

Sygn. akt IV P 143/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 października 2017 r.

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Marek Wójcik
Ławnicy:	Jadwiga Orlecka Maria Stal - Jaskierska
Protokolant:	protokolant sądowy Kinga Poręba

po rozpoznaniu w dniu 25 października 2017 r. w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa Państwowej Inspekcji Pracy S. S. Inspektora Pracy, Specjalisty Okręgowego Inspektoratu Pracy w K.- Oddział w N.

przy udziale zainteresowanych K. M., J. N., T. P., M. D.

przeciwko A. M.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. Ustala, że M. D. łączył z pozwanym pracodawcą A. M. stosunek pracy (umowa o pracę) na czas określony od dnia 1 listopada 2015r. do dnia 12 czerwca 2017r. w pełnym wymiarze czasu pracy;

II. Ustala, że T. P. łączył z pozwanym pracodawcą A. M. stosunek pracy (umowa o pracę) na czas określony od dnia 1 lipca 2016r. do dnia 12 czerwca 2017r. w pełnym wymiarze czasu pracy;

III. Ustala, że J. N. łączył z pozwanym pracodawcą A. M. stosunek pracy (umowa o pracę) na czas określony od dnia 20 lutego 2017r. do dnia 20 kwietnia 2017r. w wymiarze trzech czwartych etatu;

IV. Ustala, że K. M. łączył z pozwanym pracodawcą A. M. stosunek pracy (umowa o pracę) na czas określony od dnia 7 marca 2017r. do dnia 24 kwietnia 2017r. w pełnym wymiarze czasu pracy;

V. W pozostałym zakresie powództwo oddala;

VI. Kosztami postępowania obciąża pozwanego.

Sygn. akt: IV P 143/17

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 25 października 2017 r.

Powód Państwowa Inspekcja Pracy S. S. Inspektor Pracy Specjalista Okręgowego Inspektoratu Pracy w K., Oddział N. działający na rzecz M. D., J. N., K. M. oraz T. P. w pozwie skierowanym przeciwko A. M. domagał się: ustalenia istnienia stosunku pracy łączącego M. D., J. N., K. M. oraz T. P. z pozwanym.

Powód wniósł ponadto o zobowiązanie strony pozwanej do wydania zainteresowanym świadectwa pracy.

W uzasadnieniu pozwu wskazano, że zainteresowany M. D. w okresie od dnia 1 listopada 2015 r. do 12 czerwca 2017 r., wykonywał na rzecz pozwanego prace polegające na obsłudze sklepu internetowego. Zainteresowany świadczył pracę na podstawie zawieranych kolejno po sobie umów zlecenia.

Zainteresowana J. N. rozpoczęła prace polegające na obsłudze sklepu internetowego w dniu 20 lutego 2017 r. którą w sposób regularny, w powtarzających się odstępach świadczyła u pozwanego do dnia 20 kwietnia 2017 r. Pracę w okresie objętym pozwem wykonywała na podstawie pisemnej umowy zlecenia.

Zainteresowana K. M. pracę rozpoczęła w dniu 22 lutego 2017 r. przy czym był to dzień próbny. W okresie od 7 marca 2017 r. do 24 kwietnia 2017 r. wykonywała na rzecz pozwanego prace polegające na obsłudze sklepu internetowego. Zainteresowana świadczyła pracę na podstawie zawartej w dniu 6 marca 2017 r. umowy zlecenia.

Zainteresowany T. P. w okresie od dnia 1 lipca 2016 r. do 12 czerwca 2017 r. wykonywał na rzecz pozwanego pracę polegającą na obsłudze sklepu internetowego. Pracę w okresie objętym pozwem wykonywał na podstawie pisemnej umowy zlecenia zawartej w dniu 31 marca 2017 r. na okres od dnia 1 kwietnia 2017 r. do dnia 30 czerwca 2017 r.

Zainteresowani byli zatrudniani przez stronę pozwaną na podstawie umów zlecenia, zawieranych, co kwartał.

