

Sygn. akt IV P 86/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 października 2013 r.

Sąd Rejonowy w Bolesławcu – IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący : SSR Joanna Moroz-Korycka

Ławnicy: J. G., J. W.

Protokolant : Anna Ryś

po rozpoznaniu w dniu 18.10.2013r. w Bolesławcu,

sprawy z powództwa K. S.

przeciwko (...) Sp. z o.o.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, o zapłatę wynagrodzenia, premii, dodatku za przepracowane nadgodziny, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

I. powództwo oddała,

II. zasądza od powódki K. S. na rzecz strony pozwanej (...) Sp. z o.o. kwotę 1920 zł (jeden tysiąc dziewięćset dwadzieścia złotych), tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt. IV P 86/13

UZASADNIENIE

Powódka K. S. w pozwie z dnia 15 kwietnia 2013 r. wniosła o: - ustalenie istnienia stosunku pracy nawiązanego pomiędzy powódką, a stroną pozwaną (...) Sp. z o.o. w B. w okresie od dnia 01.06.2012 r., za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 2000 zł brutto, na stanowisku pracownika obsługi klienta w pełnym wymiarze czasu pracy 40 godzin tygodniowo, w miejscu wykonywania pracy – na (...) w B., - o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki wyrównania wynagrodzenia, dodatku za przepracowane nadgodziny, wypłacenia należnych premii oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, -o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki wynagrodzenia w kwocie 4000 zł za czas pozostawania w gotowości do świadczenia pracy, - o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy pismem z dnia 28.03.2013 r. z naruszeniem rygorów przepisów prawa pracy w wysokości 6000 zł, oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego których spis zostanie przedstawiony w trakcie postępowania sądowego.

W uzasadnieniu K. S. podała, że od czerwca 2011 r. pracowała u pozwanej na podstawie umowy o pracę. Umowa ta została przez powódkę wypowiedziana w styczniu 2012 r. Od czerwca 2012 r. strony ponownie nawiązały stosunek pracy, ale odbyło się to w formie umowy zlecenia. Umowa o pracę miała zostać podpisana w niedługim czasie. Powódka świadczyła taką samą pracę, jak poprzednio na stanowisku pracownika obsługi klienta. Po uchylaniu się pracodawcy od zawarcia umowy o pracę powódka wystąpiła do PIP celem ustalenia przysługujących jej praw. Po przeprowadzonej kontroli strona pozwana ograniczyła liczbę godzin pracy powódki, a następnie z dniem 30.04.2013 r. wypowiedziała powódce umowę zlecenia. Praca powódki była świadczona w zakładzie pracodawcy, w ściśle określonym miejscu

(kasa) oraz w precyzyjnie określonych godzinach. Rodzaj pracy oraz zwierzchnictwo również niepodważalnie wskazują na nawiązanie stosunku pracy pomimo pozornej umowy zlecenia. Powódka posiada interes prawny w ustaleniu stosunku pracy, bo jest to dla niej korzystniejsze, niż umowa zlecenia, ma również wpływ na roszczenia powódki dotyczące rozwiązania umowy o pracę z dniem 30.05.2013 r. oraz na roszczenia dotyczące pozostawania w gotowości do pracy, wynagrodzenia i rozliczenia godzin nadliczbowych.

