

Sygn. akt IV P-upr 473/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lutego 2015 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Rafał Jerka
Ławnicy:	Krystyna Karusewicz Leokadia Wawirowicz
Protokolant:	st. sekr. sądowy Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 20 lutego 2015 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa Inspektora Pracy (...) w O. działającego na rzecz J. B. (1)

przeciwko A. Z.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża strony powodowej kosztami postępowania.

IV Pupr 473/14

UZASADNIENIE

Inspektor Pracy (...) w O. działający na rzecz powódki J. B. (1) wniósł pozew przeciwko A. Z. o ustalenie iż wymieniona w okresie od 1 maja do 3 lipca 2014 r. była zatrudniona u pozwanej w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. W uzasadnieniu wskazał, iż w spornym okresie świadczyła pracę w ramach umów zleceń zawieranych na czas określony. Wymieniona w oparciu o te umowy świadczyła pracę sprzedawcy a następnie kierownika sklepu. Świadczyła pracę od poniedziałku do niedzieli w godzinach od 8.00 do 02.00 w nocy. Praca podlegała nadzorowi pozwanej której zgłaszała nieprawidłowości. W ocenie inspektora w łączącym strony stosunku prawnym przeważały cechy charakterystyczne dla stosunku pracy co świadczy o zasadności powództwa.

Pozwana A. Z. wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazała, iż nie polegają na prawdzie twierdzenia powódki iż świadczyła ona pracę w reżimie podporządkowania pracowniczego. Pozwana jedynie wymagała aby sklep był otwarty w określonych godzinach nie ingerowała w to kto będzie danego dnia świadczył pracę, ile godzin i w jakich godzinach. Kwestie te bowiem zostały pozostawione w gestii zatrudnionych tam osób. Dodatkowo w istniejącym między stronami stosunku prawnym istniały elementy obce dla stosunku pracy takie jak: możliwość zastępstwa powódki przez osoby trzecie, inne określenie odpowiedzialności za braki w towarze w

stosunku do reżimu pracowniczego, inna forma wypłaty wynagrodzenia (nieregularne zaliczki pobierane z utargu). Nadto niebagatelne znaczenie ma wola stron, która została wyrażona przez strony w zawartej umowie zlecenia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. Z. zawarła z pozwaną A. Z. kolejne umowy zlecenia opiewające na okresy miesięczne od dnia 1 maja 2014 r. do dnia 3 lipca 2014 r. w ramach których wymieniona zobowiązała się do wykonania czynności polegających na usługach w postaci: rozkładania – układania towarów w sklepach, obsługi kasy fiskalnej oraz wykonywania innych zleconych prac. W tychże umowach zawarto zapis, iż powierzenie wykonywania objętych zleceniem czynności wymaga zgody zleceniodawcy. Aneksiem z dnia 16 maja 2014 r. zmodyfikowano to uregulowanie w tym zakresie w miejsce zgody na powierzenie czynności osoby trzeciej wprowadzono wymóg notyfikacji zleceniodawcy tego faktu. Zleceniobiorca (powódka) zgodnie z dalszymi regulacjami tego aneksu odpowiadała za wykonanie prac przez te przybrane osoby a ponosiła pełną odpowiedzialność za sprawy „ organizacyjno – kadrowe związane z ich zatrudnieniem.

Powódka w ramach świadczonej pracy prowadziła sklep (...) „przy ul (...). Sklep był czynny codziennie od poniedziałku do niedzieli od 8.00 do 2.00. Dni pracy (jako sprzedawcy), godziny pracy i jej długość były ustalane samodzielnie pomiędzy zatrudnionymi w tym sklepie pracownikami. Generalnie osoba która chciała więcej zarobić świadczyła pracę dłużej i częściej. Powódka oprócz pracy sprzedawcy pełniła też funkcje zarządzającego sklepikiem w związku z tym miał stawkę godzinowa o 1 zł wyższą niż szeregowy sprzedawca tj. 7 zł za dzień i 9 zł w nocy. Za zarządzanie sklepu wymieniona dostawała miesięczny dodatek 400 zł związany z dodatkowymi obowiązkami (czynności fakturowania, rozliczenia gotówki itp.)

Powódka i inni pracownicy byli obciążani brakami w towarach, które były składowane „ za ladą „ . Braki były stwierdzane remanentami, które były przeprowadzane co 3 lub 4 tygodnie. Wynagrodzenie było rozliczane dopiero po przeprowadzonym remanencie z którego potrącano stwierdzone manko. Pracownicy pobierali wynagrodzenia niejednokrotnie w formie zaliczkowej za zgodą pozwanej.

Powódka co miesiąc wystawiała do podpisanej umowy zlecenia rachunki.

(Dowód: zeznania powódki k. 63, 67v, pozwanej k. 64,68, J. G. k. 64v , T . G. k. 66 , M. R. k. 66v – 67 , dokumenty k. 4-4v, 8-10, 19-32, 50-60v.)