Zainteresowany M. D. pracę wykonywał od poniedziałku do soboty. Pracę rozpoczynał o godzinie 7.00, kończył pomiędzy 15.00 a 17.00. Nie podpisywał list obecności. Pracował w dziale magazynowo wysyłkowym w zespole około 12 osób. Pracę wykonywał osobiście, podlegał kierownikowi firmy zewnętrznej. Zgodnie z umową zajmował stanowisko operatora wysyłki tj. wyszukiwał książki w magazynie. Zlecenie wykonywał odpłatnie, natomiast rachunek obejmował tylko część godzin, pozostałe godziny były wypłacane bez rachunku.

Zainteresowana J. N. i K. M. pracę świadczyły w godzinach od 7.00 do 15.00. Nie podpisywały list obecności. Praca polegała na wystawieniu książek ze zbioru na stronę internetową, dzienna norma wynosiła ok. 80 sztuk.

Zainteresowany T. P. pracę wykonywał od poniedziałku do soboty, rozpoczynał o godzinie 8.00 lub 10.00 i pracował do 15.00. Nie podpisywał list obecności. Jego praca polegała na wyszukiwaniu książek w księgozbiorze.

Zatrudnienie zainteresowanych na podstawie umów zlecenia niczym nie różniło się od obowiązków wynikających z umowy o pracę.

Zdaniem strony powodowej umowy łączące strony były typowymi umowami starannego działania charakterystycznymi dla stosunku pracy. Zainteresowani zgodzili się na fikcję zawarcia umowy prawa cywilnego, aby zapewnić sobie źródło utrzymania (tak zwany przymus ekonomiczny). Zgodna wola stron umowy nie może mieć decydującego znaczenia dla oceny istnienia stosunku pracy, jeśli miałyby wyłączać skutki bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Umowne postanowienia sprzeczne z tymi przepisami należy uznać, jako obejście prawa ze skutkiem ich nieważności.

Zainteresowani wykonywali swoje obowiązki w ramach podporządkowania wynikającego z rodzaju pracy, czasu pracy i organizacji pracy, osobiście, powtarzalnie, w sposób ciągły, za wynagrodzeniem i na ryzyko pozwanego. Zainteresowani nie mieli wpływu na sposób wykonywania zlecenia.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew (k. 22-25/2; 86-89; 130-133; 167-170/2) wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu strona pozwana przyznała, iż zainteresowani nigdy nie kwestionowali podstawy prawnej swojego zatrudnienia. Decyzje, które podejmowali zainteresowani w kwestii zatrudnienia były samodzielne bez jakiegokolwiek przymusu. Zainteresowani minęli pełną swobodę w zakresie poszukiwania zatrudnienia w innym miejscu w oparciu o umowę o pracę. Sposób wykonywania zlecenia, a przede wszystkim wymiar czasowy, który uzależniony był od technicznych i faktycznych aspektów działalności gospodarczej prowadzonej przez pozwanego. W odniesieniu do kwestii urlopowych zleceniobiorcy minęli dowolność i elastyczność czasu pracy w zakresie swojego stawiennictwa celem wykonania zlecenia. Wysokość wynagrodzenia była, zatem uzależniona od ilości przepracowanych godzin. Pozwany odniósł się również do stwierdzenia, iż zainteresowani mieliby podlegać zwierzchnictwu K. P. czy też D. W., w sytuacji kiedy osoby te pełniły jedynie rolę koordynatorów. Zdaniem strony pozwanej nie sposób stwierdzić, iż w przedmiotowej sprawie doszło do przewagi cech charakteryzujących stosunek pracy, wobec cech umowy cywilnoprawnej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana zajmuje się sprzedażą i zakupem starych, używanych książek przez Internet. Firma ma kilka filii w K., W. oraz W.. Firma zatrudnia pracowników (około 30 osób) na podstawie umów zlecenia. Osoby które posiadają umowy o pracę to koordynatorzy. Takim koordynatorem jest K. P., która koordynuje pracę osób wystawiających książki na portalach internetowych. Pracę osób zatrudnionych w magazynie nadzoruje D. W., który prowadzi własną działalność gospodarczą.

(dowód: zeznania świadka M. F. k. 197-198)

J. N. od 20 lutego 2017 r. do 20 kwietnia 2017 r. wykonywała na rzecz pozwanego pracę polegającą na obsłudze sklepu internetowego. Świadczyła pracę w godzinach od 7.00 do 15.00 od poniedziałku do czwartku.