W odpowiedzi na pozew z dnia 20.05.2013 r. strona pozwana (...) Sp. z o.o. w B. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Strona pozwana przyznała, że K. S. była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie terminowych umów o pracę oraz po ich rozwiązaniu na podstawie umów cywilnoprawnych. W okresie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę powódka była zatrudniona na stanowisku pracownika obsługi klientów, w pełnym wymiarze czasu pracy wynoszącym 8 godzin na dobę, w pięciodniowym tygodniu pracy, przeciętnie 40 godzin na tydzień, w okresie rozliczeniowym wynoszącym trzy miesiące, z wynagrodzeniem 2000 zł brutto miesięcznie. Do obowiązków powódki należały sprawy wyszczególnione w zakresie czynności i obowiązków służbowych. Po czterech miesiącach od wypowiedzenia przez powódkę umowy o pracę zwróciła się ona do prezesa strony pozwanej o ponowne jej zatrudnienie. Z uwagi na pełną obsadę pracowniczą - powódce została zaproponowana umowa cywilnoprawna zlecenia, której przedmiotem była obsługa kasy biletowej na terenie (...). Powódka zgodziła się na zawarcie umowy zlecenia od dnia 01.06.2012. do dnia 31.08.2012 r. Następnie zawarto z powódką kolejne dwie umowy zlecenia w okresie od dnia 01.08.2012 r. do dnia 31.12.2012 r. i od dnia 01.01.2013 r. do 31.12.2013 r. W umowach tych ustalono wynagrodzenie na 10 zł brutto za godzinę, które było wypłacane na podstawie wystawionych przez powódkę rachunków. Powódka nie kwestionowała w czasie trwania umów zlecenia ich formy, od początku była świadoma, że wiąże ją ze stroną pozwaną umowa zlecenia, co było przez nią manifestowane. K. S. nie miała ustalonych godzin pracy i nie podlegała wewnętrznym regulaminom strony pozwanej. Dwie pierwsze umowy zlecenia zakończyły się z upływem okresu, na które były zawarte, trzecia umowa została rozwiązana przez stronę pozwaną, gdyż powódka powołując się na znajomości próbowała wymusić zwolnienie innego pracownika i zatrudnienie jej na jego miejsce. Zdaniem strony pozwanej brak jest podstaw do uznania, iż strony łączył stosunek pracy – powódka miała świadomość, że jej zatrudnienie jest możliwe jedynie na podstawie umowy zlecenia, jej wynagrodzenie określono za jedną godzinę świadczenia usługi, powódka miała obsługiwać kasę biletową, nie ustalono godzin jej pracy ani dobowej normy czasu pracy, nie określono podporządkowania pracowniczego - dlatego powództwo winno być oddalone w całości. Ponadto powództwo o ustalenie winno podlegać oddaleniu, gdyż strona nie ma interesu prawnego w ustaleniu istnienia stosunku pracy, jeżeli stan niepewności może być usunięty w drodze powództwa o świadczenie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. S. była zatrudniona u strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w B. na podstawie umowy o pracę na okres próbny w okresie od dnia 01.06.2011 r. do dnia 31.08.2011 r. na stanowisku pracownika obsługi klientów, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem miesięcznym 2000,00 zł brutto, następnie na podstawie umów o pracę na czas określony zawartych na okres od 01.09.2011 r. do dnia 31.12.2011r. i od dnia 01.01.2012 r. do 31.12.2012 r.

dowód: zestawienie wynagrodzenia K. S. w okresie od 1.06.2011-31.01.2012r. k. 68, harmonogram pracy K. S. – k. 69-71, zeznania powódki k. 127-127v, zeznania prezesa zarządu strony pozwanej R. T. k. 127 v-128.

Zakres obowiązków powódki na stanowisku służbowym pracownika obsługi klientów obejmował obowiązki wynikające z art. 100 k.p., art. 211 k.p. oraz obsługę kasy fiskalnej i programu (...), przyjmowanie opłat za świadczone usługi, sporządzanie raportów kasowych, sporządzanie zestawień dziennych wpływów, sporządzanie dobowych i miesięcznych raportów fiskalnych, obsługa terminali płatniczych, właściwe przechowywanie i zabezpieczenie powierzonych pieniędzy i innych wartości materialnych, przygotowanie pakietów wpłat gotówkowych do banku, przestrzeganie zasad gospodarki kasowej, bieżący nadzór i obsługa osób korzystających z usług: solarium, saunarium, wypoczywali, gabinetu masażu, sali fitness i squasha, przekazywanie klientom informacji dotyczących cen, promocji,

