

Sygn. akt VP 205/17

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lipca 2018 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: Teresa Pieczka

Teresa Szymała

Protokolant: Tomasz Kałuża-Herok

przy udziale ./.

po rozpoznaniu w dniu 11 lipca 2018 roku w Rybniku

sprawy z powództwa H. C.

przeciwko R. C.

o ustalenie stosunku pracy oraz wydanie świadectwa pracy

1. ustala, że powódkę H. C. oraz pozwaną R. C. w okresie od 1 lipca 2003 roku do 9 stycznia 2015 roku łączył stosunek pracy w wymiarze całego etatu powódka była zatrudniona na stanowisku kasjer - sprzedawca;
2. zobowiązuje pozwaną do niezwłocznego wydania powódce świadectwa pracy za okres od 1 lipca 2003 roku do 9 stycznia 2015 roku;
3. przyznaje adwokatowi J. L. od Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwotę 184,50 zł (sto osiemdziesiąt cztery złote pięćdziesiąt groszy) w tym VAT tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu;
4. nakazuje pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 142,31 zł (sto czterdzieści dwa złote trzydzieści jeden groszy) tytułem zwrotu kosztów sądowych.

SSR Wiesław Jakubiec

Teresa Pieczka Teresa Szymała

Sygn. akt V P 205/17

## UZASADNIENIE

Powódka H. C. wniosła przeciwko pozwanej R. C. pozew o ustalenie, że w okresie od 1 lipca 2003 roku do 9 stycznia 2015 roku powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę w pełnym etacie, o wydanie świadectwa pracy potwierdzającego okres zatrudnienia oraz o zasądzenie na rzecz powódki kosztów procesu. Wskazała zakres

swoich obowiązków podając, że pracodawca powierzył jej także klucze. Dodała, że pracowała około 160-200 godzin miesięcznie, najczęściej po 12 godzin na dobę. Pracowała także w niedziele i święta. Nie podpisywała listy obecności, pracodawca nie sporządził grafiku. Każdego roku w styczniu podpisywała umowę zlecenia, ale nie otrzymała tych umów. Posiada jedynie oryginał umowy z 10 października 2012 roku. Pracodawca po wielu prośbach podpisał z powódką umowę o pracę na  $\frac{3}{4}$  etatu na czas określony od 10 stycznia 2015 roku do 10 lipca 2017 roku. Obiecał także, że po tym czasie podpisze umowę na cały etat i na czas nieokreślony. (vide k. 2-4, 92-93, 159)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania. Uzasadniła, iż powódka była u niej zatrudniona na  $\frac{3}{4}$  etatu od 10 stycznia 2015 roku do 10 lipca 2017 roku i pracowała od poniedziałku do piątku nie więcej niż 30 godzin tygodniowo. Umowa nie została przedłużona. Przed 10 stycznia 2015 roku powódka pomagała czasami w sklepie na podstawie ustnej umowy cywilno-prawnej za co otrzymywała około 200 zł miesięcznie. Umowa powódki nie miała charakteru pracowniczego. Powódka miała swobodę działania, wymiar czasu pracy nie był znaczny, godziny pracy nie były precyzyjnie ustalone a pozwana nie kontrolowała czasu pracy powódki. Otrzymywała jedynie pewne wytyczne, nie powierzono jej natomiast szczegółowo obowiązków pracowniczych i nikt nie rozliczał jej ze sposobu wykonywania pracy. (vide k. 45-48)

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Powódka H. C. począwszy od 1 lipca 2003 roku do 9 stycznia 2015 r. była zatrudniona (pracowała) w sklepie pozwanej, mieszczącym się w Wojewódzkim Szpitalu (...) w R.. Do jej zadań należało m. in. odbieranie i wykładanie towaru, jego sprzedaż, obsługa klientów, wyliczanie cen, wpisywanie do księgi utargu. Pozwana także sprzedawała w tym sklepie, na przemian z powódką, zajmowała się też dowożeniem towaru. Pozwana ustalała powódce godziny pracy w poszczególnych dniach dostosowując je do godzin otwarcia sklepu oraz do własnych godzin pracy. Powódka wielokrotnie pracowała po 12 godzin i w weekend, za co otrzymywała wynagrodzenie. Strony nie sporządziły pisemnej umowy o pracę obejmującej ten okres.

