

Sygn. akt IV P 58/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 października 2014 r.

Sąd Rejonowy w Zgorzelcu Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Danuta Kaczerewska

Ławnicy Ewa Worobiej, Grażyna Hryniewiecka

Protokolant Anna Libik

po rozpoznaniu w dniu 7 października 2014 r. w Zgorzelcu sprawy

z powództwa **M. S.**

przeciwko (...) **-Hurt Spółka Cywilna R. K. i K. K. w J.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. powództwo oddała,

II. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego.

IV P 58/14

UZASADNIENIE

Powódka- M. S. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej- (...) -Hurt s.c. R. K. i K. K. w J. ,a sprecyzowanym na rozprawie w dniu 24.06.2014r./k-20 akt/ domagała się ustalenia, że łączył ją ze stroną pozwaną stosunek pracy w okresie od dnia 15.08.2013r. do dnia 23.12.2013r oparty na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzedawcy. W uzasadnieniu swojego stanowiska podała, że w dniu 12.07.2013r. zgłosiła się w sprawie zatrudnienia do A. T., która przedstawiła się jako kierownik sklepu w Z.. W trakcie rozmowy A. T. poinformowała ją, że przez dwa tygodnie będzie pracowała na podstawie umowy zlecenia, natomiast w sierpniu 2013r. na okres próbny i jak się sprawdzi, to będzie zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W trakcie pracy zajmowała się sprzedażą, obsługą klientów, przyjmowała towar, obsługiwała kasę fiskalną ,wykonywała czynności porządkowe. Dodała, że otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 1.200zł netto miesięcznie na podstawie wydruków i wpisów do zeszytu. W sytuacji braku gotówki w kasie mogła wziąć towar ze sklepu i była rozliczana na podstawie dokonanych zakupów .W listopadzie 2013r. poinformowała A. T. ,że jest w ciąży, ale nadal była dopuszczana do pracy. Dopiero 23.12.2013r. A. T. poinformowała powódkę , że nie będzie już mogła pracować.

/k-2-3 akt/.

Strona pozwana- (...) - Hurt s.c. R. K. i K. K. w J. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana podała, że nie zawierała z powódką jakiegokolwiek umowy o pracę. Wszystkie sprawy związane z rekrutacją pracowników prowadzone są przez wspólników spółki cywilnej, i żaden pracownik sklepu w Z. przy ul. (...) nie był upoważniony do zawierania umowy o pracę ani z powódką ani z inną osobą. Pozwany przyznał, że powódka dopytywała się o pracę u kierowniczk sklepu (...), ale nigdy nie kontaktowała się

w sprawie zatrudnienia u pracodawcy. Nie składała żadnych dokumentów, ani nie przeprowadzano z nią rozmowy kwalifikacyjnej. Pozwany dodał, że w zamian za artykuły spożywcze powódka na zlecenie jednej z pracownic tj. A. T. pomagała w sklepie przy układaniu towarów lub pracach porządkowych, o czym się dowiedział od tej właśnie pracownicy./k-12 akt/.

Sąd ustalił, że:

W połowie sierpnia 2013r. powódka M. S. rozmawiała z jedną ze sprzedawczyń sklepu ogólnospożywczego w Z. należącego do spółki cywilnej (...) w J. tj. z A. T. na temat możliwości jej zatrudnienia w tym sklepie. A. T. traktowana przez powódkę jako kierownik sklepu obiecała jej początkowo pracę na umowę zlecenia, a później miała rozmawiać z pracodawcą na temat jej ewentualnego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

/zeznania powódki na k-58-59 akt, wyjaśnienia informacyjne powódki na k-20 akt/.

A. T. jest pracownikiem strony pozwanej i pracuje na stanowisku sprzedawcy. Nie pełni funkcji kierownika sklepu, ani też nie była osobą upoważnioną przez pracodawcę do zawierania czy też rozwiązywania umów o pracę z pracownikami strony pozwanej. Natomiast z racji tego, że jest pracownikiem z najdłuższym stażem pracy, miała najczęstszy kontakt z właścicielami spółki.

/zeznania świadka A. T. k-42akt, zeznania strony pozwanej R. K. na k-59 akt/

A. T. ,wiedząc, z relacji swojej znajomej, o trudnej sytuacji finansowej powódki i chcąc jej pomóc zaproponowała powódce wykonywanie prac pomocniczych w sklepie tj. układanie towaru, prace porządkowe a czasami również obsługę klientów, w zamian za możliwość otrzymania artykułów spożywczych. Zdarzało się też, że A. T. dawała powódce pewne kwoty pieniędzy, które później rozliczała z tzw. ubytków. A. T. informowała powódkę, kiedy będzie ona potrzebna do pomocy i przeważnie powódka przychodziła do sklepu, kiedy na zmianie pracowała właśnie A. T.. W dniach w których do sklepu przyjeżdżali właściciele sklepu , A. T. informowała powódkę, by ta do sklepu nie przychodziła. A. T. nie poinformowała pracodawców o fakcie ,że zleca powódce wykonywanie różnych czynności w sklepie.

/zeznania świadka A. T. na k-42 akt/.

Inni pracownicy również widywali powódkę przy wykonywaniu różnych prac w sklepie, lecz nie wiedzieli na jakich zasadach została ona zatrudniona.

/ zeznania świadków: B. K. k-58 akt, P. B. k-42-43 akt/.