kart abonamentowych, godzin otwarcia oraz udzielanie odpowiedzi na wszelkie pytania dotyczące funkcjonowania obiektu, czuwanie nad przestrzeganiem przez korzystających z obiektu regulaminu pływalni, reagowanie na w razie stwierdzenia przejawów łamania regulaminu, przestrzeganie obowiązujących zarządzeń i regulaminów, utrzymywanie czystości na stanowisku pracy, promocja pływalni i świadczonych usług, wykonywanie innych czynności zleconych przez przełożonych. W czasie wykonywania pracy przez powódkę zobowiązana była ona do przestrzegania regulaminu pracy i obowiązywał ją regulamin wynagradzania ustalony dla pracowników (...) przez stronę pozwaną

dowód: akta osobowe powódki k. 11 cz. B, regulamin pracy wraz z załącznikami oraz aneksami k. 136-164, zarządzenie nr (...) z dnia 14 stycznia 2013r. k. 165, aneks nr (...) do regulaminu pracy k. 166-167, zarządzenie nr (...) z dnia 22 marca 2013r. k. 168, aneks nr (...) do regulaminu pracy k. 169, uchwała nr II/3/2011 k. 171, regulamin wynagradzania pracowników wraz z załącznikami k. 172-182,

Stosunek pracy został rozwiązany z dniem 28.01.2012 r. za dwutygodniowym wypowiedzeniem dokonany przez powódkę w dniu 13.01.2012 r. Od lutego 2012 r. powódka podjęła nową pracę w (...) B.. Po czterech miesiącach pracy powódka wróciła do strony pozwanej z prośbą o ponowne zatrudnienie na stanowisku pracownika obsługi klientów, w sprawie jej zatrudnienia dzwonił do prezesa strony pozwanej R. T. konkubent powódki M. B. (1). W związku ze zbliżającym się sezonem wakacyjnym i potrzebą zastępowania pracowników w czasie ich urlopow przez stronę pozwanej zaproponował powódce zawarcie umowy zlecenia. Powódka wyraziła zgodę na podpisanie umowy cywilnoprawnej. Pierwsza umowa zlecenia była zawarta na okres od 01.06.2012 r. do dnia 31.08.2012 r., druga na okres od dnia 01.09.2012 r. do dnia 31.12.2012 r., trzecia na okres od dnia 01.01.2013 r. do dnia 31.12.2013 r. Przedmiotem umowy zlecenia była obsługa kasy biletowej na terenie (...) w B.. W umowach tych ustalono wynagrodzenie powódki na 10 zł brutto za godzinę, które było wypłacane na podstawie wystawionych przez powódkę rachunków. Wynagrodzenie brutto powódki za cały wykonywania usług na podstawie umowy zlecenia wyniosło 10.420 zł brutto i 7.798,50 zł netto.

dowód: zeznania powódki k. 127-127v, zeznania prezesa zarządu strony pozwanej R. T. k. 127 v-128, potwierdzenie przelewu k. 6-15, umowa zlecenia numer (...) z dnia 29.05.2012r. k. 22, umowa zlecenia numer (...) z dnia 31.08.2012r. k. 23, umowa zlecenia numer (...) z dnia 31.12.2012r. k. 24, zestawienie godzin i wynagrodzenia K. S. k. 67, umowa zlecenia numer (...) z dnia 29.05.2012r. k. 52, załącznik do umowy zlecenie przedstawiającego dane osobowe k. 53, umowa zlecenia numer (...) z dnia 31.08.2012r. k. 54, umowa zlecenia numer (...) z dnia 31.12.2012r. k. 55, wykaz rachunków za umowy zlecenie k. 56-65, zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 72, rachunek do umowy zlecenia z dnia 04.03.2013r. k. 121, zestaw rachunków do umowy zlecenia K. S. – k. 124-126.

