

Sygn. akt IV P 131/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 lutego 2016r.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy w Z.

w składzie:

Przewodniczący: **SSR Agata Leks – Wątroba**

Ławnicy: A. K.

K. M. (1)

Protokolant: Renata Puchała

po rozpoznaniu w dniu 26 stycznia 2016r. w Z. (...)

sprawy z powództwa **S. S.**

przeciwko **(...) B. G., (...) Spółka Jawna w K.**

o **ustalenie**

1. ustala, iż powódkę S. Ś. łączyła z pozwanym (...) B. G., (...) Spółka Jawna w K. w okresie od dnia 28 maja 2014r. do dnia 12 lutego 2015r. umowa o pracę;
2. przyznaje adwokatowi C. B. ze Skarbu Państwa kwotę 73,80zł (siedemdziesiąt trzy 80/100) złotych tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata ustanowionego z urzędu;
3. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 73,80zł (siedemdziesiąt trzy 80/100) złotych tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata ustanowionego z urzędu;
4. ustala wysokość opłaty od pozwu na kwotę 30zł (trzydzieści) złotych;
5. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 30zł (trzydzieści) złotych tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia, której powódka była zwolniona.

Sygn. akt IV P 131/15

UZASADNIENIE

Powódka S. Ś. złożyła pozew przeciwko pozwanej (...) B. G., (...) Spółka Jawna w K. o ustalenie istnienia stosunku pracy od dnia 7 maja 2014r. do dnia 12 lutego 2015r. W toku procesu powódka sprecyzowała roszczenie wnosząc o ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie od dnia 28 maja 2014r. do dnia 12 lutego 2015r.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, iż pozwana utworzyła placówkę handlową w Z. na przełomie kwietnia i maja 2014r. i ogłosiła nabór pracowników. Powódka zgłosiła chęć podjęcia pracy u pozwanej. Pozwana zawierała z powódką kolejne umowy zlecenia, a kiedy powódka zaczęła się domagać umowy o pracę nie zawarto z nią kolejnej umowy zlecenia. Zdaniem powódki pracę jaką wykonywała spełniała przesłanki do zawarcia umowy o pracę.

Pozwana (...) B. G., (...) Spółka Jawna w K. wniosła o oddalenie powództwa podnosząc, iż w przedmiotowej sprawie istnienie stosunku pracy pozostaje w sferze myślenia życzeniowego powódki, a nie zaistniałych faktów. Subiektywne przekonanie powódki, poparte gołosłownym oświadczeniem jest niewystarczające do tego, aby oprzeć ustalenie, że pomiędzy stronami została zawarta inna umowa, niż rzeczywiście została zawarta.

W związku z powyższym, zdaniem pozwanej, powództwo jest całkowicie bezzasadne i winno ulec oddaleniu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana (...) B. G., (...) Spółka Jawna w K. prowadzi działalność gospodarczą w ramach, której ma sieć placówek handlowych.

Na przełomie kwietnia i maja 2014r. pozwana zdecydowała się na utworzenie placówki handlowej w Z..

W związku z planowanym otwarciem placówki w Z. pozwana ogłosiła nabór dla pracowników.

Powódka S. Ś. zgłosiła się i została z nią zawarta umowa zlecenia w dniu 7 maja 2014r. Pozwana w tej umowie zleciła układanie towaru na półkach sklepowych i magazynowych, przygotowanie sklepu do otwarcia, sprzątanie sklepu i magazynu.

Pracownicy przyjęci do pracy od momentu zatrudnienia do otwarcia sklepu pracowali na umowach zlecenia. Otwarcie sklepu nastąpiło 28 maja 2014r. Pracownicy przyjmowani do sklepu byli informowani, iż otrzymują umowy zlecenia, dopiero po otwarciu sklepu będą przechodzić na umowy o pracę.

Po otwarciu sklepu powódka pracowała jako kasjer – sprzedawca. Pracowała po 8 godzin na dwie zmiany od 8.00 do 14.00 i od 14.00 do 22.00. Powódka obsługiwała klientów, pracowała na kasie, zamawiała towar. Na rannej zmianie zawsze był kierownik i to on otwierał sklep, natomiast na drugiej zmianie nie było kierownika, więc powódka była przez niego wyznaczona do zamykania sklepu (miała klucze) i rozliczania kasjerów. Powódka otrzymała kilka umów zlecenia, były to umowy na miesiąc, dwa lub trzy miesiące. W styczniu 2015r. powódka rozmawiała odnośnie swej pracy, jej zdaniem pełniła odpowiedzialną funkcję, a nadal pracuje na umowę zlecenia. Poinformowano ją, iż od lutego dostanie umowę o pracę. Jednak po zakończeniu umowy zlecenia w dniu 12 lutego 2015r., nie tylko nie zawarto z powódką umowy o pracę, ale nawet nie zawarto kolejnej umowy zlecenia.

