

# WYROK CZĘŚCIOWY

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 21 maja 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia w. Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Marek Górny

Ławnicy: Beata Urszula Dobrucka, Halina Mahunik

Protokolant: Justyna Niemczyk-Szytar

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 maja 2014 r. w. W.

sprawy z powództwa M. C.

przeciwko Ł. I. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą PHU (...)w. W.

o ustalenie stosunku pracy, odszkodowanie, wynagrodzenie za pracę w godzinach nocnych i nadliczbowych

I. w zakresie roszczeń o ustalenie stosunku pracy, odszkodowanie, wynagrodzenie za pracę w godzinach nocnych i nadliczbowych oddała powództwo.

## UZASADNIENIE

Powódka M. C., w powództwie wniesionym przeciwko Ł. I. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą PHU (...)w. W., po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa wniosła o ustalenie istnienia stosunku pracy między powodem a pozwanym zawartego na podstawie umowy ustnej z dnia 31 lipca 2013 r. w okresie od 1 sierpnia 2013 r. do dnia 16 września 2013 r., który ustał na skutek złożenia przez powódkę oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy w następstwie ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę, polegającego na niewypłaceniu należnego wynagrodzenia za pracę. Dodatkowo powódka wniosła o zasądzenie kwoty 2140,20 złotych, w tym z tytułu wynagrodzenia za lipiec w kwocie 56 zł, sierpień 2013 r. w kwocie 588 zł, wynagrodzenia za wrzesień 2013 r. w kwocie 630 zł i dodatkowo wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych za sierpień oraz za wrzesień 2013 r. oraz odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy w kwocie 560 zł.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż od dnia 31 lipca 2013 r. do dnia 16 września 2013 r. wykonywała pracę dla pozwanej firmy jako kasjer – sprzedawca. W dniu rozpoczęcia pracy powódka otrzymała jedynie ustne zapewnienie i obietnicę podpisania z nią umowy – zlecenia. Powódka wielokrotnie upominała się o otrzymanie pisemnego potwierdzenia zawarcia umowy. Na mocy zawartej umowy powódki w godzinach określonych przez pracodawcę, na podstawie grafiku, do którego pracownicy nie mieli pełnego dostępu, wykonywała pracę w stałym czasie i miejscu, przez okres od dnia dopuszczenia do jej wykonywania, co nastąpiło w dniu zawarcia ustnej umowy, do D. poprzedzającego złożenie wypowiedzenia przez powódkę. Powódka była poddana nadzorowi pozwanego, poprzez obecność pozwanego i jego żony lub osoby przez niego wyznaczonej, poprzez sprawdzanie nagrań monitoringu oraz przez dokonywanie rozliczeń po zakończonej zmianie. Warunki w jakich powódka wykonywała swą pracę oraz sposób jej wykonywania uzasadniają twierdzenie, że powód był w stosunku pracy. Powódka po licznych naciskach wynagrodzenia za miesiąc sierpień w dniu 16 września 2013 r. w wysokości 230 zł, co nie odpowiada ustalonej kwocie. W związku z nieterminową i zaniżoną wypłatą, powódka złożyła dnia następnego wypowiedzenie umowy bez zachowanie okresu wypowiedzenia i z tego powodu domaga się odszkodowania w wysokości dwutygodniowego wypowiedzenia.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu podniesiono, iż stron nie łączył stosunek pracy. Strony łączyła umowa zlecenia. Powódka podczas realizacji zlecenia nie pozostawała pod nadzorem pozwanego. Pozwany nie określał czasu pracy. Powódka dla wykonywania zadań miała pełną dowolność wyboru dni tygodnia w jakich chciała świadczyć usługi. Pozwany nie prowadził ewidencji czasu pracy, nie udzielał urlopów i nie stosował kar porządkowych. Powódka uchylała się od podpisania umowy. W dniu 31 lipca 2013 r. pomiędzy powódką a żoną pozwanego została przeprowadzona jedynie rozmowa kwalifikacyjna. Na okoliczność sporu w przedmiotowej sprawie i na wniosek powódki inspektor pracy przeprowadził kontrolę u pozwanego przedsiębiorcy. Kontrola nie wykazała naruszenia przez pozwanego przepisów w zakresie zatrudnienia i wypłaty wynagrodzeń. Świadczenie usług przez powódkę nie odbywało się w sposób ciągły, typowy dla stosunku pracy. W świadczeniu usług przez powódkę zdarzały się przerwy, w tym długotrwałe trwające około trzech tygodni, w trakcie których nie realizowała umownych zadań, a tym samym nie pozostawała w dyspozycji pozwanego. Kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia, dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczemu.