W okresie wykonywania umowy zlecenia powódka przepracowała: w czerwcu 2012r. – 145 godzin (norma na miesiąc przy umowie o pracę 160 godzin), w lipcu 2012r. – 126 godzin (norma na miesiąc przy umowie o pracę 176 godzin), w sierpniu 2012r. – 84 godziny (norma na miesiąc przy umowie o pracę 176 godzin), we wrześniu 2012r. – 139 godzin (norma na miesiąc przy umowie o pracę 160 godzin), w październiku 2012 r. – 128 godzin (norma na miesiąc przy umowie o pracę 184 godzin), w listopadzie 2012 r.- 108 godzin (norma na miesiąc przy umowie o pracę 168 godzin), w grudniu 2012 r. -156 godzin (norma na miesiąc przy umowie o pracę 152 godzin), w styczniu 2013 r. – 104 godziny (norma na miesiąc przy umowie o pracę 176 godzin), w lutym 2013 r. – 32 godziny (norma na miesiąc przy umowie o pracę 160 godzin), w marcu 2013 r. – 20 godzin (norma na miesiąc przy umowie o pracę 168 godzin). W kwietniu 2013 r. powódka nie wykonywała usług dla strony pozwanej.

dowód: pismo z dnia 28.03.2013r. k. 16, pismo powódki z dnia 25.03.2013r. k. 18, zestawienie godzin i wynagrodzenia K. S. k. 67, wykaz godzin przepracowanych przez K. S. w okresie czerwiec 2012 - marzec 2013 k. 183-202,

K. S. w czasie obowiązywania umów zlecenia nie podpisywała list obecności, nie była wpisywana do grafików, bo na początku miesiąca nie było wiadomo, jaka będzie absencja innych pracowników. Przed objęciem stanowiska obsługi kasy biletowej powódka nie odbyła szkolenia z BHP, nie przechodziła badań lekarskich, w trakcie trwania umowy

zlecenia nie miała prowadzonych akt osobowych, nie składała wniosków o urlop oraz zwolnień chorobowych. Była zgłoszona do ZUS z umowy cywilnoprawnej.

Powódka w czasie wykonywania umowy zlecenia miała różny czas pracy, który zależał od absencji chorobowych, bądź urlopów pracowników zatrudnionych na umowy o pracę. K. S. na (...) zgłaszała się, aby obsługiwać kasy biletowe, gdy o konieczności zastępstwa powiadamiała ją telefonicznie pracownice zatrudnione na podstawie umowy o pracę lub księgowa S. R.. Powódka w czasie obsługi kas biletowych nie chodziła w białych koszulkach, które były wymagane od innych pracowników, bowiem twierdziła ona, że nie musi, skoro jest zatrudniona na podstawie umowy zlecenia. Powódka nie otrzymywała poleceń służbowych, na podstawie których miałaby wykonywać dodatkowe czynności, nie miała podpisanej odpowiedzialności materialnej, a pracownicy pracujący na podstawie umów o pracę taką odpowiedzialność podpisywali. W czasie wykonywania usług na podstawie umowy cywilnoprawnej powódka nigdy nie była kontrolowana przez księgową S. R., nie otrzymywała poleceń służbowych od dyrektorów J. K. (1), J. Ż., od księgowej S. R., ani od prezesa strony pozwanej R. T..

dowód: zeznania powódki k. 127-127v, zeznania prezesa zarządu strony pozwanej R. T. k. 127v-128, zeznania świadka S. R. k. 243-245v, zeznania świadka U. P. k. 240-240v, zeznania świadka A. S.. 241v, zeznania świadka J. Ż. k. 242-242v, zeznania świadka M. B. (2) k. 242v-243, zeznania świadka M. W. k. 129-129v, zeznania świadka K. Z. k. 129v.