K. M. od 7 marca 2017 r. do 24 kwietnia 2017 r. wykonywała na rzecz pozwanego pracę polegającą na obsłudze sklepu internetowego. Świadczyła pracę od poniedziałku do piątku w godzinach od 7.00 do 15.00

Praca w/w zainteresowanych polegała na wystawianiu książek do sprzedaży na portalach internetowych. Każdą książkę należało szczegółowo opisać na podstawie jej cech zewnętrznych a następnie ogłosić na portalu internetowym np. Allegro. Zainteresowane pracowały w biurze firmy na komputerach stacjonarnych, w grupie około 10 osób. Praca nie mogła być świadczona w innym miejscu. Czas pracy wynikał z harmonogramu sporządzanego przez koordynatorkę.

Obowiązki K. M. i J. N. były na bieżąco nadzorowane przez koordynatorkę K. P.. Przełożona kontrolowała czas pracy zainteresowanych w szczególności interweniowała jeżeli przedłużano przerwy w pracy. Koordynatorka nadzorowała również wykonanie dziennej normy wystawianych książek, która wynosiła 80 sztuk. Pracownik nie mógł zakończyć pracy wcześniej nawet jeśli wykonał dzienną normę.

(dowód: zeznania K. M. k. 199; zeznania J. N. k. 199/2)

T. P. w okresie od dnia 1 lipca 2016 r. do 12 czerwca 2017 r. wykonywał na rzecz pozwanego pracę polegającą na obsłudze sklepu internetowego. T. P. pracę wykonywał od poniedziałku do soboty, rozpoczynał o godzinie 7.00 i pracował do 15.00.

M. D. w okresie od dnia 1 listopada 2015 r. do 12 czerwca 2017 r., wykonywał na rzecz pozwanego pracę polegającą na obsłudze sklepu internetowego. M. D. pracę wykonywał od poniedziałku do soboty. Pracę rozpoczynał o godzinie 7.00, kończył pomiędzy 15.00 a 17.00.

Praca w/w zainteresowanych polegała początkowo na wycenie i wystawianiu na sprzedaż książek. W późniejszym okresie czasu T. P. i M. D. zostali skierowani do pracy w magazynie. Po przyjeździe do pracy w/w logowali się w systemie komputerowym. Do ich obowiązków należało wyszukiwanie książek, które zostały zakupione na Allegro bądź w sklepie internetowym. Po odnalezieniu książki na magazynie zajmowali się jej zapakowaniem. W ich pracy również istniała norma dzienna. Poza tym każda zakupiona książka musiała być niezwłocznie wysłana do nabywcy. Jeżeli udało im się odnaleźć i zapakować wszystkie książki ostatnio zakupione zajmowali się szukaniem tak zwanych braków to jest książek, które były w systemie a nie można było ich odnaleźć na magazynie.

Pracę w/w zainteresowanych nadzorował kierownik D. W.. Kontrolował przede wszystkim czy wszystkie przesyłki zostały przez zainteresowanych zrealizowane. Do jego kompetencji należało w tym zakresie również ustalanie harmonogramu pracy.

Kierownik D. W. nie wyrażał zgody na dzień wolny, jeśli 3 osoby z działu jednocześnie zgłosiły taką potrzebę, przykładowo w tak zwany długi weekend.

(dowód: zeznania T. P. k. 199/2, k. 200, zeznania M. D. k. 200)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zeznania zainteresowanych: M. D., J. N., K. M., T. P. oraz zeznań świadka M. F..

Sąd uznał za wiarygodne zeznania złożone przez zainteresowanych. Zeznania te były w zasadzie zgodne ze sobą. Są one obiektywne rzeczowe, wzajemnie ze sobą zgodne, w pełni naświetlają stan faktyczny na okoliczność istnienia stosunku pracy. Nie ma żadnych podstaw, aby zeznaniom tym odmówić wiarygodności.

Także zeznania świadka M. F. są wiarygodne. Świadek przyznała, że firmy nie stać było na zawieranie umów o pracę.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 22. § 1. 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.