Praca powódki (na umowę zlecenia) różniła się od pracy pracowników na umowę o pracę, tylko tym, że pracownicy z umów o pracę podpisywali listy obecności, a z umów zlecenia mieli tzw. karty godzinowe, gdzie wpisywali na którą godzinę przyszli do pracy i ile godzin pracowali. Jednak i tak był co miesiąc przygotowywany grafik pracy, w którym ustalano pracownikom zmiany pracy. Poza tym pracownicy wykonywali jednakowe czynności, a nawet powódka miała dodatkowe obowiązki (rozliczanie kasjerek, zamykanie sklepu).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadków: I. D. (k. 134 akt), M. J. (k. 135 akt), G. G. (k. 146 akt), K. M. (2) (k. 147 akt), A. G. (k. 154 akt), oraz zeznania powódki (k. 154 – odwrot akt). Sąd dał wiarę tym zeznaniom uznając je za spójne i logiczne.

Sąd zważył, co następuje:

Przepis art. 189 k.p.c. przewiduje, iż pracownik może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego, gdy ma w tym interes prawny. Ta forma ochrony praw podmiotowych nie wynika z przepisów prawa materialnego. W tym zakresie przepis ten ma charakter materialnoprawny.

W przedmiotowej sprawie powódka domagała się ustalenia, iż w okresie od dnia 28 maja 2014r. do dnia 12 lutego 2015r. łączyła ją z pozwaną umowa o pracę.

Stosunek pracy jest 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.

O ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych. Stanowisko takie potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 maja 2010r. (sygn. akt I PK 8/10) oraz w wyroku z dnia 7 października 2009r. (sygn. III PK 38/09).

Zdaniem Sądu w niniejszej sprawie zostały spełnione wszystkie elementy umowy o pracę. W łączącym strony stosunku prawnym nie występowały elementy obce stosunkowi pracy. Powódka świadczyła pracę i znajdowała się w dyspozycji pracodawcy, otrzymywała ustalone wynagrodzenie. Podpisywała przez cały czas kolejne umowy zlecenia, gdyż miała nadzieję, że pozwana zawrze w końcu z nią umowę o pracę (jak zrobiła to w przypadku jednej z pracownic).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 marca 2008r. (sygn. IV K 282/07) stwierdził, iż o rodzaju zawartej umowy stanowi nie tylko jej nazwa ile cel i zgodny zamiar stron. Zdaniem Sądu celem zawieranych umów było świadczenie pracy, natomiast odnośnie zgodnego zamiaru stron, trudno przyjąć, iż zamiarem powódki była praca na umowę zlecenia. Wynikało to jedynie z konieczności podjęcia pracy, a pozwana nie chciała zatrudniać powódki na umowę o pracę.

Jeżeli zawarta przez strony umowa zawiera cechy umowy o pracę oraz umowy cywilnej to dla oceny uzgodnionego przez jej strony rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. W świetle art. 22 § 11 k.p. oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania.

Aczkolwiek wiele elementów konstrukcyjnych umowy o pracę i umowy zlecenia może być zbieżnych lub wręcz tożsamy, to jednak nie można postawić znaku równości między jedną a drugą umową, gdyż nie byłoby to pojęcie rozdzielne i bezprzedmiotowe, byłyby odrębne regulacje umowy o pracę zawarte w kodeksie pracy i umowy zlecenia zawarte w kodeksie cywilnym. Istota odrębnej regulacji ustawowej jest, że umowy te mogą mieć różny charakter.

Jeżeli zważymy, że powódka wykonywała te same obowiązki w ramach umów zlecenia, które inni pracownicy wykonywali w ramach umowy o pracę to wyraźnie widać, że aby zapobiec tezie o tożsamości tych umów koniecznym jest uznanie, że albo umowy o pracę były w istocie innymi umowami prawa cywilnego (w tym przypadku umowami zlecenia), albo umowy zlecenia były umową o pracę. Należy mieć na uwadze, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez rozwiązanie 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Jednocześnie zgodnie z § 1¹ tego artykułu zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Z art. 22 § 1¹ k.p. wynika, że nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w art. 25 § 1 k.p. Niewątpliwie powódka wykonywała pracę określonego rodzaju, otrzymywała za to od pozwanej wynagrodzenie. Świadczyła pracę pod kierownictwem, a praca ta była świadczona w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

W związku z powyższym w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, Sąd ustalił, zgodnie z żądaniem powódki, iż w okresie od dnia 28 maja 2014r. do dnia 12 lutego 2015r. łączyła powódkę z pozwaną umowa o pracę.

O kosztach orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c.

Powódka na podstawie art. 96 ust. 1 pkt. 4 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych korzystała z ustawowego zwolnienia od kosztów sądowych w postaci opłaty od pozwu. Opłata od pozwu w

przedmiotowej sprawie wynosiła 30zł. Nadto powódka korzystała z pomocy wyznaczonego z urzędu adwokata, którego koszty wyniosły 73,80zł.

.