W dniach 13,15,20,28 marca 2013r. i 04 kwietnia 2013 r. została przeprowadzona u strony pozwanej kontrola Państwowej Inspekcji Pracy. W wyniku kontroli stwierdzono, że oprócz powódki na podstawie umów zlecenia zatrudnionych było u strony pozwanej 13 osób, które nie kwestionowały formy swojego zatrudnienia. Po przeprowadzonej kontroli młodszy inspektor pracy L. M. w wystąpieniu z dnia 08.04.2013 r. wniósł do strony pozwanej o potwierdzenie okresu zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę. W piśmie z dnia 06.05.2013r. kierowanym do Państwowej Inspekcji Pracy strona pozwana oświadczyła, iż podtrzymuje swoje stanowisko odnośnie umowy zlecenia zawartej z K. S., bowiem umowa ta nie zawiera znamion umowy o pracę. W dniu 28.03.2013 r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę zlecenia z dniem 30.04.2013 r. Jako przyczynę wskazano nieporozumienia pomiędzy zleceniodawcą i zleceniobiorcą oraz utratę zaufania do zleceniobiorcy.

dowód: wypowiedzenie umowy zlecenia – k. 17, wykaz umów zleceń za rok 2013 k. 66, pismo z dnia 8.04.2013r. k. 109, protokół kontroli k. 110-116, pismo z dnia 6.05.2013r. k. 117, pismo PIP z dnia 4.04.2013r. k. 20-21, zeznania świadka L. M. k. 128v.,

Sąd zważył, co następuje:

Powódka na podstawie art. 189 k.p.c. poszukiwała w niniejszym procesie, ochrony prawnej na podstawie art. 22 § 1¹ w zw. z art. 22 § 1 k.p. W razie sporu co do treści umowy lub rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego była świadczona praca, pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie rodzaju i treści umowy w oparciu o treść art. 189 k.p.c. Przepis ten wprowadza istnienie interesu prawnego jako materialnoprawną podstawę zasadności powództwa o ustalenie stosunku prawnego lub prawa. Sąd miał na względzie stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 05.12.2002 r. (I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194), że pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy, jeżeli wynikające z niego roszczenia majątkowe mogą powstać dopiero w przyszłości. Z uwagi na daleko idące konsekwencje zatrudnienia pracowniczego dla przyszłych uprawnień pracownika, Sąd badał cechy łączącego strony w spornym okresie stosunku, mając również na uwadze, że rozstrzygnięcie to ma również wpływ na pozostałe roszczenia powódki zgłoszone w pozwie związane ze stosunkiem pracy.

Zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Treścią umowy o pracę jest więc zobowiązanie się pracownika do wykonywania określonej pracy za wynagrodzeniem. Umowa o pracę posiada cechy stosunku zobowiązaniowego – jest dobrowolna, dwustronnie zobowiązująca, odpłatna i konsensualna. Cechy stosunku pracy, wynikające z art. 22 k.p. wyróżniają go spośród

innych stosunków prawnych do niego zbliżonych, w szczególności od umowy zlecenia (art. 734 i nast. k.c.), a mianowicie charakteryzuje się on koniecznością osobistego wykonania pracy określonego rodzaju w ustalonym miejscu i czasie, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, a ponadto odpłatnością pracy. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania, brak ustalonych godzin pracy), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Podkreślenia wymaga to, iż wykonywanie takich samych czynności może występować zarówno w ramach umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej, przez co kwalifikacja, czy zawarta przez strony umowa jest umową o pracę czy umową cywilnoprawną budzi w praktyce istotne trudności. O wyborze podstawy zatrudnienia decyduje przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron. Jak wskazał SN w wyroku z 26.03.2008 r., I UK 282/07 (LEX nr 411051), o rodzaju zawartej umowy decyduje nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron. Nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (np. umowę o pracę) niż tę, którą zawarły (np. umowę zlecenia) - (wyrok SN z dnia 5.9.1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998, nr 11, poz. 329). Przepisy nie kreują domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę w każdym przypadku świadczenia pracy, a fakt zawarcia umowy o pracę a nie np. umowy zlecenia, trzeba dopiero wykazać.