W dalszych pismach procesowych oraz w toku rozprawy strony podtrzymały swoje twierdzenia.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny.***

Pozwany Ł. I., w ramach działalności gospodarczej, prowadzi sklep (...)w. W.przy ul. (...).

W dniu 31 lipca 2013 r. powódka M. C., po zapoznaniu się z ogłoszeniem widniejącym na witrynie sklepu, w sprawie zatrudnienia odbyła rozmowę z A. I.. A. I. przekazała informację, iż praca odbywa się na dwie zmiany, zaś stawka wynagrodzenia wynosi siedem złotych netto za godzinę. Druga rozmowa została przeprowadzona przez powódkę z Ł. I. rano w dniu 1 sierpnia 2013 r. i zakończyła się takimi samymi uzgodnieniami. A. I. i następnie pozwany zaproponowali zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia, na co powódka przystała. Strony ustaliły, że wynagrodzenie będzie przysługiwać powódce tylko za faktycznie przepracowane godziny i nie będzie przysługiwało za dni wolne od pracy. Powódka rozpoczęła wykonywanie obowiązków kasjera – sprzedawcy w dniu 1 sierpnia 2013 r.

### ***Dowód:***

- zeznania A. I. k. 68 – 70;
- przesłuchanie powódki k. 95 – 97;
- przesłuchanie pozwanego k. 95 – 97.

Praca powódki polegała na obsłudze klientów oraz rozkładaniu towaru w sklepie. Strony nie zawarły pisemnej umowy. Pozwany oczekiwał, aż powódka przedłoży legitymację studencką.

Pozwany pod koniec każdego dnia kontrolował czy stan kasy zgadza się z dokumentacją. Sklep był monitorowany. Ł. I. oraz A. I. sprawdzali cyklicznie, czy powódka oraz pozostałe osoby prawidłowo wykonały powierzone im zadania i w razie niewykonania określonych obowiązków polecali ich dopełnienie, bądź poprawienie. Przed rozpoczęciem zmiany A. I. lub Ł. I. zazwyczaj informowali o konieczności rozłożenia towaru lub przyjęcia dostawy. Pozwany z reguły nie przebywał w sklepie w trakcie zmian powódki. Po zamknięciu sklepu, sprzedawcy telefonicznie informowali pozwanego o zakończeniu pracy w danym dniu i wówczas Ł. I. przyjeżdżał do lokalu celem rozliczenia stanu kasy.

### ***Dowód:***

- zeznania A. L. k. 50 – 51;
- zeznania M. B. k. 50 – 51;
- zeznania M. S. (1) k. 68 – 70;

- zeznania A. I. k. 68 – 70;
- zeznania K. B. k. 83 – 84;
- zeznania świadka M. S. (2) k. 95 – 97;
- przesłuchanie powódki k. 95 – 97;
- przesłuchanie pozwanego k. 95 – 97.

Strony nie uzgodniły czasu pracy obowiązującego powódkę. M. C. ustalała w jakie dni będzie pracować w porozumieniu z Ł. I.. Informowała o dogodnych dla niej okresach pracy i propozycje te były akceptowane przez pozwanego. W razie opóźnień w stawieniu się w sklepie w określone dni, powiadamiała o tym Ł. I.. W okresie od 9 do 25 sierpnia powódka miała wolne, co zostało wcześniej uzgodnione z pozwanym. Pozwany nie wymagał przedkładania zwolnień lekarskich w razie nieobecności spowodowanej chorobą. Nie żądał usprawiedliwiania niestawiennictwa w sklepie, lecz oczekiwał uprzedniego powiadomienia.

**Dowód:**

- wydruki k. 62;
- zeznania A. L. k. 50 – 51;
- zeznania M. B. k. 50 – 51;
- zeznania M. S. (1) k. 68 – 70;
- zeznania A. I. k. 68 – 70;
- zeznania K. B. k. 83 – 84;
- zeznania świadka M. S. (2) k. 95 – 97;
- przesłuchanie powódki k. 95 – 97;
- przesłuchanie pozwanego k. 95 – 97.

