

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 lutego 2014 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV. Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Alicja Wiśniewska
Ławnicy:	Danuta Bogumiła Sobolewska Elżbieta Bruś
Protokolant:	sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 17 lutego 2014 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **Okręgowego Inspektoratu Pracy w B. Oddziału w S.** na rzecz **E. T.**

przeciwko **B. B.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy wnoszone przez inspektorów pracy

I. Ustala, iż pomiędzy **E. T.** a pozwaną **B. B.** w okresie od dnia 02 listopada 2012 r. do dnia 05 listopada 2013 r. istniał stosunek pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

II. Nakazuje pobrać od pozwanej **B. B.** na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Suwałkach) kwotę 960,00 zł (dziewięćset sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem opłaty sądowej.

UZASADNIENIE

Inspektor Pracy działający w imieniu Okręgowego Inspektoratu Pracy w B. Oddział w S. w pozwie wniesionym na rzecz E. T. przeciwko B. B. domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy E. T. a pozwaną w okresie od dnia 2 listopada 2012r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż w trakcie kontroli przeprowadzonej u pozwanej B. B., stwierdzono iż od dnia 2 listopada 2012r. pracę na jej rzecz, na stanowisku sprzedawcy w sklepie spożywczym położonym w A. przy ulicy (...), świadczy E. T.. Na potwierdzenie zatrudnienia E. T. pozwana przedstawiła umowy zlecenia zawarte między stronami, gdy tymczasem, jak wynika z ustaleń dokonanych podczas kontroli, stosunek prawny pomiędzy stronami ma typowe cechy stosunku pracy: praca jest świadczona osobiście, w określonym przez pracodawcę miejscu i czasie, pod kierownictwem pracodawcy. W tych okolicznościach zasadne jest domaganie się ustalenia, iż pomiędzy E. T. a pozwaną istnieje stosunek pracy.

Uzasadniając interes prawny powód wskazał, iż ustalenie istnienia stosunku pracy będzie miało bezpośredni wpływ na szereg uprawnień E. T. wynikających z przepisów prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych.

W odpowiedzi na pozew pozwana B. B. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Stwierdziła, iż zawarła z E. T. umowę zlecenia, na podstawie której zleceniobiorczyni wykonywała prace mieszczące się w umowie zlecenia. Wykonywane czynności nie miały cech stosunku pracy.

Sąd Pracy ustalił, co następuje:

W dniu 2 listopada 2012r. E. T. podjęła pracę w sklepie spożywczym położonym w A. przy ulicy (...), prowadzonym przez B. B. na stanowisku sprzedawcy. Celem potwierdzenia zatrudnienia strony zawarły umowę zlecenia na okres od 02.11.2012r. do 31.12.2012 r., według której E. T. miała świadczyć wszelkie prace w sklepie, za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 600 zł. Strony ustaliły, że zleceniobiorca wykonuje zadania w sposób samodzielny, z należytą starannością bez bezpośredniego nadzoru i kierownictwa ze strony zleceniodawcy, może powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej, o czym jest zobowiązany powiadomić zleceniodawcę, zleceniobiorca ponosi odpowiedzialność materialną za wykonane czynności swego zastępcy jak i swoje własne. Następnie w dniu 01 stycznia 2013r. strony zawarły kolejną umowę zlecenia na okres od 01.01.2013r. do 30.06.2013r., a w dniu 01.08.2013r. umowę zlecenia na okres od 01.08.2013r. do 30.09.2013r., które to umowy były tożsame treścią z umową z dnia 02 listopada 2012r. Faktycznie E. T. świadczyła pracę na rzecz B. B. do dnia 5 listopada 2013r., również w miesiącu lipcu 2013r., który nie był objęty umową zlecenia zawartą na piśmie (dowód: umowy zlecenia k.7, 8, 10, zeznania świadków: S. B. k.47v-48, I. D. k.48-48v, E. T. k.51v-52).