W ocenie Sądu zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy nie pozwala uznać roszczenia powódki o ustalenie istnienia między stronami stosunku pracy w okresie od 01.06.2012 r. do 30.04.2013 r. (ani do 31.05.2013 r.) za uzasadnione. Sąd zbadał, jaki był zamiar stron postępowania i cel zawartej umowy, jak tego wymaga art. 65 § 2 k.c., regulujący zasady wykładni oświadczeń woli. K. S. zawierając w dniu 29.05.2012 r. umowę zlecenia była w pełni świadoma, jaką umowę zawiera. W związku z tym, że nie spodobała się jej praca w (...) w B., postanowiła ona zwrócić się do strony pozwanej o ponowne jej zatrudnienie, wykorzystując przy tym znajomość swojego konkubenta M. B. (1) z prezesem strony pozwanej R. T..

Z uwagi na pełną obsadę etatową pracowników obsługi klientów w czerwcu 2012 r. nie było możliwości zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę, wobec tego prezes strony pozwanej R. T., po konsultacji z księgową S. R., zaproponował powódce zawarcie umowy zlecenia. Powódka wyraziła zgodę na podpisanie umowy cywilnoprawnej, której przedmiotem była jedynie obsługa kas biletowych u strony pozwanej. Przed podpisaniem umowy zlecenia powódka K. S. zapoznała się z jej treścią oraz została poinformowana przez S. R., iż brak jest wakatów, aby mogła być ona zatrudniona ponownie na umowę o pracę oraz że obecnie będzie ona zastępowała nieobecnych pracowników na obsłudze kas biletowych i powódka wyraziła na to zgodę. W dniu 29.05.2012 r. nie było wątpliwości, ani dla powódki, ani dla strony pozwanej, iż zawierają umowę cywilnoprawną tj. umowę zlecenia.

Wymaga podkreślenia, że najistotniejszą cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy - może ono bowiem występować również w umowach cywilnoprawnych - lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, czyli wykonywanie pracy podporządkowanej. Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy i jest decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów. Dla stwierdzenia, że występuje ona 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 przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej, stała dyspozycyjność czy dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (por. wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 roku, I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26).

Mając powyższe na względzie Sąd ustalał, jak faktycznie były wykonywane obowiązki przez K. S., a zwłaszcza czy występował tu element podporządkowania się poleceniom pracodawcy oraz czy praca miała charakter stały i była realizowana w miejscu i czasie określonym przez pracodawcę. Zdaniem Sądu powódka w czasie świadczenia usług na podstawie umowy zlecenia, nie miała określonego z góry czasu pracy, na (...) zgłaszała się, po telefonicznych powiadomieniach przez pracownice zatrudnione na podstawie umowy o pracę lub przez księgową S. R..

O nieregularnym wykonywaniu usług przez powódkę świadczą różne ilości godzin przepracowanych w poszczególnych miesiącach od czerwca 2012 do marca 2013r. Oprócz grudnia 2012 r. było to zawsze znacznie mniej godzin, niż wynosiła norma na miesiąc przy umowie o pracę. W ostatnich miesiącach świadczenia usług przez powódkę tych godzin było bardzo mało: w lutym 2013 r. - 32 godziny, w marcu 2013 r. - 20 godzin. Zdaniem Sądu po analizie ilości przepracowanych godzin przez powódkę, w czasie trwania umowy zlecenia, całkowicie nieuzasadnione jest jej roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy 40 godzin tygodniowo a także roszczenie o zasądzenie od strony pozwanej dodatku za przepracowane nadgodziny.

Istotnym elementem stosunku pracy odróżniającym go od innych stosunków prawnych jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, co oznacza, że pracownik powinien stale stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, a także pozostawać do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy występuje wyłącznie w postaci podległości organizacyjnej pracownika jako wykonawcy obowiązków na rzecz pracodawcy, który organizuje proces pracy. Zdaniem Sądu, w niniejszej sprawie powódka nie wykazała, aby swoje obowiązki wykonywała ściśle pod kierownictwem, stale wykonując bezpośrednie polecenia przełożonych.