Dowód: zapiski w zeszycie znajdującym się w kopercie na k. 104, zeznania świadka A. K. k. 85v-86, zeznania świadka J. T. k. 151v, zeznania świadka R. K. k. 151v-152, zeznania świadka U. W. k. 152, zeznania świadka P. P. k. 152, zeznania świadka E. M. k. 159v, przesłuchanie powódki k. 159v-160.

Pozwana sporządziła umowę zlecenia datowaną na 10 października 2012 roku, w treści której wskazano, iż powódka zobowiązuje się do pracy na stanowisku ekspedientki od dnia 10 października 2012 roku a za wykonanie powierzonych czynności otrzyma 5 zł za każdą godzinę x 50 godzin w miesiącu. Mimo to, zakres obowiązków powódki i czas pracy nie uległy zmianie.

Dowód: umowa zlecenia z 10 października 2012 roku k. 7, zeznania świadka J. T. k. 151v, zeznania świadka R. K. k. 151v-152, zeznania świadka U. W. k. 152, zeznania świadka P. P. k. 152, zeznania świadka E. M. k. 159v, przesłuchanie powódki k. 159v-160.

Strony 10 stycznia 2015 roku zawarły umowę o pracę ustalając, iż powódka zostanie zatrudniona na stanowisku kasjera-sprzedawcy do 10 lipca 2017 roku w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu za wynagrodzeniem 1312,50 zł stanowiącym  $\frac{3}{4}$  najniższego wynagrodzenia. Powódka została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z kodem pracowniczym od dnia 10 stycznia 2015 roku. Pozwana potwierdziła świadectwem pracy z dnia 15 lipca 2017 roku, że powódka była u niej zatrudniona w okresie od 10 stycznia 2015 roku do 10 lipca 2017 roku w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu na stanowisku ekspedienta-kasjera.

Dowód: druk (...) k. 50, świadectwo pracy k. 39-41, , umowa o pracę - akta osobowe.

Powódka wniosła o sprostowanie świadectwa pracy w punkcie wskazującym okres zatrudnienia w ten sposób, że wykonywała pracę w pełnym etacie od 2003 roku do 9 stycznia 2015 roku. Pozwana nie uwzględniła tego wniosku

podając, że powódka nie świadczyła pracy w ramach stosunku pracy przed datą 10 stycznia 2015 roku, a jedynie okazjonalnie pomagała w sklepie.

Dowód: wniosek o sprostowanie świadectwa pracy k. 42, pismo z 9 sierpnia 2017 roku k. 43.

Na skutek skargi powódki Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w K. przeprowadziła u pozwanej kontrolę, która potwierdziła zatrudnienie w niespornym okresie za minimalnym wynagrodzeniem obliczonym proporcjonalnie do  $\frac{3}{4}$  etatu jednak wykazała, iż pozwana nie poddała powódki badaniom profilaktycznym potwierdzającym brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku a także fakt, że pozwana nie ewidencjonowała pracy w poszczególnych dniach. Ustalono także, iż powódka świadczyła pracę ponad ustalony wymiar czasu pracy. Inspektor pouczył powódkę, że dochodzenie ustalenia istnienia stosunku pracy możliwe jest wyłącznie na drodze sądowej.

Dowód: pismo PIP z dnia 29 czerwca 2017 roku k. 5-6, protokół kontroli PIP k. 51-60, karty ewidencji czasu pracy k. 66-68.