Sąd zważył, co następuje:

Należy podkreślić, iż stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zeznania powódki (k. 63, 67v) pozwanej (k. 64,68) J. G. (k. 64v), T . G. (k. 66) M R. (k. 66v – 67) oraz dokumentów zebranych w aktach sprawy. Strony i świadkowie byli zgodni co do przebiegu i charakteru pracy powódki, a ich zeznania znalazły potwierdzenie w zebranych materiale dowodowym. W tej sytuacji ocenie Sąd podlegała kwestia czy ustalony stan faktyczny dawał podstawy do podzielenia twierdzeń strony powodowej iż strony łączył stosunek pracy.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, iż cecha najistotniejszą stosunku pracy jest tzw. podporządkowanie pracownicz. Jest to jego cecha **konstytutywna, konstrukcyjna** (por. wyrok SN z dnia Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r. I UK 68/05 Wokanda 2006/4/26) w tym znaczeniu iż jej brak stanowi przesłankę negatywną do ustalenia stosunku pracy.

Dla stwierdzenia, że podporządkowanie pracownika pracodawcy występuje w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: **określony czas pracy** i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, **obowiązek wykonywania poleceń przelożonych wydawanych w zależności od potrzeb na bieżąco**, wykonywanie pracy zmianowej i **stała dyspozycyjność**, dokładne **określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz**

ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (por. wyrok S.N. z dnia 12 maja 2011 r. w sprawie II UK 20/11, publik. LEX nr 885004 wyrok SN

z dnia 11 września 1997 r. II UKN 232/97 OSNP 1998/13/407)).

Dodatkowo jak słusznie wskazuje Sąd Najwyższy (uzasadnienie wyroku SN dnia 14.04.2000 r. I PKN 549/99 OSNP 2001/21/637) „ archetypem pracy podporządkowanej jest skoooperowana praca robotnika produkcyjnego w przedsiębiorstwie przemysłowym i jako podstawa wykonywania takiej pracy nadal najbardziej adekwatna jest forma umowy o pracę. Co się natomiast tyczy innych rodzajów pracy, to zainteresowane strony mają zgodnie z art. 353¹ KC w związku z art. 300 KP swobodę wyboru podstawy zatrudnienia, kierując się w tym względzie dyrektywą sposobu wykonywania danych czynności, a nie ich przedmiotu. „ W dalszej części Sąd Najwyższy wskazał, iż proste nieskomplikowane prace (portiera, dozorca, ochroniarza) nie wymagają kierownictwa i nie muszą być świadczone w oparciu o pracowniczy tytuł ubezpieczenia.

W niniejszej sprawie brak jest podstaw do stwierdzenia podporządkowania pracowniczego. Powódka była zobowiązana do wykonywania prostych, nie wymagających nadzoru czynności sprzedawcy (sprzedaż, układania towaru, przyjmowanie go), która **nie wymagała wydawania poleceń bądź nadzoru**. Także czynności za które otrzymywała tzw. „ dodatek kierowniczy nie wymagały specjalnych umiejętności bądź kwalifikacji a jedynie stosownego przyuczenia. Także te czynności miały cechy powtarzalne, proste nie wymagające „kierownictwa „ bądź wydawania poleceń. Już w tym miejscu warto wskazać, iż „ Brak obowiązku wykonywania poleceń przemawia przeciwko możliwości uznania stosunku prawnego za stosunek pracy (art. 22 § 1 KP). „ (wyrok SN z dnia 11 kwietnia 1997 r. I PKN 89/97 OSNP 1998/2/35)

Wymieniona nie podlegała w zasadzie podporządkowaniu co do godzin i dni pracy. Jak sama podała „ustalali pracownicy między sobą zmiany, jak i kto może przyjechać, bo były osoby dojezdne, czy ktoś chce pracować w godzinach nocnych, czy wieczornych. Między sobą się dogadywaliśmy i w sprawie zamian również „ (k. 63). Także świadek T. G. (k. 66) wskazał „ między sobą ustalaliśmy, kto i kiedy pracuje, we dwójkę z powódką. Dogadywaliśmy się, kto i kiedy pracuje, zmienialiśmy się zmianowo „ Okoliczności te znajdują nadto potwierdzenie w przedłożonych grafikach pracy (k. 53 – 56)

W tej sytuacji charakter pracy, jej sposób wykonywania ewidentnie świadczy o tym, iż nie miała ona charakteru pracy która wymagała kierownictwa i nadzoru ze strony przełożonych. Z punktu widzenia zleceniodawcy (osoby prowadzącej kilkanaście punktów sprzedaży – małych sklepików osiedlowych) interesował go tylko rezultat w postaci zapewnienia obsługi klientów od godz. 8. do 22.00 we wszystkie dni tygodnia nie ingerując ile osób, kto, w jakich dniach i ile godzin świadczył pracę dane dnia.