K. S. w okresie od czerwca 2012r. do marca 2013 r. nie podpisywała list obecności, nie podlegała regulaminowi pracy oraz nie wykonywała poleceń przełożonych, a wykonanie przez nią obowiązków nie odbywało się pod nadzorem kierownika. Wprawdzie powódka twierdziła, że polecenia służbowe były wydawane jej w prowadzonym przez pracowników obsługi klienta zeszycie, ale po analizie zapisów tam zawartych Sąd stwierdza, że zeszyt ten służył do przekazywania informacji pomiędzy pracownikami różnych zmian i głównie miał informować o promocjach, jakie obowiązywały na pływalni. W zeszycie tym nie ma poleceń kierowanych bezpośrednio do powódki przez przełożonych. Z zeznań świadka S. R. wynika, że w czasie obsługi kas biletowych powódka nie była przez nią kontrolowana. Często też powódka decydowała o miejscu, w którym chce obsługiwać kasę biletową, w szczególności nie chciała współpracować z K. B., który został zatrudniony po rozwiązaniu przez nią w styczniu 2012 r. umowy o pracę. Ponadto powódka przez cały okres, gdy była zatrudniona na podstawie umowy zlecenia nie stosowała się do poleceń pracodawcy odnośnie stroju, który został narzucony pracownikom obsługi kas tj. nie nosiła białej koszulki, nie uczestniczyła w zebraniach pracowniczych.

To, że K. S. wykonywała swoje obowiązki na podstawie umowy cywilnej, a nie umowy o pracę, w ocenie Sądu, potwierdziły zeznania świadków - S. R., U. P., A. S., J. Ż., M. B. (2), M. W., J. K. (2). W ocenie Sądu zeznania tych świadków były logiczne i spójne, wzajemnie ze sobą korespondowały, dlatego też Sąd dał im wiarę.

Z zeznań świadków U. P., M. W., J. K. (2), M. B. (2), M. W., które były zatrudnione na podstawie umów o pracę u strony pozwanej wynika, iż powódka zastępowała je w czasie ich nieobecności. Z zeznań świadka J. K. (3) wynika, iż zdarzyło się, że powódka odmówiła zastępstwa w danym dniu. Wszystkie też wiedziały od powódki, że obsługę kas biletowych wykonuje ona na podstawie umowy zlecenia, a nie na podstawie umowy o pracę. Nie widziały one, aby powódce były wydawane polecenia przez przełożonych oraz aby podpisywała ona listę obecności. Świadek J. Ż. zeznał, że będąc u strony pozwanej dyrektorem nie wydawał K. S. poleceń służbowych. Zeznał, że powódka nie zastosowała się do polecenia dyrektora odnośnie stroju w pracy i oświadczyła, że ją to nie obowiązuje, bo jest zatrudniona na umowę zlecenia, a nie umowę o pracę. Świadek M. B. (2) podała, że powódka świadomie nie uczestniczyła w zebraniach pracowniczych, twierdząc, że nie musi, gdyż pracuje na umowie zlecenia. Księgowa S. R. szczegółowo opisała okoliczności zawarcia z powódką umowy zlecenia, podała ona że K. S. podpisując umowę zlecenia wiedziała, że będzie to inna forma zatrudnienia, niż poprzednio z powodu braku wakatów. S. R. zeznała, że K. S. nie była ujmowana w grafikach pracy, które ona zatwierdzała. Powódka sama zliczała ilość godzin, w których wykonywała obsługę kas biletowych i na podstawie tych zestawień wystawiane były rachunki i wypłacano jej wynagrodzenie. S. R. zeznała także, że nie wydawała poleceń powódce, ani jej nie kontrolowała, podczas gdy takie kontrole innych pracowników były przez nią przeprowadzane. Powódce nie były zlecane dodatkowe czynności, nie była rozliczana z wykonanych czynności, nie miała podpisanej odpowiedzialności materialnej.

