

Sygn. akt IVP 508/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 maja 2015 roku

Sąd Rejonowy w Tarnowie Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anna Sulimka

Ławnicy: Emilia Gąsiorowska, Anna Łabędź

Protokolant: Edyta Mozgowiec-Gdowska

po rozpoznaniu w dniu 7 maja 2015 roku w Tarnowie

sprawy z powództwa **A. M.**

przeciwko (...) **spółka z o.o. w B.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wydanie świadectwa pracy, zapłatę

I/ ustala istnienie stosunku pracy pomiędzy powódką A. M. a stroną pozwaną (...) Sp. z o.o. w B. w okresie od 25.03.-30.05.2014r. w pełnym wymiarze czasu pracy;

II/ nakazuje stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. w B. wydać powódce A. M. świadectwo pracy;

III/ zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w B. na rzecz powódki A. M. kwoty:

- 400,00 zł. (słownie: czterysta złotych 00/100) tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;

- 173,09 zł. (słownie: sto siedemdziesiąt trzy złote 09/100) tytułem zwrotu potrąconej kwoty od wynagrodzenia za miesiąc maj 2014r.;

IV/ w przedmiocie zapłaty premii za miesiąc maj 2014r. postępowanie umarza;

V/ w pozostałym zakresie oddala powództwo.

Ławnik: Przewodniczący: Ławnik:

Sygn. Akt IV P 508/14

UZASADNIENIE WYROKU

Sądu Rejonowego w Tarnowie z dnia 21 maja 2015r.

Powódka A. M. pozwie z dnia 10 września 2014 r. skierowanym do tut. Sądu przeciwko (...) Sp. z o.o. w B. domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy nią a pozwaną w okresie od 25.03.2014 r. do 30.05.2014 r. na podstawie umowy o pracę, nakazania wydania jej przez pozwanego świadectwa pracy, zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w wymiarze 5 dni w kwocie 400,00 zł. brutto, zasądzenia wynagrodzenia za 14,5 nadgodzin w miesiącu maju 2014 r. w kwocie 217,50 zł. brutto, zasądzenia wypłaty zaległej premii za miesiąc maj w wysokości 500,00 zł. brutto, nakazania wyrównania nieprawidłowo policzonego wynagrodzenia za 4 nadgodziny

w miesiącu maju 2014 r. w kwocie 20,00 zł. brutto, a także nakazania zwrotu nienależnie dokonanych potrąceń na przez pozwanego na kwotę 173,09 zł.

W uzasadnieniu strona powodowa podniosła, że w okresie od dnia 25.03.2014 r. do dnia 30.05.2014 r. świadczyła pracę na rzecz strony pozwanej. Obiecano jej, że po kilku dniach próby otrzyma umowę o pracę. Powódka zajmując stanowisko specjalisty ds. sprzedaży świadczyła pracę minimum 8 godzin dziennie, praca polegała w szczególności na przyjmowaniu zamówień od klientów, kontaktowaniu się z klientami telefonicznie i drogą mailową, sporządzaniu listy paczek do wysyłki, cenników sprzętu oraz tekstu reklamowego dla pozwanego. Wykonywane zadania były przydzielane przez E. L., pracownika pozwanego i ewidencjonowane w systemie DOT. W związku z nieotrzymaniem przedmiotowej umowy, powódka poinformowała pozwanego o chęci zakończenia współpracy, na co pozwany wyraził zgodę. Dnia 30.05.2014 r. współpraca między stronami ustała. W czasie wykonywania pracy na przez pozwanego, powódka nie korzystała z urlopu wypoczynkowego ani nie otrzymała ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Powódka świadczyła pracę także w godzinach nadliczbowych, łącznie w wymiarze 14, 5 godzin, za które nie zostało wypłacone jej wynagrodzenie, a także została pominięta przy wypłacie premii za miesiąc maj 2014 r. Ponadto pozwany dokonał potrącenia z wynagrodzenia powódki w wysokości 173,09 zł. Powódka dwukrotnie podjęła próby zawarcia porozumienia z pozwanym, ale nie przyniosły one oczekiwanego rezultatu. Na rozprawie w dniu 18 listopada 2014 r. powódka cofnęła swoje żądanie w zakresie premii oraz skorygowała, że żądanie dotyczące nakazania wyrównania nieprawidłowo policzonego wynagrodzenia za 4 nadgodziny dotyczyły miesiąca kwietnia 2014 r., a nie miesiąca maja 2014 r.