W okresie od 2 listopada 2012r. do 5 listopada 2013r. E. T. świadczyła pracę na rzecz B. B., w pełnym wymiarze czasu pracy, jako kasjer – sprzedawca w sklepie spożywczym i dodatkowo na polecenie B. B. zajmowała się sprzątnięciem pokoi do wynajęcia. Sklep spożywczy, w którym pracowała był czynny siedem dni w tygodniu w godzinach od 6.00 do 22.00, od 6.00 do 24.00, a nawet całodobowo, w zależności od pory roku. Godziny zakończenia pracy w nocy określała B. B. i niejednokrotnie zezwalała na jego wcześniejsze zamknięcie. E. T. podobnie jak inni sprzedawcy zatrudnieni w sklepie, zarówno na podstawie umów o pracę jak i umów zlecenia, była zobowiązana do świadczenia pracy według zatwierdzonego przez B. B. harmonogramu. Zmiana czasu pracy ustalonego w harmonogramie czy też opuszczenie miejsca pracy w czasie zmiany wymagała uprzedniej zgody B. B.. Była ona obecna w sklepie jako szefowa; nadzorowała pracę E. T. jak i innych pracowników. Wydawała polecenia co do sposobu układania towaru na półkach, przejścia na kasę lub stoisko mięsne, czy też sposobu obsługi klientów (dowód: zeznania świadków: S. B. k.47v-48, I. D. k.48-48v, E. T. k.51v-52, zeznania pozwanej k.52-52v, harmonogramy pracy k.17-25).

W okresie zatrudnienia E. T. w sklepie spożywczym prowadzonym przez B. B. pracowało łącznie około 10 osób, z czego tylko 4 osoby miały zawartą umowę o pracę. Czynności wykonywane przez osoby zatrudnione na umowy o pracę i umowy zlecenia nie różniły się od siebie (dowód: zeznania świadków: S. B. k.47v-48, I. D. k.48-48v, E. T. k.51v-52).

Sąd Pracy zważył, co następuje:

Stosownie do treści art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Wprawdzie pojęcie interesu prawnego nie zostało zdefiniowane przez ustawodawcę, niemniej jednak na gruncie orzecznictwa ugruntował się pogląd, iż interes prawny w ustaleniu występuje zawsze, gdy istnieje swoista niepewność, co do stanu prawnego lub prawa. Interes prawny zachodzi bowiem wówczas, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości. Powództwo o ustalenie nie może służyć uzyskaniu dowodów niezbędnych do realizacji konkretnych roszczeń bądź ustalenia stanu prawnego dla takiej realizacji.

Ustalenie, że umowa nazwana umową zlecenia spowodowała w istocie nawiązanie stosunku pracy (art. 189 k.p.c. w związku z art. 22 § 1 i § 1¹ k.p.) służy ochronie osoby, która świadcząc pracę na warunkach umowy o pracę, została pozbawiona pracowniczego statusu wskutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej przewagi jej pracodawcy, a nie

przełamaniu zasady pacta sunt servanda (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 03.06.1998 r., I PKN 170/98, OSN 1999/11/369).

W opinii Sądu w niniejszej sprawie powódka wykazała, iż ma interes prawny do ustalenia, iż w okresie od dnia 02 listopada 2012r. istniał pomiędzy E. T., na rzecz której wystąpił z roszczeniem, a pozwaną stosunek pracy na podstawie umowy o pracę albowiem ustalenie takie ma wpływ na uprawnienia wynikające z przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Zakwalifikowaniu umowy zlecenia, z czym mamy do czynienia w niniejszej sprawie, jako umowy o pracę nie stoi na przeszkodzie ani nazwa umowy, określająca ją jako umowę cywilnoprawną, ani też postanowienia umowy wskazujące na charakter stosunku cywilnoprawnego. O takim zakwalifikowaniu umowy decyduje jedynie sposób wykonywania pracy, a szczególnie realizowanie przez strony - nawet wbrew postanowieniom zawartej umowy - tych cech, które charakteryzują umowę o pracę i odróżniają tę umowę od innych umów o zleceniu. Niezbędnym warunkiem zakwalifikowania umowy zlecenia jako umowy o pracę jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający. Do tych cech należy przede wszystkim podporządkowanie pracownika, obowiązek osobistego świadczenia pracy oraz obciążenie podmiotu zatrudniającego ryzykiem prowadzenia zakładu pracy. Istotą regulacji zawartej w art. 22§1 i §1¹ k.p., jest to, że sąd może ustalić istnienie stosunku pracy nawet wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, jeśli jej treść i sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy.

