

Sygnatura akt IVP 103/12

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Z., dnia 14-02-2013 r.

Sąd Rejonowy w Zgorzelcu IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Danuta Kaczerewska

Ławnicy: H. T., Z. K.

Protokolant: Agnieszka Kowalska

po rozpoznaniu w dniu 14-02-2013 r. w Zgorzelcu

sprawy

z powództwa M. S.

przeciwko A. M. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą A. M. w S.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. ustala, że powódkę M. S. oraz pozwanego A. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą A. M. w S. łączył stosunek pracy w okresie od dnia 26 września 2010r. do dnia 30 czerwca 2011r. oraz od dnia 1 września 2011r. do dnia 12 grudnia 2011r. oparty na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony w okresach:

- od dnia 26 września 2010r. do dnia 30 września 2010r.,
- od dnia 1 października 2010r. do 31 października 2010r.,
- od dnia 1 listopada 2010r. do dnia 30 listopada 2010r.,
- od dnia 1 grudnia 2010r. do dnia 31 grudnia 2010r.,
- od dnia 1 stycznia 2011r. do dnia 31 stycznia 2011r.,
- od dnia 1 lutego 2011r. do dnia 28 lutego 2011r.,
- od dnia 1 marca 2011r. do dnia 31 marca 2011r.,
- od dnia 1 kwietnia 2011r. do dnia 30 kwietnia 2011r.,
- od dnia 1 maja do dnia 31 maja 2011r.,
- od dnia 1 czerwca 2011r. do dnia 30 czerwca 2011r.,
- od dnia 1 września 2011r. do dnia 30 września 2011r.,
- od dnia 1 października 2011r. do dnia 31 października 2011r.,
- od dnia 1 listopada 2011r. do dnia 30 listopada 2011r.,

- od dnia 1 grudnia 2011r. do dnia 12 grudnia 2011r.,

II. zasądza od strony pozwanej A. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą A. M. w S. na rzecz Skarbu Państwa – Sąd Rejonowy w Zgorzlecu kwotę 581 zł tytułem opłaty sądowej (art.113.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).

IV P 103/12

UZASADNIENIE

Powódka- M. S. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej- A. M. A. M. w S. , a sprecyzowanym na rozprawie w dniu 11.12.2012r /k-58 akt/ domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie od 26.09.2010r. do dnia 12.12.2011r. W uzasadnieniu swojego stanowiska podała, że o wolnym etacie u pozwanego dowiedziała się w Powiatowym Urzędzie Pracy. W dniu 26.09.2010r. została przyjęta do pracy przez pozwanego i sądziła, że zatrudniona została na podstawie umowy o pracę. Przy odbiorze wynagrodzenia za pierwszy miesiąc pracy okazało się, że została zatrudniona na podstawie umowy zlecenia. W okresie świadczenia pracy nie otrzymała od pracodawcy kopii umów zlecenia. W lipcu i sierpniu 2011r. nie świadczyła pracy u pozwanego z powodu choroby, natomiast od 2.09.2011r pozwany ponownie przyjął ją do pracy na takich samych warunkach i pracę świadczyła do dnia 12.12.2011r. Dodała, że do jej obowiązków należała obsługa stacji paliw, sprzedaż oleju opałowego, butli z gazem, obsługa sklepu z artykułami motoryzacyjnymi, spożywczymi, monopolowymi, papierosami i gazetami, obsługa punktu L.. Pracę wykonywała osobiście, w systemie zmianowym zgodnie ze sporządzanymi przez kierownika grafikami służb w ustalonych godzinach tj. I zmiana od 6 do 14 , zaś II zmiana od 14 do 22.. Na danej zmianie pracował jeden pracownik. Codziennie podpisywała listę obecności. Jej wynagrodzenie wynosiło początkowo 930 zł a potem 945zł netto, natomiast z zaświadczeń jakie wydał jej pracodawca wynikało, że jej wynagrodzenie wynosiło 693 zł. Dodała, że była odpowiedzialna za paliwo jak i towar znajdujący się na sklepie. Co miesiąc sporządzana była inwentaryzacja i w przypadku niedoborów kwoty niedoboru były potrącane z wynagrodzenia. Wielokrotnie zwracała się do pracodawcy z prośbą ,by zatrudnił ja na umowę o pracę, ale pracodawca twierdził, że mu się to nie opłaca i jeżeli jej się nie podoba, to na jej miejsce jest kilku chętnych /k-2-3 akt/.

