakże sposób organizacji pracy i zasadniczy rodzaj wykonywanych czynności nie uległy zmianie w spornym okresie. Wskazuje to na podporządkowanie w procesie świadczenia pracy, a więc element charakterystyczny dla stosunku pracy. Nadto podkreślenia wymaga, że skoro więc sposób organizacji pracy powódki i rodzaj jej obowiązków nie miały ulec zmianie

od dnia 3 lutego 2015r., kiedy to – jak nie kwestionują pozwani – strony miała łączyć umowa o pracę, zasadnym jest przyjęcie, że strony łączyła umowa o pracę od listopada 2014r. Nie może przeczyć temu fakt, iż powódka nie podpisywała listy obecności. Powódka była jedynym technikiem weterynarii, zaś listę obecności podpisywali lekarze weterynarii. Nie sposób przy tym pominąć, iż powódka notowała godziny pracy, by pozwani (jak wynika z zapisów pozwanego W. U. – k.122) mieli kontrolę nad jej czasem pracy.

Nie można przyjąć, by początkowo powódka miała pracować nieodpłatnie. Przeczą temu konsekwentnie w tym zakresie zeznania powódki. Nadto, jak wskazano, zasadą jest odpłatność pracy. Powódka bezsprzecznie poszukiwała zatrudnienia za wynagrodzeniem, nie zaś dodatkowej aktywności o charakterze niezarobkowym. Nie można więc przyjąć, by zgodziła się wykonywać pracę bez wynagrodzenia przez pewien okres czasu. Jak już wskazano, nie może stanowić uzasadnienia stanowiska pozwanych fakt, iż powódka nie posiadała doświadczenia zawodowego jako technik weterynarii. W takiej sytuacji zatrudnienie mogło nastąpić na okres próbny. Zresztą pozwani w swoich zeznaniach wskazywali, że po okresie pracy bezpłatnej miało nastąpić zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia (choć zeznania pozwanego Z. Z. są niespójne wewnętrznie).

Nie może budzić wątpliwości, iż wynagrodzenie powódki zostało ustalone na kwotę 1.700 zł netto miesięcznie. Wynika to z zeznań powódki, przesłuchanych w toku postępowania świadków oraz częściowo z zeznań pozwanych. Wprawdzie zeznania pozwanego W. U. są wewnętrznie sprzeczne, jednakże przyznał on, że początkowo powódka miała otrzymywać kwotę 1.700 zł miesięcznie (w grudniu 2014r.). Okoliczność ta stanowi dodatkowe wsparcie stanowiska, iż strony łączył stosunek pracy.

Dlatego też, na podstawie art.22§1 k.p. w zw. z art.189 k.p.c., Sąd orzekł jak w pkt I. wyroku.

Sąd oddalił powództwo o ustalenie w zakresie ustalenia, że strony łączył stosunek pracy na czas nieokreślony. W tym zakresie brak jest, zdaniem Sądu, podstaw do poczynienia takich ustaleń. Wprawdzie powódka wywodziła, że miała zostać zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony, jednakże – jak wskazano – zeznania te nie mogą zostać ocenione jako wiarygodne i miarodajne. Jak wskazują zasady probabilistyki oraz doświadczenie zawodowe wynikające z rozpoznawania spraw z zakresu prawa pracy, zasadą jest zatrudnianie początkowo na podstawie umów o pracę na czas określony. Jest to wyraźna tendencja, której przeciwdziałać ma art.25 k.p. W realiach sprawy niniejszej brak jest szczególnych okoliczności, uzasadniających zatrudnienie od razu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Wprawdzie pozwani nie badali szczegółowo, poprzez domaganie się dokumentów, doświadczenia zawodowego powódki, jednakże niespornym jest, że powódka nigdy wcześniej nie była zatrudniona jako technik weterynarii, a więc nie miała praktycznego, pracowniczego doświadczenia w tym zawodzie. Wykształcenie w postaci ukończenia zaocznego Technikum Weterynaryjnego nie daje podstaw do przyjęcia, że kwalifikacje faktyczne i formalne powódki czyniły z niej pracownika, który mógłby – ze względu na swój profesjonalizm i doświadczenie – zostać od razu zatrudniony na stałe. Obaj pozwani podkreślali konieczność sprawdzenia przydatności powódki do pracy, co jest całkowicie logiczne i zrozumiałe. Dlatego też, nie można przyjąć, by zamiarem stron było zatrudnienie powódki na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Stąd też, na podstawie art.6 k.c. w zw. z art.300 k.p., Sąd oddalił powództwo o ustalenie w tym zakresie.