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. w B. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie pozwu w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniosła, że powódka była zatrudniona w okresie od dnia 25.03.2014 r. do dnia 30.05.2014 r. u pozwanego na podstawie umowy o dzieło. Pozwany wskazał, że umowa ta nie posiadała cech umowy o pracę, gdyż jej celem było zrealizowanie określonych zadań i osiągnięcie zamierzonego rezultatu w postaci zbudowania ofert sprzedaży, przygotowanie cennika dla ofert oraz przygotowanie maila reklamującego pozwanego. Ponadto w trakcie realizacji tej umowy powódka miała dużą dowolności w zakresie czasu i miejsca jej wykonywania. Dzięki dostępowi do firmowego systemu obsługi zamówień i skrzynki mailowej miała możliwość zdalnego wykonywania zadań. W związku z charakterem umowy, powódka nie była zobowiązana do podpisywania listy obecności i nie była podwładną żadnej z osób zatrudnionych u pozwanego, ale konsultowała wykonywanie zadań z E. L. i Prezesem pozwanej - W. G.. Za wykonanie umowy pozwany wypłacił powódce wynagrodzenie w kwocie 2 649,00 zł. brutto do ręki. Od tej kwoty nie odprowadzono żadnych składek, gdyż umowa o dzieło nie jest samoistnym tytułem do ubezpieczeń.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. M. znalazła w Internecie ogłoszenie strony pozwanej na stronie internetowej Urzędu Pracy w B., że poszukuje ona specjalisty do spraw sprzedaży. Pozwana wymagała znajomości języka francuskiego. Ponieważ powódka zna ten język złożyła aplikację do firmy (...). Po dłuższym czasie zadzwoniła do niej E. L. i zaprosiła na rozmowę. Na rozmowie kwalifikacyjnej powódka była w poniedziałek i w tym samym dniu otrzymała telefon, że ma się zgłosić do pracy w dniu następnym. Na rozmowie kwalifikacyjnej E. L. powiedziała powódce, że najpierw będzie zatrudniona na okres próbny 3 miesięcy. Później miała zawrzeć umowę o pracę na stałe na 7/8 etatu za najniższym wynagrodzeniem. Miała pracować na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży codziennie od godz. 8 do 16. Powódka miała wykonywać obowiązki, które dotychczas wykonywała pani M. B.. Dostała jej klientów, którzy mieli zamówienia do 30 tys. zł.

Dowód: - zeznania powódki A. M. – k.71v-72,

Po podjęciu zatrudnienia, powódka wykonywała zadania na rzecz pozwanego w okresie od dnia 25.03.2014 r. do dnia 30.05.2014 r. Do jej obowiązków należało: kontaktowanie się z klientami, bieżąca obsługa klientów, sporządzanie list paczek do wysyłki, sporządzanie cenników sprzętów oraz przygotowanie tekstu reklamowego. Przygotowanie tekstu

reklamowego o firmie oraz cennika to były dodatkowe obowiązki powódki. Zlecono jej to zajęcie po kilku tygodniach pracy.

Dowód:

- zeznania świadka W. Z., k. 64v,
- korespondencja mailowa z klientami, k. 6, 20,
- lista paczek, k. 7-12,
- zamówienia, k. 13-14,
- korespondencja mailowa wewnętrzna k. 15-16, k. 18-19,
- projekt tekstu reklamowego, k.17,
- zeznania powódki A. M. – k.71v-72,

Powódka codziennie świadczyła pracę u pozwanego, przebywając w miejscu zatrudnienia, w szczególności w biurze, od ok. godziny 8.00 do ok. godziny 16.00, tj. średnio przez 8 godzin dziennie. Przełożonymi powódki byli E. L. i W. G.. Zadania do wykonania zlecane powódce jak również zadania przez nią wykonane były rejestrowane w systemie komputerowym.

Dowód:

- zeznania świadka A. G. - k.63-64,
- częściowo zeznania świadka M. B. - k. 64,
- zeznania świadka W. Z. - k. 64,
- częściowo zeznania świadka Ł. Ż. – k.70v,
- zeznania powódki A. M. – k.71v-72,

Wynagrodzenie za pracę powódka otrzymywała w kopercie od E. L.. Otrzymała ona koperty z wynagrodzeniem za kilka dni marca, kwiecień i maj 2014 r. W maju w kopercie było też zestawienie potrąceń. Powódka była poinformowana, że za złe rabatowanie sprzętu będą potrącenia z wynagrodzenia. Nikt nie pytał się jej o zgodę na dokonanie potrąceń a ona nie miała nic do powiedzenia.

Dowód: - zeznania powódki A. M. – k.71v-72,

- częściowo zeznania świadka E. L. – k.71,
- koperta oraz wydruk potrąceń z wynagrodzenia – k.62,

Powyższe ustalenia faktyczne Sąd poczynił na podstawie dokumentów zgromadzonych w sprawie oraz zeznań świadków: A. G., M. B. i W. Z. i częściowo Ł. Ż. i E. L., a także zeznań powódki A. M..

W zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy Sąd w całości dał wiarę informacjom zawartym w dokumentach. Dokumenty te tworzą spójną całość, z której wynika, że powódka posiadając dostęp do firmowego systemu danych dotyczących sprzedaży i firmowej poczty elektronicznej świadczyła pracę na rzecz pozwanego związaną ze sprzedażą. Treść tych dokumentów wskazuje, że powódka zajmowała się bieżącą obsługą klientów, korespondencją z klientami, sporządzaniem listy paczek do wysyłki, cenników sprzętu i informacji reklamowej.

Ustalenia poczynione na podstawie dokumentów zostały potwierdzone i uzupełnione zeznaniami świadków: A. G., M. B. i W. Z., a także zeznaniami powódki A. M.. Sąd podzielił w całości zeznania tych świadków oraz powódki. Informacje te w sposób spójny i logiczny komponowały się z treścią wynikającą z dokumentów wykazując na charakter oraz miejsce świadczonej przez powódkę pracy, częstotliwość i pory jej wykonywania, jak również formę zwierzchnictwa służbowego nad powódką.

Zeznania świadka Ł. P. i Ł. Ż. nie miały znaczenia dla rozpoznania sprawy. Ł. P. nie miał żadnych wiadomości w sprawie, zaś Ł. Ż. zeznał jedynie, że powódkę zatrudniła E. L. i widział A. M. kilka razy na korytarzu.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka E. L. w części dotyczącej godzin pracy, częstotliwości przebywania powódki w miejscu pracy oraz zwierzchnictwa służbowego świadka nad powódką. Zeznania świadka E. L. stojąc w sprzeczności z zeznaniami pozostałych świadków oraz powódki, nie były wiarygodne. Świadek nie potrafiła wyjaśnić, skąd wzięła się kwota na kopercie z wynagrodzeniem powódki, chociaż przyznała, że na kopercie widnieje jej pismo. Również podała, że od wynagrodzenia powódki nie dokonywano żadnych potrąceń, chociaż na wydruku komputerowym załączonym do koperty widniały potrącenia, a kwota końcowa wynagrodzenia zgadzała się z kwotą wpisaną odręcznie na kopercie. Również nie są wiarygodne zeznania świadka dotyczące obowiązków powódki. Świadek zeznała, że powódka otrzymała za zadanie sporządzenie tekstu reklamowego o Spółce oraz cennika, podczas, gdy postępowanie dowodowe wykazało, że powódka wykonywała obowiązki handlowca (stąd też potrącenie wynagrodzenia za źle policzoną marżę).

Sąd zważył do następuje:

W pierwszej kolejności, odnosząc się do żądań powódki ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy nią a pozwanym w okresie wskazanym w pozwie, wskazać należy, iż stosownie do art. 189 kodeksu postępowania cywilnego powódka może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny natomiast zachodzi wówczas, gdy sam skutek, jaki zostanie wywołany prawomocnym wyrokiem ustalającym, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionego interesu. Zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 29 listopada 2012 r. (sygn. akt: I ACa 566/12, Dz.U.1964.43.296) o prawnym charakterze interesu, czyli o potrzebie wszczęcia oznaczonego postępowania i uzyskania oznaczonej treści orzeczenia, decyduje istniejąca obiektywnie potrzeba ochrony sfery prawnej powoda.

Zdaniem Sądu, w rozpoznawanej sprawie istnienie interesu prawnego powódki nie budziło jakichkolwiek wątpliwości. Każdy pracownik co do zasady ma interes w ustaleniu, że zawarta z nim umowa cywilnoprawna w rzeczywistości jest umową o pracę. Jak bowiem trafnie wskazywał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 29 marca 2001 r. (sygn. akt: I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12) interes pracownika w domaganiu się ustalenia stosunku pracy nie wyczerpuje się tylko i wyłącznie w roszczeniu o świadczenie z tego stosunku pracy (co wyklucza istnienie interesu prawnego w ustaleniu tego stosunku). Swoistość stosunku pracy polega na tym, że jego byt stanowi przesłankę powstania innych stosunków prawnych (i to ex lege, jak np. stosunku ubezpieczenia społecznego).

Uznając kwestię istnienia interesu prawnego powódki w ustaleniu istnienia stosunku prawnego, wskazać należy, że powództwo w zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy za okres 25.03.2014 r.- 30.05.2014 r. u pozwanego na podstawie umowy o pracę, nakazania wydania powódce przez pozwanego świadectwa pracy, a także zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w wymiarze 5 dni w kwocie 400,00 zł. brutto jest uzasadnione.