§ 11. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

§ 12. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

Strony uzgodniły rodzaj świadczonej pracy oraz czas i miejsce jej wykonywania, jak również ustaliły wysokość wynagrodzenia za pracę. Zainteresowani wykonywali pracę pod nadzorem kierowników. Zachowane zostały, zatem wszystkie elementy stosunku pracy przewidziane przez przepisy prawa pracy (art. 22 § 1 k.p.).

Praca była przez wszystkich zainteresowanych świadczona w warunkach pełnego podporządkowania pracodawcy. Zainteresowani musieli wykonywać wszelkie polecenia D. W. lub K. P.. Polecenia te dotyczyły sposobu organizacji oraz wykonywania pracy. Zainteresowani w swoich zeznaniach podkreślili, iż nie było możliwości zastępstwa przez inną osobę. Niewątpliwie, więc praca zainteresowanych musiała być korygowana i kierowana przez doświadczonego i wykwalifikowanego kierownika, i to nie tylko przez pierwsze miesiące, ponieważ liczyła się efektywność pracy.

Potwierdza to w szczególności świadek M. F., która zeznała, iż efektywność pracowników była oceniana, aby wiedzieć, z jaką osobą można będzie współpracować. Osobom, które nie spełniały norm dziękowano za współpracę. Koordynatorka miała również nadzór nad czasem pracy. Pilnowała aby zainteresowane nie przedłużały przerwy

śniadaniowej oraz aby wykonywały nadal swoje obowiązki nawet po wykonaniu normy dziennej. Ustalała harmonogram pracy. Kierownictwo pracodawcy przejawia się między innymi nadzorem nad pracownikiem, to jest kontrolowaniem czy pracownik jest punktualny i czy należycie wykonuje swoje obowiązki.

Z powyższego wynika, iż nadzór kierownictwa nad pracownikami był ścisły i dokładny.

Także pracujący na (...) byli nadzorowani przez kierownika. Wprawdzie w/w podkreślali, że po pewnym okresie czasu nabyli duże kompetencje i ich praca była wykonywana praktycznie samodzielnie lecz kierownik D. W. musiał wyrazić zgodę na wzięcie wolnego. W praktyce często takiej zgody nie wyrażał jeśli w danym dniu o wolne prosiło kilka osób jednocześnie na przykład w tak zwane długie weekendy. D. W. kontrolował również czy wszystkie zakupione w danym dniu książki zostały wyszukane na magazynie i zapakowane do wysyłki. D. W. na bieżąco kontrolował czas pracy zainteresowanych gdyż po przyjściu do pracy musieli się zalogować a po jej zakończeniu wylogować.

Zainteresowani świadczyli pracę w ściśle określonych godzinach. Zainteresowani w żadnym razie nie minęli możliwości samowolnego opuszczenia stanowiska pracy. Jak wskazywała zainteresowana K. M. pracownik, który na krótko opuścił stanowisko pracy przedłużając sobie przerwę, miał telefon od kierownika z upomnieniem. Wszystkie nieobecności w pracy musiały być wcześniej uzgodnione (w praktyce chodziło o wyrażenie zgody) z koordynatorem lub kierownikiem.

Zainteresowani wbrew fikcyjnym zapisom w umowie zlecenia nie mogli powierzyć wykonywania swych czynności osobie trzeciej. W praktyce zresztą nigdy nie doszło do takiego zastępstwa. Świadek T. P. zeznał, że nie było możliwości zastępstwa, jedynie rotacja w zespole.

Zainteresowani nie minęli żadnej swobody w wykonywaniu pracy choćby ze względów organizacyjnych. W szczególności praca mogła być świadczona wyłącznie w biurze i magazynie. Siłą rzeczy „magazynierzy” nie mogli wykonywać swojej pracy poza magazynem. Także osoby wystawiające książki nie mogły zabrać pracy do domu. Nie możliwe zabranie do domu 80 ciężkich książek. Poza tym jak słusznie zauważył T. P. książka mogła być zakupiona wkrótce po wystawieniu. Należało ją wówczas wysłać w tym samym dniu zgodnie ze standardami w tym zakresie. Nie było by to możliwe jeśli książka byłaby wystawiana poza biurem firmy.