Strona pozwana- A. M.- A. M. w odpowiedzi na pozew podała, że powódka od początku wiedziała, że będzie zatrudniona podstawie umowy zlecenia i zgadzała się na takie warunki. W trakcie wykonywania zlecenia podpisywała kolejne umowy świadomie i bez przymusu. W lipcu 2011r. nie stawiała się w Firmie i nie podjęła umowy zlecenia w związku z czym została wyrejestrowana z ubezpieczenia społecznego. Potem okazało się, że miała awanturę z mężem i musiała skorzystać ze zwolnienia lekarskiego , gdyż została pobita przez męża. Potem ponownie prosiła o zatrudnienie i została zatrudniona na takich samych warunkach. Do obowiązków powódki jako sprzedawcy-kasjera należała sprzedaż artykułów znajdujących się na stacji paliw, zaś po zakończeniu pracy kasjer rozliczał się z utargu i robił porządki w miejscu pracy .Grafiki służb kasjerzy ustalali w uzgodnieniu ze sobą i jak mieli potrzeby, to istniała możliwość zamiany służb bez ingerencji właściciela/k-23-24 akt/.

Sąd ustalił, że:

Powódka- M. S. była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 26.09.2010r. na podstawie umów zlecenia zawieranych na okres jednego miesiąca do dnia 30.06.2011r i następnie od dnia 1.09.2011r. do dnia 12.12.2011r.-na stanowisku kasjera- sprzedawcy na stacji paliw w S.. Zgodnie z umowami zlecenia wynagrodzenie powódki ustalone zostało na kwotę 658zł – do dnia 31.12.2010r, zaś od dnia 1.01.2011r. na kwotę 693zł./ umowy zlecenia na k-28-54 akt/. W rzeczywistości wynagrodzenie powódki było wyższe i powódka kwitowała odbiór wynagrodzenia na dowodzie wypłaty KW na kwotę 945 zł netto z tym ,że od tej kwoty potrącano powódce ewentualne niedobory wynikające z miesięcznych inwentaryzacji/ k98-104akt/. W miesiącu lipcu i sierpniu 2011r. powódka nie świadczyła pracy z powodu choroby i problemów rodzinnych. W tym okresie ,co jest bezsporne, nie zostały zawarte z powódką umowy zlecenia./ zeznania powódki M. S. na k-58 akt, k-113 akt, zeznania pozwanego A. M. k-113-114 akt/. Każda z umów zlecenia na następny miesiąc zawierana była przy odbiorze wynagrodzenia przez powódkę za miesiąc poprzedni .Co prawda powódka