Fakt, że jak wynika z zeznań świadka M. R. (k. 66v) każdy punkt podlegał jej kontroli (2 x w tygodniu w poniedziałki i piątki) w zakresie prawidłowości wystawionego towaru i raportów kasowych (czy nie były pobierane zaliczki bez zgody zleceniodawcy) nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczym. Po pierwsze świadek ten nie był przełożonych powódki a z ramienia zleceniodawcy sprawował jedynie nadzór właścicielski który nie tylko na gruncie umowy zlecenia jest dozwolony ale wręcz pożądany (zabezpiecza on interesy zleceniodawcy) Jak przyjmuje się bowiem w orzecznictwie **ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. zlecenia), dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczym** (por. wyroki S.N.: z dnia 28 czerwca 2011 r. w sprawie II PK 9/11, publik. LEX nr 1044012 oraz z dnia 2 lutego 2010 r. w sprawie II PK 157/09, publik. OSNP 2011, nr 13-14, poz. 179).

Przywołane w niniejszej sprawie okoliczności faktyczne i jej subsumcja prawna jest wystarczająca do oddalenia powództwa w całości ze względu na brak stwierdzenia w łączącym strony stosunku prawnym cechy konstrukcyjnej dla stosunku pracy – podporządkowania pracowniczego.

Celem jedynie wzmocnienia argumentacji (i nie jako na marginesie) należy też wskazać iż w judykaturze przyjmuje się, iż „ okoliczność, że stosunek prawny zawiera elementy obce stosunkowi pracy (...) przemawia przeciwko uznaniu pracowniczego charakteru zatrudnienia „ (wyrok SN z dnia z dnia 12 stycznia 1999 r. I PKN 535/98 OSNP 2000/5/175, M.Prawn. 2000/4/254)

W niniejszej sprawie elementy te występowały. Jak wskazała m.in. powódka, świadek T. G. (2), pozwana a potwierdzają zgromadzone dokumenty (k. 57 – 60) w praktyce występowała reguła iż rozliczenia wynagrodzenia następowało jedynie po przeprowadzonym remanencie (uzależnienie jego wypłaty i jego wysokości od przeprowadzenia remanentu) Dodatkowo pracownicy za towar, który był zatowarowany za ladą (a zatem tylko pracownicy mieli do niego dostęp) a którego stwierdzono braki odpowiadali w ten sposób iż jego wartość była potrącana z wynagrodzenia zleceniobiorców (praktyka ta jest zrozumiała jeśli weźmie się pod uwagę fakt, iż zleceniodawca nie sprawował w ogóle nadzoru nad sprzedawcami). Jest to element ewidentnie obcy dla stosunku pracy.

Nadto dodatkowy zapis w aneksie do umowy zlecenia, iż powódka mogła powierzyć wykonywanie czynności osobie trzeciej (po zawiadomieniu o tym zleceniodawcy) i odpowiadała za wykonywanie przez ta osoby czynności oraz za sprawy o sprawy „ organizacyjno – kadrowe z nim związane „ nie był jedynie „pustym zapisem „ w łączącej stronie umowy skoro na tej właśnie zasadzie powódka przysposobiła do pracy świadka J. G. (zeznania tego świadka k. 64 v).

Reasumując wskazane wyżej okoliczności stanowią element obcy dla stosunku pracy i jako takie wykluczają pozytywne rozstrzygnięcie o istnieniu stosunku pracy.

Nadto nie bez znaczenia pozostaje też wola stron wyrażona w zawartej umowie. Jak słusznie wskazuje się w orzecznictwie „ nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę), niż tę którą zawarły (umowę zlecenia). „ (por. wyrok SN z dnia 5 września 1997 r. I PKN 229/97

OSNP 1998/11/329). Sam zamiar ujawniony bądź nieujawniony (do protokołu PIP z dnia 8.07.2014 r. k. 3v powódka podała iż „ w takcie zatrudnienia nie dopominałam się o umowę o pracę” „) zawarcia umowy o pracę nie ma żadnego znaczenia skoro umowa o pracę jest **zgodnym oświadczeniem woli obu stron stosunku pracy** i tylko wola obu stron (a nie jednej) może ją konstruować.

Należy też wskazać, iż sam fakt, iż świadek J. B. świadczy pracę w oparciu o umowy o pracę nie świadczy automatycznie o tym iż winna taka umowa wiązać również powódkę. Pomijając już to iż świadek ten ma dodatkowe inne obowiązki niż skarżąca (sytuacja ich nie jest zatem identyczna) to zauważyć należy, iż w świetle judykatury „ dopuszczalne jest także wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego o ile nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zadecydować o podstawie zatrudnienia mogą strony umowy. (por. wyrok SN z dnia 18 lipca 2012 r. I UK 90/12 LEX nr 1232232)

Na zakończenie warto jeszcze wspomnieć iż najnowsze orzecznictwo kładzie większy nacisk na wolę stron przy zawarciu umowy, który często przesądza o wyniku sporu (por. wyrok SN z dnia z dnia 11 września 2013 r II PK 372/12 OSNP 2014/6/80, OSP 2015/1/8)

Podnieść należy, iż co do zasady nic nie wniosły do sprawy zeznania I. D. (k. 65 - 65v), i partnera powódki T. K. (k. 65), gdyż osoby te nie świadczyły pracy razem z nią.

Mając na uwadze powyższe Sąd w oparciu o powołane przepisy oddalił powództwo. O kosztach orzeczone po myśli art. 102 kpc jak w pkt II wyroku.

SSR Rafał Jerka