Prokuratura Rejonowa w Rybniku prowadziła dochodzenie w sprawie uporczywego naruszania w okresie od 2003 roku do stycznia 2015 roku prac pracowniczych powódki poprzez zaniechanie odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne, jednak postanowieniem z dnia 20 września 2017 roku wobec braku danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie popełnienia przestępstwa dochodzenie zostało umorzone.

Dowód: postanowienie z dnia 20 września 2017 roku k. 96-97.

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie dowodów z w/w dokumentów oraz z zeznań słuchanych świadków a także w oparciu o dowód z przesłuchania powódki, które wzajemnie ze sobą korelują tworząc spójny i logiczny obraz całości sprawy.

Sąd nie dał wiary pozwanej, która wskazywała, że powódka przed styczniem 2015 roku pracowała u niej jedynie okazjonalnie. Powyższe stoi w sprzeczności z zeznaniami wszystkich słuchanych świadków, którzy zgodnie wskazywali, że od dawna widywali powódkę w sklepie pozwanej, o różnych porach dnia, w tym także w weekendy. Jak wykazał dowód z kart ewidencji czasu pracy i protokołu kontroli PIP, w bezspornym okresie powódka mimo zatrudnienia na  $\frac{3}{4}$  etatu świadczyła pracę ponad obowiązujący ją wymiar (pозwana udzielała jej urlopu po 10 godzin za każdy dzień), co utwierdziło Sąd w przekonaniu (do którego doszedł po spójnych zeznaniach świadków), że w latach 2003-2015 było podobnie.

Podstawą ustaleń faktycznych nie stało się ostatecznie zaświadczenie pozwanej o wysokości wynagrodzenia oraz wszelkie listy płac za bezsporny okres 2015-2017 wraz z potwierdzeniami przelewów. Informacje zawarte we wskazanych dowodach nie były istotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Na podstawie art. 189 kpc powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Jak słusznie wskazuje Sąd Najwyższy z powołanego przepisu nie wynika żadne ograniczenie w wytaczaniu powództwa o ustalenie stosunku prawnego, poza interesem prawnym powoda w żądaniu tego rodzaju. Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń od aktualnego pracodawcy lub z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Może mieć znaczenie dla uzależnionych od okresu zatrudnienia przyszłych świadczeń – prawa do nich lub ich wymiaru – z kolejnych stosunków pracy (np. dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej) (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., sygn. I PKN 333/00).

Wobec powyższego, uznać należało, iż powódka miała interes prawny w domaganiu się ustalenia, że łączył ją z pozwaną stosunek pracy w okresie od 1 lipca 2003 roku do 9 stycznia 2015 roku.

Jak stanowi art. 22 § 1 kp 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. W myśl regulacji art. 22 § 1<sup>1</sup> kp zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Zgodnie z zasadą swobody zawierania umów, zawartą w art. 353<sup>1</sup> kc „strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego”. Przepis ten znajduje zastosowanie także do stosunku pracy, który również jest stosunkiem zobowiązaniowym, a to na podstawie art. 300 kp.

W myśl powołanej zasady, strony mają zatem pełną swobodę w zakresie wyboru oraz kształtowania treści łączącego je stosunku zobowiązaniowego. Oczywistym jest, że swoboda ta nie oznacza jednak całkowitej dowolności, albowiem przywołany wyżej przepis wprost wymaga, aby treść umowy nie sprzeciwiała się przepisom ustawy i zasadom współżycia społecznego, a także naturze, czyli właściwości danego stosunku prawnego. Niezależnie zatem od deklaracji stron, co do nazwy zawieranej umowy oraz treści jej postanowień, o rodzaju łączącego strony stosunku prawnego rozstrzyga sposób jego realizacji.

W razie sporu co do rodzaju zawartej pomiędzy stronami umowy, zastosowanie znajdują dyrektywy interpretacyjne zawarte w art. 65 § 1 i 2 kc, zgodnie z którymi oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje, natomiast w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. O materialnoprawnym charakterze umowy nie decyduje zatem sama nazwa nadana jej przez strony, lecz przede wszystkim treść czynności cywilnoprawnej, na którą składają się prawa i obowiązki stron umowy, czyli sposób wykonywania danej umowy w praktyce.