twierdziła, że umowy zlecenia podpisała dopiero po zakończeniu zatrudnienia, jednakże z uwagi na to, że na umowach zlecenia brak jest daty przy podpisach powódki- trudno przyjąć, że twierdzenia powódki w tym zakresie są prawdziwe/ zeznania świadka E. W. k-90, zeznania powódki na k-58-59 akt, umowy zlecenia na k-28-55 akt, oryginały umów w zał. do akt/. Powódce na podstawie tych comiesięcznych umów zlecenia każdorazowo powierzano takie samo stanowisko tj. kasjer- sprzedawca. Pracę wykonywała osobiście, zaś jej stałym miejscem pracy była stacja paliw w S./ umowy zlecenia na k- 28-55 akt, oraz oryginały umów w zał.do akt/. Powódka swoje czynności wykonywała w systemie zmianowym- od godz. 6 do 14 lub od godz. 14 do 22 zgodnie z miesięcznym grafikiem służb ustalanych przez kierownika stacji paliw K. G.. Istniała możliwość zamiany służby pomiędzy zatrudnionymi osobami w uzgodnieniu z kierownikiem stacji, który nanosił stosowne zmiany w grafikach .Powódka podpisywała listy płac i wykonywała polecenia służbowe kierownika stacji paliw/ zeznania świadków: K. G. k-112 akt, K. T. k-89-90 akt, zeznania powódki M. S. k-58-59 akt i k- 113 akt, grafiki sporządzane przez kierownika stacji na k- 81-85 akt/. Na podstawie grafików sporządzanych przez kierownika stacji oraz podpisanych list obecności księgową sporządzała dodatkowy grafik dla celów księgowych/ zeznania świadka E. W. k-90 akt, grafiki służb na k-65-80 akt/. Na stacji paliw na stanowisku kasjera sprzedawcy zatrudnione przeważnie były trzy osoby- w okresie spornym- powódka, K. T. oraz syn pozwanego K. G., który pełnił również funkcję kierownika stacji. Tylko K. G. miał zawartą umowę o pracę/ zeznania świadka K. G., zeznania pozwanego A. M. k-113-114 akt/. Do obowiązków kasjera –sprzedawcy należała sprzedaż paliwa, artykułów spożywczych, motoryzacyjnych i innych znajdujących się na terenie stacji, totalizatora sportowego, obsługa kasy, rozliczanie się z utargów, wykładanie towaru oraz wykonywanie innych poleceń służbowych wydawanych przez kierownika. (...) stacji paliw na każdej zmianie była jednoosobowa/ zeznania świadka K. G. k- 112, zeznania świadka K. T. k- 89-90 akt/. Co miesiąc były przeprowadzane inwentaryzacje. Z wynagrodzenia powódki były potrącane kwoty ewentualnych niedoborów/ zeznania powódki M. S. na k- 113 akt, dowody wypłat wynagrodzenia z potrąceniami k-98-104 akt/.

Sąd zważył, co następuje:

W rozpatrywanej sprawie okolicznością wymagającą wyjaśnienia, było ustalenie charakteru stosunku prawnego łączącego powódkę ze stroną pozwaną od 26 września 2010r do 12 grudnia 2011r.

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, charakteryzuje go ciągłość świadczenia pracy oraz jest to stosunek starannego działania na ryzyko pracodawcy. 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 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. O kwalifikacji stosunku prawnego jako stosunku pracy decyduje przede wszystkim sposób wykonywania zatrudnienia. Sąd zważył, że cechą umowy o pracę jest jej wykonywanie pod kierownictwem pracodawcy tj. pracy podporządkowanej. Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku pracy z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywania pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika, ciągłość świadczenia pracy. Zatrudnienie zaś w wyżej określonych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy- bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy i nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę

umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w przepisach art.22§¹ kp i art.22§1² kp. Rozpatrując niniejszą sprawę Sąd musiał ustalić, czy powódka wykonywała pracę w warunkach określonych w art.22§1 kp, pomimo, że zawierane z nią były umowy zlecenia, czy też świadczyła pracę w ramach stosunku cywilnoprawnego, który nie zawierał podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Sąd zważył, że nazwanie umowy przez strony „umową zlecenia” nie stanowi przeszkody do jej zakwalifikowania jako umowy o pracę ,o ile spełnione zostaną przesłanki określone w art. 22§1 kp/ por. np.wyrok Sadu Najwyższego z dnia 25.04.1997r. II UKN 67/97 OSNAP 1998/2/57. W rozpatrywanej sprawie bezspornym było, że z powódką M. S. od września 2010r do grudnia 2011r. były zawierane w sposób ciągły umowy nazywane zleceniem, na podstawie których powierzano powódce stanowisko kasjera- sprzedawcy .Charakter stosunku prawnego łączącego strony, pomimo nazwy „zlecenie”, zawierał jednak podstawowe elementy charakterystyczne dla stosunku pracy, a mianowicie podporządkowanie co do czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy oraz wymogu jej osobistego świadczenia jak również odpłatność. Powódka ,co jest w sprawie bezsporne, świadczyła pracę osobiście, w systemie 2- zmianowym zgodnie z ustalonym przez przełożonego grafikiem służb w godzinach od godz. 6 rano do 14 lub od godz. 14 do 22. Do jej obowiązków należało otwieranie i zamykanie po zmianie stacji, sprzedaż paliwa, artykułów znajdujących się na stacji/motoryzacyjnych, spożywczych ,prasa, papierosy i inne/, obsługa kasy, rozliczanie się z utargów, obsługa totalizatora sportowego. Praktycznie więc biorąc, powódka pozostawała w ciągłej dyspozycji pracodawcy i wykonywała jednoosobowo na zmianie czynności kasjera- sprzedawcy. Przesłuchani na tę okoliczność świadkowie K. T., K. M.- G. jednoznacznie potwierdzili wyżej wskazane warunki ,czas pracy i sposób wykonywania przez powódkę czynności kasjera- sprzedawcy. Sąd zważył, że powódka nie mogła zmieniać godzin otwarcia i zamykania stacji paliw , czas jej pracy i system zmianowy był ustalony przez pracodawcę. Również ustalone przez pracodawcę było miejsce pracy jak i zadania które powódka miała wykonywać na stacji paliw. Ponadto obowiązek rozliczania się z utargów ,przeprowadzanie inwentaryzacji i obciążanie powódki niedoborami kasowymi świadczą ,że podlegała ona pracowniczej odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7.04.99r. /I PKN 642/98 (...)/ wskazał, że nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek prawny wykazuje cechy wskazane w art.22 §1kp. Natomiast w wyroku z dnia 9.02.99r./I PKN 562/98 OSNAP 2000/8/312 SN jednoznacznie stwierdził, że jeżeli w stosunku łączącym strony występują istotne elementy umowy o pracę- to odmienna jego ocena narusza art.22§1 i §1¹kp. Ponadto w wyroku z dnia 11.09.97r./I PKN 267/97 OSNAP 1998/13/392/ Sad Najwyższy wskazał, że o tym, iż zatrudnienie było w ramach stosunku pracy a nie umowy cywilnoprawnej świadczy wykonywanie pracy zmianowej/ jak w przypadku powódki/, dyspozycyjność i podporządkowanie pracodawcy. Zebrany w sprawie materiał dowodowy bezspornie wskazuje, że powódka świadczyła pracę osobiście, odpłatnie, w systemie personalnego i organizacyjnego podporządkowania, w sposób ciągły i na ryzyko zatrudniającego ją A. M.. Elementy powyższe z mocy uregulowań ustawowych jak i przyjęte w praktyce orzeczniczej wykładni stanu prawnego wynikającego z tych unormowań, definiują i to niezależnie od woli stron, prawne pojęcie umowy o pracę. Z tych względów Sąd uznał, że strony łączył stosunek pracy w okresie od 26.09.2010r. do 30.06.2011r. oraz od dnia 1.09.2011r. do dnia 12.12.2011r. oparty na podstawie umów o prace zawartych na czas określony. Z uwagi na to, że ustawa z dnia 1.07.2009r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, która obowiązywała do dnia 31.12.2011r. w art.13 dopuszczała zawieranie umów na czas określony bez względu na ich ilość, byle tylko łączny okres przepracowany na tych umowach nie przekroczył 24 miesięcy- w niniejszej sprawie brak było podstaw do zastosowania przepisów art.25¹kp, bowiem czas przepracowany przez powódkę na podstawie umów terminowych wynosił ok.14 miesięcy.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art.113.1 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Biorąc powyższe pod uwagę orzeczono jak w sentencji.