Pracodawca dowiedział się o całej tej sytuacji dopiero z pozwu wniesionego przez powódkę do tutejszego Sądu. Wcześniej nie znał powódki ani jej nie widział w sklepie, nie wypłacał jej żadnego wynagrodzenia, ani nie rozmawiał z nią ani innym pracownikiem na temat jej zatrudnienia w sklepie w Z.. W tej sytuacji zażądał od pracowników sklepu złożenia pisemnych wyjaśnień i w ten sposób dowiedział się, że powódka wykonywała różne prace w sklepie na zlecenie jednej ze sprzedawczyń tj. A. T., która w ten sposób chciała pomóc powódce znajdującej się w trudnej sytuacji osobistej i materialnej .

/zeznania strony pozwanej R. K. na k-59 akt, oświadczenie złożone przez A. T. na k-15 akt, oświadczenie B. K. na k-13 akt, oświadczenie M. B. na k-14 akt, zeznania świadka A. T. na k-42, zeznania świadka B. K. na k-58 akt/.

Powódka M. S. w okresie spornym nie podpisywała list obecności ani list płac.

/ listy obecności na k-35-39 akt, listy płac na k-30-34 akt/.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z art.22§1 kodeksu pracy 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Cytowany wyżej przepis art.22§1 kp wskazuje na najważniejsze cechy stosunku pracy, a mianowicie, że: jest to stosunek dobrowolny, wzajemny, wynika z niego obowiązek osobistego świadczenia pracy, ma charakter odpłatny, praca w jego ramach jest wykonywana pod kierownictwem pracodawcy oraz charakteryzuje go ciągłość świadczenia pracy. Inaczej mówiąc, stosunek pracy jest dobrowolnym stosunkiem prawnym o charakterze zobowiązaniowym, zachodzącym pomiędzy 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 /por.np.wyrok SN z dn.7.10.2009r III PK 38/09/. Należy również podkreślić, że art.22§1 kp nie stwarza domniemania zawarcia umowy o pracę. Przede wszystkim istotne jest jednak to, że aby fakt zatrudnienia mógł spowodować nawiązanie stosunku pracy, muszą być spełnione wszystkie przesłanki od których zależy ważność umowy o pracę. Oświadczenie woli musi więc być złożone przez osoby zdolne i umocowane do zawarcia umowy o pracę i musi zawierać co najmniej określenie rodzaju pracy, do której wykonywania zobowiązał się pracownik. W myśl postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 1979r./ (...) 7/79 OSNCP 1980 nr.4 poz.83/ umowa o pracę dochodzi do skutku, gdy strony złożą zgodne oświadczenia co do jej istotnych postanowień. A taka sytuacja w rozpatrywanej sprawie nie zachodziła. Bezsprawnym było bowiem, że powódka w ogóle z pracodawcą nie rozmawiała na temat jej ewentualnego zatrudnienia ani nie ustalała z nim istotnych jej postanowień. Oczywiście, o ile nie powinno budzić wątpliwości, że samo podjęcie pracy może być traktowane jako zachowanie, które ujawnia w sposób dostateczny wolę świadczącego pracę nawiązania stosunku pracy, o tyle świadczenie tej pracy nie przesądza jeszcze o złożeniu stosownego oświadczenia woli przez pracodawcę. Za takie bowiem oświadczenie może być uważane tylko dopuszczenie do pracy przez osobę uprawnioną do reprezentowania pracodawcy. W niniejszej sprawie nie można mówić o dorozumianym zawarciu umowy o pracę z tego względu, że powódka została dopuszczona do pracy przez osobę nieuprawnioną do reprezentowania pracodawcy, a na dodatek bez jego zgody i wiedzy. Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach wskazywał, że do zawarcia umowy o pracę może dojść w sposób dorozumiany, jeżeli pracownik za milczącą zgodą pracodawcy wykonuje prace podporządkowaną lub zostaje przez pracodawcę dopuszczony do wykonywania pracy, za którą otrzymuje od niego wynagrodzenie. W rozpatrywanej sprawie te przesłanki nie zostały spełnione, gdyż powódka wykonywała czynności w sklepie na zlecenie jednej z pracownic, na dodatek bez zgody i wiedzy pracodawcy i nie otrzymywała od niego wynagrodzenia. Nie podpisywała ani list obecności ani list płac. Nie wykonywała więc pracy podporządkowanej pracodawcy, która to cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. A zatem nie można mówić, że doszło do złożenia zgodnego oświadczenia woli pracownika i pracodawcy co do nawiązania stosunku pracy- nawet w sposób dorozumiany/ por. wyrok SN z dnia 31 sierpnia 1977r.I PRN 112/77/.

Ponadto jak sama powódka przyznała składając informacyjnie wyjaśnienia, A. T. w trakcie rozmowy dotyczącej ewentualnego jej zatrudnienia, proponowała powódce wykonywanie czynności w sklepie na podstawie ustnej umowy zlecenia, natomiast o ewentualnym zatrudnieniu miała rozmawiać dopiero później z pracodawcą jak uzna, że powódka nadaje się do tej pracy. Powódka natomiast nawet nie starała się skontaktować z pracodawcą, choćby telefonicznie, by upewnić się, czy wie on o jej zatrudnieniu. Zdaniem Sądu w omawianym przypadku, skoro nie doszło do złożenia zgodnego oświadczenia woli pomiędzy pracownikiem i pracodawcą co do nawiązania stosunku pracy, choćby w sposób dorozumiany, to brak jest podstaw do przyjęcia, że strony łączył stosunek pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w okresie od 15.08.2013r. do dnia 23.12.2013r.- jak to chce powódka.

Sąd odstąpił na zasadzie art.102 k.p.c od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego biorąc pod uwagę, że powódka jest matką samotnie wychowującą małe dziecko, otrzymującą zasiłek macierzyński w kwocie ok. 960zł/ oświadczenie powódki na k-59 odwrót akt/.

Biorąc powyższe pod uwagę orzeczono jak w sentencji.