Uznanie, że pomiędzy stronami doszło do nawiązania stosunku pracy, wymaga wykazania faktu istnienia tych warunków.

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz w doktrynie przyjmuje się, że jeżeli zawarta umowa zawiera elementy typowe zarówno dla umowy o pracę, jak i dla umowy cywilnoprawnej, to wówczas niezbędnym warunkiem do zakwalifikowania takiej umowy jako umowy o pracę jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający. Natomiast w sytuacji, gdy zawarta umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej z jednakowym nasileniem, to dokonując oceny o jej rodzaju należy uwzględnić także zgodny zamiar stron i cel umowy.

Między innymi w wyroku z dnia 17.02.2016r., sygn. III A Ua 1577/15, Sąd Apelacyjny w Gdańsku stwierdził, że „1. o zakwalifikowaniu danej umowy jako umowy o pracę nie decyduje wyłącznie ani nazwa umowy, ani też jej formalne postanowienia, ale przede wszystkim sposób jej wykonywania, a w szczególności realizowanie przez strony - nawet wbrew tym postanowieniom - cech charakterystycznych dla stosunku pracy, które odróżniają zawartą i realizowaną umowę od innych cywilnoprawnych umów o świadczenie usług. 2. jeśli umowa wykazuje z jednakowym nasileniem wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego, konieczne jest dokonanie wszechstronnej analizy mającej na celu ustalenie cech przeważających i należy to uczynić również z uwzględnieniem faktu, jaka była wola stron zawierających umowę”.

Przytoczony wyżej art. 22 § 1 kp określa wzajemne prawa i obowiązki stron stosunku pracy, wskazując tym samym na konstruktywne cechy tego stosunku.

W utrwalonym orzecznictwie i doktrynie przyjmuje się, że do podstawowych cech stosunku pracy należy dobrowolność zobowiązania, zarobkowy charakter, obowiązek osobistego świadczenia pracy, ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę, ciągłość świadczenia pracy łącząca się zwłaszcza z tym, że pracownik nie zobowiązuje się do wykonywania określonych czynności, lecz do starannego działania w procesie pracy, ale przede wszystkim do podstawowych cech stosunku pracy należy podporządkowanie pracownika czyli kierownictwo pracodawcy, wyrażające się między innymi w możliwości wydawania pracownikowi poleceń dotyczących czasu i miejsca pracy oraz sposobu wykonywania pracy.

Natomiast zgodnie z art. 734 § 1 kc przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie.

W myśl art. 750 kc do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu.

Odesłanie to znajduje zastosowanie wówczas, gdy przedmiotem umowy jest wykonywanie czynności faktycznych (w odróżnieniu od czynności prawnych), a umowa nie jest unormowana w przepisach dotyczących innych umów nazwanych, takich jak umowa o dzieło, agencyjna, komisji itp.

Umowa zlecenia oraz umowa o świadczenie usług, o których mowa w art. 750 kc, podobnie jak umowa o pracę, są umowami starannego działania, a zatem celem tych umów może być również wykonywanie określonych powtarzających się czynności, które w przypadku umów cywilnoprawnych mogą ale nie muszą zmierzać do osiągnięcia konkretnego rezultatu.

W umowie zlecenia strony również mogą określić miejsce i czas wykonywania pracy zleconej, jeżeli wymaga tego przedmiot zlecenia.

Umowa zlecenia nie musi być odpłatna, podczas gdy umowa o pracę ma zawsze charakter zarobkowy, jednakże w praktyce regułą jest zlecenie odpłatne.