Zdaniem Sądu sposób świadczenia pracy przez zainteresowanych, w zakresie miejsca i czasu pracy oraz podporządkowania poleceniom kierowników był typowy dla stosunku pracy.

Dla oceny stosunku prawnego łączącego strony bez znaczenia jest fakt, że strony zawierały pisemne umowy zlecenia. Umowy zlecenia były, bowiem korzystne wyłącznie dla strony pozwanej. Świadek M. F. przyznała, że firmy nie stać na zawieranie umów o pracę. Podobnie wypowiedział się D. W. zatrudniając K. M..

Z kolei zainteresowani podawali, że zgodzili się podpisać umowy zlecenia gdyż byli bez pracy a w ich regionie pracy nie było. Jak wyraziła to wprost K. N. musiałam się zgodzić na tą umowę bo chciałam pracować.

Umowy te były, więc dla zainteresowanych niekorzystne i stanowiły naruszenie art. 22 k.p. Zainteresowani podpisywali umowy zlecenia pod przymusem ekonomicznym, kierowali się koniecznością uzyskania pracy stanowiącej dla niektórych jedyne źródło utrzymania.

Zgodnie z art. 22 § 1¹. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Tak, więc bez znaczenia jest nazywanie umów łączących strony umowami zlecenia. Co więcej strony nawet gdyby chciały nie miały możliwości zastąpienia tak ukształtowanej umowy o pracę umową cywilnoprawną gdyż w myśl art. 22 § 1² k.p. nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

W wyroku z dnia 3.06.2008 r. (I PK 311/07) Sąd Najwyższy stwierdził, że: W świetle art. 22 § 1 i 1¹ k.p. sąd może ustalić istnienie stosunku pracy także wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy.

Dla oceny charakteru stosunku prawnego łączącego strony jest, więc najważniejsza jego treść i sposób realizacji a dopiero w dalszym względzie liczy się wola stron.

Mając na uwadze całokształt powyższych wywodów, Sąd uznał, iż zainteresowani świadczyli pozwanemu pracę w ramach stosunku pracy a nie umowy zlecenia i dlatego żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy uznał za zasadne w całości.

Sąd oddalił powództwo w zakresie ustalenia stosunku pracy J. N. w wymiarze pełnego etatu. J. N. była zatrudniona przez okres 2 miesięcy, przez 4 dni w tygodniu. Przepracowała w sumie 237,5 godziny co daje około 119 godzin miesięcznie. Trudno jest ustalić normatywny czas pracy dla w/w gdyż przepracowała tylko jeden miesiąc kalendarzowy (marzec) oraz część lutego i część kwietnia. W sumie w tych miesiącach normatywny czas pracy to 496 godzin czyli średnio po 165 godzin miesięcznie. Można więc przyjąć, że w okresie zatrudnienia zainteresowana na pełnym etacie powinna była przepracować 330 godzin (165x 2 miesiące) a nie 237,5. Po obliczeniu proporcji w/w kwot (237:330) wychodzi 0,72 czyli w zaokrągleniu $\frac{3}{4}$ etatu.

Należy podkreślić, że oficjalna ewidencja czasu pracy wykazująca inny czas pracy nie odzwierciedlała rzeczywistego czasu pracy zainteresowanych. Była jedynie podstawą do wynagrodzenia przelewane z konta firmy. Za pozostałe przepracowane godziny zainteresowani mieli przelewane wynagrodzenie z prywatnego konta M. F..

Wprawdzie z dokumentów znajdujących się w aktach wynikało, że T. P. pracował u pozwanego już od 1 kwietnia 2016 r. (umowa k. 173) jednak sąd nie prowadził ustaleń w tym zakresie gdyż powództwo obejmowało okres od dnia 1 lipca 2016 r. a zatem Sąd nie mógł orzekać ponad żądanie pozwu.

Roszczenia dotyczące wydania świadectw pracy Sąd oddalił jako przedwczesne. Pracodawca będzie zobowiązany do wydania świadectw pracy po uprawomocnieniu się wyroku w niniejszej sprawie.

Z:

1. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełn. pozwanego, stronie powodowej,
2. kal. 14 dni.