W dniu 17 września 2013 r. powódka przekazała A. L., zatrudnionej przez pozwanego jako sprzedawca, pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu „umowy – zlecenia”. W wypowiedzeniu powódka wskazała między innymi, iż wypłacona jej kwota 230 złotych nie odpowiada umówionej sumie siedem złotych netto za godzinę pracy. A. L. naniósł adnotację na kopii wypowiedzenia, iż przekazała oryginał dokumentu Ł. I..

**Dowód:**

- wypowiedzenie k. 4;
- zeznania A. L. k. 50 – 51;
- przesłuchanie powódki k. 95 – 97.

W październiku 2013 r. pozwany zgłosił powódkę do ubezpieczenia społecznego za okres od 1 sierpnia 2013 r. do 1 października 2013 r.

**Dowód:**

- deklaracje ZUS k. 31 - 33.

W dniu 22 października 2013 r. pozwany odprowadził do Pierwszego Urzędu Skarbowego w W.kwoty po 195 zł z tytułu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych za sierpień i wrzesień 2013 r.

**Dowód:**

- potwierdzenia przelewów k. 35 - 36.

W dniach 22, 23 i 31 października 2013 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę w przedsiębiorstwie pozwanego. Poza uchybieniami w zakresie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, nie stwierdzono naruszeń prawa.

**Dowód:**

- protokół kontroli k. 27 - 30.

***Sąd zważył, co następuje.***

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie w części w jakiej powódka domagała się ustalenia stosunku pracy oraz roszczeń świadczeń ściśle związanych z tym stosunkiem.

Sąd ustalając stan faktyczny oparł się na zeznaniach wszystkich świadków oraz stron. Zebrany materiał dowodowy ma w istocie bezsporny charakter. Strony prezentują rozbieżne twierdzenia tylko co do okoliczności nie mających żadnego znaczenia w sprawie lub też całkowicie drugorzędnych. I tak kwestia przyczyn, dla których nie została zawarta pisemna umowa będąca podstawą zatrudnienia powódki nie ma wpływu na rozstrzygnięcie, albowiem zarówno powódka jak i pozwany są zgodni co do treści poczynionych przez nich uzgodnień ustnych. Strony wspólnie ustaliły, iż zawierają umowę zlecenia, dotyczącą stanowiska kasjera – sprzedawcy, z wynagrodzeniem siedem złotych netto za godzinę pracy. Nie budzą przy tym wątpliwości okoliczności dotyczące przyjętego przez strony sposobu uzgadniania czasu pracy powódki, jej obowiązków a nawet złożenia przez nią oświadczenia o wypowiedzeniu umowy – zlecenia. Jedyna istotna różnica pomiędzy wersją stron odnosiła się do daty dziennej rozpoczęcia pracy przez M. C.. Powódka twierdziła, iż pracę rozpoczęła w dniu 31 lipca 2013 r., gdy tymczasem pozwany podnosił, że nastąpiło to w dniu 1 sierpnia 2013 r. Stanowisko Ł. I. koresponduje z relacją jego małżonki A. C.. Teza powódki pozostała natomiast gołosłowna. W zakresie dotyczącym tego faktu Sąd dał wiarę pozwanemu i jest to jedyna mająca znaczenie okoliczność faktyczna, co do której Sąd nie oparł się na zeznaniach M. C..

Z przeprowadzonych dowodów wynika, iż powierzone powódce zadania nie były świadczone w czasie wyznaczonym przez pozwanego. Strony każdorazowo porozumiewały się co do godzin i dni, w których miały być realizowane obowiązki zleczone M. C.. Ł. I. zgodnie z zawartą ustnie umową nie miał możliwości narzucenia powódce stałego, ściśle określonego czasu pracy. Czas ten był kształtowany przez obie strony wspólnie. Powódka w okresie całego zatrudnienia miała realny wpływ na wyznaczanie dni i godzin, kiedy miała przebywać w sklepie. Nie miała obowiązku usprawiedliwiania nieobecności i mogła korzystać z kilkudniowych (a nawet dłuższych) okresów przerw w pracy. Strony ustaliły, iż za ten czas nie będzie przysługiwało powódce wynagrodzenie. Powódka poczyniła więc z pozwanym ustalenia, wedle których nie świadczyła pracy w czasie wyznaczonym jednostronnie przez pracodawcę.