Umowa zlecenia może zezwalać na przekazanie wykonania zobowiązania osobie trzeciej, a zatem inaczej niż ma to miejsce w przypadku stosunku pracy, na podstawie umowy zlecenia nie jest bezwzględnie wymagane osobiste świadczenie pracy.

Przede wszystkim jednak odpłatne zlecenie (świadczenie usług), różni się od umowy o pracę tym, że nie stwarza stosunku podporządkowania, aczkolwiek również zleceniobiorca powinien kierować się wskazówkami zleceniodawcy co do sposobu świadczonej usługi.

W wyroku z dnia 1.09.2013r. sygn. II PK 372/12 (OSNP 2014/6/80), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że „w umowie zlecenia mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same jak w zależności właściwej dla stosunku pracy (art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> kp oraz art. 750 kc)”.

Dla stwierdzenia, że w treści stosunku prawnego łączącego strony występuje podporządkowanie, z reguły wskazuje się na takie elementy jak określony przez pracodawcę czas pracy i miejsce wykonywania czynności, obowiązek przestrzegania przez pracownika norm pracy, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do sposobu wykonywania pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonych zadań oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika, obowiązek osobistego świadczenia pracy, w tym zwłaszcza zakazu wyręczania się osobami trzecimi.

Powódka świadczyła pracę zawsze osobiście, na rachunek i ryzyko pozwanej a także pod jej kierownictwem, w stałym miejscu i wyznaczonych przez pozwaną godzinach, dostosowanych do godzin otwarcia sklepu. Wielokrotnie pracowała po 10 godzin, świadczyła pracę także w soboty, niedziele i święta. Powyższe okoliczności są cechami

charakterystycznymi dla stosunku pracy. Dodatkowo praca (czas, miejsce, zakres czynności powódki i wszelkie inne okoliczności.), którą powódka wykonywała przed 10 stycznia 2015 roku nie różniła się niczym od pracy świadczonej po tej dacie, kiedy to strony formalnie związały się już umową o pracę. Jeśli pozwana sama wskazuje, że wtedy łączył je stosunek pracy, niezasadne jest więc twierdzenie, że pozwana zatrudniała wcześniej powódkę na podstawie umowy zlecenia. Co więcej, pozwana podała, że w spornym okresie zatrudniała powódkę bez żadnej umowy, brak więc podstaw by przyjąć, że zgodną wolą stron było zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Na podstawie art. 97 § 1 zd. 1 kp (w brzmieniu obowiązującym w dniu poprzedzającym nawiązanie kolejnego stosunku pracy tj. 9 stycznia 2015 roku), w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy.

Pozwana bezspornie przed zawarciem kolejnej umowy o pracę nie wydała powódce świadectwa pracy obejmującego okres od 1 lipca 2003 roku do 9 stycznia 2015 roku, a świadectwo wydane już po wytoczeniu powództwa obejmuje okres jedynie od 10 stycznia 2015 roku do 10 lipca 2017 roku.

Mając na uwadze powyższe, na podstawie przywołanych przepisów, Sąd ustalił, iż strony łączył stosunek pracy w okresie od 1 lipca 2003 roku do 9 stycznia 2015 roku, powódka była zatrudniona w wymiarze pełnego etatu na stanowisku kasjer-sprzedawca oraz zobowiązał pozwaną do niezwłocznego wydania powódce świadectwa pracy za ten okres.

O kosztach orzeczono na mocy art. 98 kpc zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy i na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (Dz.U. z 2016 r. poz. 623) w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania. Pozwana przegrała spór, wobec czego winna ponieść koszt opłaty od pozwu, której powódka nie miał obowiązku uiszczyć oraz wydatki poniesione przez Skarb Państwa w związku z przesłuchaniem świadka. O wynagrodzeniu pełnomocnika z urzędu Sąd orzekł na podstawie § 15 i § 4 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu z dnia 3 października 2016 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 1714), przyznając kwotę 90 zł tytułem powództwa o ustalenie oraz 60 zł tytułem powództwa o wydanie świadectwa pracy.