Powódka wniosła także o zasądzenie wynagrodzenia w kwotach: 719,55 zł (za listopad 2014r.), 368 zł (za grudzień 2014r.), 1.700 zł (za styczeń 2015r.), 229,11 zł (za luty 2015r.).

Powództwo w tym zakresie podlega uwzględnieniu. Materiał dowodowy zgromadzony w toku postępowania jednoznacznie wskazuje, iż wynagrodzenie powódki zostało ustalone na kwotę 1.700 zł netto miesięcznie. Wynika to z konsekwentnych i niezmiennych w tym zakresie zeznań powódki. Również pozwani potwierdzili, że wynagrodzenie powódki miało wynosić 1.700 zł. Wprawdzie pozwany W. U. podał, że po podpisaniu umowy o pracę wynagrodzenie za pracę miało wynosić 1.750 zł brutto miesięcznie, jednakże – jak wskazano – zeznania te nie zostały uznane za wiarygodne. Nie sposób przyjąć, by powódka miała otrzymać (po nabyciu większego doświadczenia praktycznego)

niższe wynagrodzenie. Nie sposób również nie zauważyć, iż przelew z dnia 7 marca 2015r. (k.63) obejmuje kwotę 1.700 zł (netto).

Z materiału dowodowego nie wynika, by powódka otrzymała wynagrodzenie za listopad 2014r., zaś – jak wskazano – nie ma podstaw do przyjęcia, by powódka świadczyła wówczas pracę nieodpłatnie. Wysokość wynagrodzenia (od kwoty 1.700 zł netto miesięcznie) wynosi więc za okres od 19.11.2014r. kwotę 719,55 zł. Za grudzień 2014r. powódka otrzymała kwotę 1.322 zł netto, a więc do zapłaty pozostała kwota 368 zł. Brak jest dowodu wypłaty wynagrodzenia powódki za styczeń 2015r. Wysokość wynagrodzenia wynosi 1.700 zł (netto). Za luty 2015r. powódka otrzymała kwotę 1.168,85 zł (k.62), a więc do zapłaty pozostaje 531,15 zł. Nie można wziąć pod uwagę jako wynagrodzenie za luty 2015r. kwoty 302,04 zł, bowiem zgodnie z art.451§1 k.c. w zw. z art.300 k.p. pozwani wskazali, że jest to wynagrodzenie za marzec 2015r. (k.64). Nie może więc zostać zarachowane na poczet wynagrodzenia za luty 2015r. Z tych względów, na podstawie art.80§1 k.p., art.92§1 k.p., oraz mając na względzie dyspozycję art.321 k.p.c. (w odniesieniu do wynagrodzenia za luty 2015r.), Sąd orzekł jak w pkt II. wyroku.

Orzeczenie o odsetkach znajduje swoją podstawę w dyspozycji art.480 k.c. w zw. z art.300 k.p.

O kosztach postępowania Sąd orzekł, jak w punkcie IV wyroku na podstawie art. 100 k.p.c. Z uwagi na to, iż obie strony przegrały spór w części, zaś w części – wygrały, zasadnym było zniesienie pomiędzy nimi kosztów procesu.

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności, co do kwoty wynagrodzenia należnego powódce w wysokości 2.345 zł stanowiącej kwotę jednomiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., z którego wynika, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.