W ocenie Sądu twierdzenia powódki o tym, że w rzeczywistości pracę na rzecz strony pozwanej wykonywała w okresie od czerwca 2012 r. do marca 2013 r. w oparciu o umowę o pracę są gołosłowne, nieudowodnione, nie znajdujące oparcia w zebranych materiałach dowodowych. Powódka oprócz własnych twierdzeń nie przedstawiła żadnych racjonalnych dowodów, które potwierdziłyby, że pracowała na podstawie umowy o pracę. Sąd nie podziela twierdzeń pełnomocników powódki, iż jej stosunek pracy winien być ustalony w oparciu o protokół z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, który potwierdza fikcyjny charakter umowy cywilnoprawnej zawartej przez stronę pozwaną z powódką. Sąd zauważa, iż w protokole tym nie ma żadnych ustaleń w tym zakresie. Ponadto Sąd nie jest związany ustaleniami zawartymi w protokole PIP i w tym zakresie może poczynić własne ustalenia na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie. Jednocześnie zgodnie z art. 473 k.p.c. w sprawach z zakresu prawa pracy nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność dowodu ze świadków i przesłuchania stron, dlatego też Sąd dokonuje własnych ustaleń nie tylko na podstawie dokumentów, ale również na podstawie zeznań świadków i stron postępowania.

Zgodnie z art. 31 ust. 2 pkt 7 ustawy z dnia 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, protokół kontroli winien m.in. zawierać opis stwierdzonych naruszeń prawa oraz inne informacje mające istotne znaczenie dla wyników kontroli. Zeznający w sprawie świadek L. M. nie potrafił racjonalnie wyjaśnić, które konkretnie zdania protokołu wskazują naruszenia przez stronę pozwaną przepisów z zakresu prawa pracy. Jego zdaniem „cały zapis protokołu wskazuje na naruszenia.” Nie potrafił on logicznie wyjaśnić, dlaczego postawił zarzut stronie pozwanej zatrudnienia powódki na podstawie umowy zlecenia w warunkach wykonywania umowy o pracę, podczas gdy inne osoby wykonywały te same czynności, co powódka na podstawie identycznych umów zlecenia. Zdaniem Sądu nieuzasadnione są również twierdzenia L. M., co do zbliżonego czasu pracy powódki z czasem pracy pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, gdyż w rzeczywistości ten czas pracy był dużo niższy, niż przewidują normy miesięczne przy umowie o pracę, co zostało wykazane powyżej. Ponadto Sąd zauważa, że strona pozwana nie zgodziła się z wystąpieniem PIP, odmawiając wydania powódce świadectwa pracy czy też przekształcenia jej zatrudnienia na zatrudnienie na podstawie umowy o pracę.

Powyższe rozważania prowadzą do konkluzji, iż strony w okresie od 01.06. 2012 r. do 30.04.2013 r. (ani do 31.05.2013 r.) nie łączyła umowa o pracę lecz umowa zlecenia, dlatego też Sąd oddalił powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, czego konsekwencją było oddalenie pozostałych roszczeń powódki powiązanych ze stosunkiem pracy.

W związku z tym, że Sąd nie uznał zasadności roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy niecelowe było powoływanie biegłego z zakresu prawa pracy, kadr i księgowości na okoliczność wyliczenia czasu pracy powódki, wynagrodzenia, dodatku za przepracowane godziny nadliczbowe, wysokości świadczeń dodatkowych, wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy oraz nieprawidłowości prowadzonej dokumentacji, dlatego też wniosek ten został oddalony.

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z art. 98 kpc i § 11 ust 1 pkt 1 (2 x 60 zł) oraz § 11 ust 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 5 (1800 zł) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez skarb Państwa kosztów pomocy udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu z 28.09.2002r. Sąd zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 1920 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.