Dodatkowo z przeprowadzonych dowodów nie wynika, aby M. C. pozostawała pod kierownictwem pracodawcy. W czasie gdy realizowała obowiązki kasjera – sprzedawcy nie było przełożonego w lokalu i w efekcie nie były wobec powódki wydawane bieżące polecenia dotyczące powierzonych jej zadań. Pozwany lub jego małżonka określali obowiązki do wykonania w danym dniu przed rozpoczęciem zmiany przez powódkę. Następnie, po zakończeniu zmiany, pozwany stawiał się do sklepu celem rozliczenia kasy oraz przeprowadzenia kontroli wykonania zleconych powinności. Tego rodzaju działania nie świadczą automatycznie o pozostawaniu pod kierownictwem pracodawcy. W ramach umowy zlecenia lub też podobnych cywilnoprawnych form zatrudnienia, zleceniodawca ma uprawnienie do kontrolowania prawidłowości wykonywanego zlecenia. Nie wystąpiły fakty, które świadczyłyby o tym, że działania

pozwanego wykraczały poza tego rodzaju nadzór. Ł. I. wyznaczał poszczególne zadania (np. rozłożenie towaru) i kontrolował ich wykonanie. Nie ingerował w powinności powódki w takim stopniu, że jego zachowanie przybrałoby postać kierowania jej pracą.

Zgodnie z 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, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W myśl zaś art. 22 §1<sup>1</sup> i 1<sup>2</sup> kp zatrudnienie w wyżej opisanych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej umowy, zaś strony nie mogą zastąpić umowy o pracę umową cywilnoprawną, o ile zostały zachowane warunki wykonywania pracy wskazane w art. 22 §1 kp. Zdaniem Sądu przesłanki określone w powołanych przepisach prawa pracy nie zostały w realiach przedmiotowej sprawy wypełnione.

Powódka wykonywała zlecone jej czynności w ściśle określonym miejscu, ale fakt ten nie może przesądzać o istnieniu stosunku pracy. W tym bowiem konkretnym wypadku nie istniała fizyczna możliwość wykonywania obowiązków kasjera – sprzedawcy w innym miejscu.

Jak już wspomniano czas pracy powódki nie był wyznaczony (w rozumieniu art. 22 §1 kp) przez stronę pozwaną. Dodatkowo, że powódka nie pozostawała pod kierownictwem Ł. I.. W relacji łączącej powódkę ze stroną pozwaną nie przeważały elementy, które nakazywałyby potraktować tę relację jako stosunek pracy, a nie umowę zlecenia. Nie zostały wypełnione przesłanki z art. 22 §1 kp. W takim wypadku, to jest w sytuacji gdy określone stanowisko jest tak ukształtowane, że nie dominują cechy stosunku pracy, możliwe jest nawiązanie współpracy na podstawie umowy cywilnoprawnej. Decyduje wówczas zgodna wola i zamiar stron. W przedmiotowej sprawie nie można więc pomijać, iż powódka dobrowolnie, bez przymusu, zawarła ustnie umowę zlecenia.

Z tych przyczyn powództwo w zakresie roszczenia o ustalenie stosunku pracy należało oddalić. W efekcie oddaleniu podległy roszczenia pozwu, obejmujące żądania: odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy przez pracownika z winy pracodawcy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych. Wszystkie te roszczenia są immanentnie związane ze stosunkiem pracy i w ogóle nie przysługują w wypadku zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej. W tej sytuacji Sąd w tej części oddalił powództwo. Mając na względzie fakt, iż główne roszczenie pozwu dotyczyło ustalenia stosunku pracy, wyrok mógł być wydany w składzie jednego sędziego zawodowego i dwóch ławników.

Sąd nie orzekł o żądaniu zasądzenia wynagrodzenia za lipiec, sierpień i wrzesień 2013 r. (łącznie kwota 1274 zł), albowiem w razie prawomocnego oddalenia żądania ustalenia stosunku pracy, Sąd pracy nie będzie właściwy rzeczowo w zakresie powołanych roszczeń.

## ZARZĄDZENIE

1. odnotować,
  2. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć powódce z pouczeniem i pełn. pozwanego;
  3. kal. 14 dni.
- 4 czerwca 2014 r.