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 zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W judykaturze uznaje się, że stosunek pracy jest dobrowolnym stosunkiem prawnym o charakterze zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób 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 (wyrok SN z 7.10.2009 r. (III PK 38/09, OSP 2010, Nr 11, poz. 115 z glosą A. Musiały). Natomiast przez umowę o dzieło przyjmujący

zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia (art. 727 Kodeksu cywilnego). Celem umowy o dzieło jest doprowadzenie do powstania oznaczonego dzieła i następnie jego wydania zamawiającemu. Dzieło jest oznaczone, czyli będzie zawierać cechy wskazane przez strony umowy.

W tym zakresie przede wszystkim należy rozważyć ważność umowy o dzieło, której przedmiotem jest codzienne wykonywanie prac polegających na sprzedaży sprzętu sportowego. Zgodnie z art. 627 k.c. przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Dzieło wino być przy tym precyzyjnie oznaczone, czyli skonkretyzowane już w samej umowie. Omawiany typ umowy nazwanej kreuje nadto zobowiązanie wykonawcy doprowadzenia do określonego rezultatu, którego jednorazowe osiągnięcie wyczerpuje zobowiązania wykonawcy. Nie do zaakceptowania jest zaś sytuacja, w której za dzieło uważa się wielokrotne, powtarzalne wykonywanie tych samych prac z zachowaniem należytej staranności. Takie świadczenie jest bowiem charakterystyczne dla umowy zlecenia bądź umowy o pracę. Konkludując należy więc stwierdzić, że przedmiot umowy o dzieło wiążącej powódkę i pozwana jest sprzeczny z naturą umowy o dzieło, a co za tym idzie jest ona nieważna na podstawie art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 353¹ k.c.

Odnosząc te rozważania do okoliczności niniejszej sprawy należy wskazać, że bezsporne jest, że strona pozwana (...) Sp. z o.o. w B. wyznaczyła powódce miejsce pracy w postaci biura oraz wypłacała jej wynagrodzenie za pracę. (...) Sp. z o.o. w B. określała również czas pracy powódki - świadczenie pracy dokonywało się również w sposób typowy dla stosunku pracy, a to w ramach ośmiogodzinnego dnia pracy tj. w pełnym wymiarze czasu pracy. Za ustalaniem stosunku pracy przemawia również sytuacja związana z potrąceniem z wynagrodzenia powódki błędnie naliczonych rabatów. Powódka była również bezpośrednio nadzorowana w pracy przez E. L., która przedstawiła jej zakres czynności i wskazała miejsce pracy. Ona również wypłacała powódce wynagrodzenie. Powódka nie decydowała zatem samodzielnie ani o dokładnym zakresie swoich codziennych obowiązków, ani o miejscu pracy, ani o godzinach swej pracy, ani o sposobie wykonania świadczonych przez siebie usług. Uzasadnia to przyjęcie, iż prace wykonywała pod kierownictwem osób (...) Sp. z o.o. w B..

Charakter świadczonej pracy przez powódkę nie wykazał cech umowy o dzieło. Uwzględniając powyższe, a także treść art. 22 § 1¹ Kodeksu pracy, według którego zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na podstawie stosunku pracy pozostaje zatrudnieniem na takiej podstawie, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, a także treść art. 22 § 1² Kodeksu pracy, iż nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy na podstawie umowy w ramach stosunku pracy, uznać należy, że między stronami istniał stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od dnia 25.03.2014 r. do dnia 30.05.2014 r. Z tego względu zasadne jest także roszczenie powódki o wydanie świadectwa pracy oraz o wypłatę ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy za okres zatrudnienia - w wymiarze 5 dni w kwocie 400,00 zł. brutto. Uzasadnione jest również żądanie powódki w zakresie zwrotu kwoty 173,09 zł. która została potrącona z wynagrodzenia powódki za maj 2014r. Zgodnie z brzmieniem art. 87¹ §1 ust.1 KP wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy. Poza tym powódka nie wyraziła pisemnej zgody na dokonanie potrąceń z jej wynagrodzenia, zatem działanie strony pozwanej było niedopuszczalne.

Ponieważ roszczenie o zapłatę premii za miesiąc maj 2014r. zostało cofnięte Sąd na podstawie art. 355 kpc umorzył postępowanie w tym zakresie.

Odnosnie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu maju 2014r. Sąd oddalił powództwo, gdyż powódka w żaden sposób nie wykazała, że pracowała w godzinach nadliczbowych, nie przedłożyła żadnych zapisków, które potwierdzałyby tę okoliczność. Odnosnie wyrównania nieprawidłowo wyliczonego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w kwietniu 2014r. również było brak dowodów na okoliczność pracy powódki w godzinach nadliczbowych, powódka nie była nawet w stanie powiedzieć, jaką kwotę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w kwietniu 2014r. wypłacała jej pozwana. Brak było zatem możliwości zweryfikowania ewentualnych kwot. Dlatego też w pozostałym zakresie powództwo zostało oddalone.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd na podstawie powołanych wyżej przepisów orzekł jak w sentencji.

SSR Anna Sulimka