Bezspornym w sprawie pozostaje fakt, iż w okresie od 2 listopada 2012r. do 30 września 2013r. E. T. i pozwana zawarły 3 umowy zlecenia, na mocy których E. T. świadczyła na rzecz pozwanej pracę kasjera – sprzedawcy w sklepie spożywczym przy ul. (...) w A.. Taką samą pracę wykonywała też w miejscu lipcu 2013r. oraz od dnia 1 października 2013r. do dnia 5 listopada 2013r. na podstawie ustnych ustaleń z pozwaną.

Zasada swobody umów określona w art. 353¹ k.c. polega w pierwszej kolejności na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie ich łączył, a więc dotyczy to również wykonywania zatrudnienia. Zatrudnienie może być bowiem wykonywane na podstawie stosunku cywilnoprawnego (umowa zlecenia) lub stosunku pracy. Jeżeli jednak w treści stosunku prawnego łączącego strony ocenianego przede wszystkim przez sposób jego wykonywania przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 417).

Dokonując oceny sposobu wykonywania przez E. T. umów zlecenia zawieranych przez nią z pozwaną począwszy od dnia 2 listopada 2012r., Sąd doszedł do przekonania, iż w tym stosunku prawnym przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy.

Przed przystąpieniem do analizy poszczególnych elementów świadczących o istnieniu stosunku pracy między stronami należy wskazać, iż E. T. zawierając z pozwaną kolejne umowy zlecenia nie miała pełnej swobody w wyborze formy zatrudnienia. W pierwszej kolejności należy wskazać, iż E. T. zależało na zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę i obietnicę takiego zatrudnienia uzyskała od pozwanej podejmując zatrudnienie. Zgodziła się na propozycję pozwanej zawarcia pierwszej umowy zlecenia i następnych mając na uwadze brak perspektyw lepszego zatrudnienia na lokalnym rynku pracy.

Oceniając postępowanie pozwanej należy zatem uznać, iż wykorzystywała ona słabszą pozycję osób starających się o pracę w regionie, gdzie rynek pracy jest bardzo ubogi w oferty zatrudnienia, dyktując im warunki zatrudnienia według swego uznania, jednocześnie omijając przepisy dotyczące zawierania umów o pracę na czas nieokreślony. Taką formę zatrudnienia, jak przyznała w swoich zeznaniach, stosowała do większości swoich pracowników; na dziesięć osób u niej zatrudnionych tylko cztery miały zawartą umowę o pracę. Podkreślenia wymaga bowiem fakt, iż zawarcie z E. T. w okresie od 02 listopada 2012r. do 5 listopada 2013r. kilku następujących bezpośrednio po sobie umów na czas

określony, bez przerwy w zatrudnieniu skutkowałoby przekształceniem się trzeciej umowy o pracę (od dnia 1 lipca 2013r.) w umowę na czas nieokreślony (art.25¹ k.p.).

Analizując zapisy kolejnych umów zlecenia wiążących E. T. z pozwaną należy stwierdzić, iż umowy te poza ogólnym określeniem czynności do wykonania – wszelkie prace w sklepie - nie określały szczegółowo na czym miały polegać. Natomiast z zeznań świadków przesłuchanych w sprawie wynika, że E. T. faktycznie świadczyła pracę na stanowisku kasjer – sprzedawca i dodatkowo na polecenie pozwanej zajmowała się sprzątaniami pokoi, pozostając w dyspozycji zlecającego w określonych przez niego godzinach i wykonując czynności w miejscu przez niego określonym. Ponadto stosownie do jego potrzeb wykonywała czynności zlecane na bieżąco, co stanowi typowy element dla stosunku pracy - podporządkowanie pracownika i obowiązek osobistego świadczenia pracy. Pozwana wydawał jej na bieżąco polecenia odnośnie ustawienia towaru, sprawdzania terminów towarów, przejścia do obsługi kasy, bądź stoiska mięsnego. Pomimo, iż w umowach zlecenia nie znalazł się zapis co do obowiązku osobistego świadczenia pracy przez powódkę, to faktycznie taki obowiązek E. T. miała. Mogła ją zastąpić tylko inna pracownica sklepu za zgodą, a przynajmniej wiedzą pozwanej. E. T. nie miała swobody w wyborze godzin pracy oraz rodzaju czynności wykonywanych w danym dniu. Świadczyła pracę w godzinach i w miejscu ściśle określonym przez pozwaną, według zapisów w grafiku pracy sporządzanym z wyprzedzeniem przez pozwaną.

Praca E. T. odbywała się w systemie trzymianowym w sklepie spożywczym pozwanej. Nie mogła ona swobodnie kształtować czasu pracy w danym dniu, jak również dokonywać wyboru miejsca świadczenia pracy. Decyzję odnośnie skrócenia czasu pracy w nocy podejmowała wyłącznie pozwana. Pozwana była codziennie obecna w sklepie, nadzorowała pracę sprzedawczyń, na bieżąco wydawał im polecenia, w razie potrzeby kierowała E. T. do sprzątnięcia pokoi. Wyrażała zgodę na ewentualną przerwę w pracy i opuszczenie miejsca świadczenia pracy. E. T. i pozostałe sprzedawczynie w sklepie podporządkowywały się temu.

Uwzględniając powyższe nie sposób zakwestionować fakt, iż E. T. nie miała swobody w wykonywaniu, jak twierdzi pozwana zlecenia, była zobowiązana wykonywać pracę osobiście, w sposób podporządkowany, w miejscu i czasie ściśle określonym przez pozwaną.

Powołane powyżej okoliczności takie jak obowiązek wykonywania konkretnych czynności osobiście, w konkretnych godzinach, nie możność opuszczenia zakładu pracy w dowolnym czasie jak też swobodnego regulowania czasu pracy świadczą, iż w istocie ryzyko związane z wykonywaną przez E. T. pracą ponosiła pozwana. Ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej stanowi kolejną cechę stosunku pracy, który łączył strony niniejszego procesu.

Sposób wykonywania pracy przez E. T. świadczy o tym, że miała ona obowiązek starannego działania a nie osiągnięcia rezultatu, wynika on również z zapisu §5 poszczególnych umów zlecenia wiążących strony. Potwierdza to również sposób wynagradzania E. T., która otrzymywała wynagrodzenie miesięczne, a nie za konkretne dzieło.

Nie sposób pominąć fakt, co wynika z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, iż czynności wykonywane przez E. T. zatrudnioną na podstawie umów zlecenia niczym się nie różniły od czynności pozostałych sprzedawców zatrudnionych na umowy o pracę.

Ujęcie E. T. w grafiku pracy prowadzonym dla pracowników zatrudnionych na umowę o pracę również świadczy o tym, że wykonywała ona czynności jak osoba zatrudniona na umowę o pracę.

Mając powyższe na uwadze Sąd ustalił, iż w okresie od dnia 2 listopada 2012r. do 5 listopada 2013r. istniał pomiędzy E. T. a pozwaną stosunek pracy na podstawie umowy o pracę. Ponieważ z dniem 1 lipca 2013r. strony zawarły kolejną umowę terminową, która była trzecią umową, zgodnie z postanowieniami art. 25¹ §1 k.p. z mocy prawa przekształciła się w umowę o pracę na czas nieokreślony.

Wobec bezspornych twierdzeń pozwanej oraz E. T., iż wiążący je stosunek pracy ustał z dniem 5 listopada 2013r., Sąd dał temu wyraz w wydanym wyroku ustalając, iż stosunek pracy istniał między stronami w okresie od dnia 2 listopada 2012r. do dnia 5 listopada 2013r. (w pkt I. wyroku).

Na zasadzie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.05.167.1398) obciążono pozwaną opłatą sądową w wysokości 960 zł, od której powód był zwolniony (pkt II wyroku).

SSR Alicja Wiśniewska