

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lutego 2014 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Staszkiwicz

Ławnicy: R. H., M. D.

Protokolant: Agnieszka Zamojska

po rozpoznaniu w dniu 29.01.2014 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **D. G.**

przeciwko (...) Sp. z o.o. **w W.**

o ustalenie, wynagrodzenie, wydanie świadectwa pracy

I. ustala, że powód D. G. był zatrudniony u strony pozwanej (...) K (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę w okresie od dnia 12 września 2012 r. do dnia 10 grudnia 2012 r.;

II. nakazuje stronie pozwanej wydać powodowi świadectwo pracy za okres zatrudnienia od dnia 12 września 2012 r. do dnia 10 grudnia 2012 r. – w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku w niniejszej sprawie;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 857,07 zł netto (osiemset pięćdziesiąt siedem złotych 07/100), tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;

IV. umarza postępowanie w pozostałym zakresie;

V. nadaje wyrokowi w punkcie III rygor natychmiastowej wykonalności;

VI. zasądza od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze kwotę 43 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony.

UZASADNIENIE

Powód D. G. w pozwie wniesionym przeciwko (...) Sp. z o.o. w W. domagał się ustalenia, że był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę od dnia 12 września 2012 r. do dnia 10 grudnia 2012 r. w pełnym wymiarze czasu pracy oraz wypłacenia kwoty 2.837,05 tytułem wynagrodzenia za grudzień 2012 r., ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 2012 r. i zapłaty za godziny nadliczbowe, a także wydania świadectwa pracy za okres zatrudnienia. W uzasadnieniu wskazał, że od dnia 08 sierpnia 2012 r. podpisał z pozwaną spółką umowę zlecenia, której przedmiotem było wykonywanie pracy jako szef kuchni w Pensjonacie (...) w K. do końca października 2012 r. W dniu 11 września 2012 r. powód rozwiązał umowę zlecenia. W dniu 12 września 2012 r. powrócił do pracy po uzgodnieniu z prezesem firmy nowych warunków pracy. Powód wskazał, że postawił warunek, że powróci do pracy po podpisaniu umowy o pracę. Taka umowa miała być przygotowana i przekazana powodowi do podpisu, lecz nie otrzymał jej do dnia 10

grudnia 2012 r. Kilkakrotnie rozmawiał z pracodawcą na temat umowy o pracę, uzyskiwał informacje, że umowa jest przygotowywana, lecz nigdy do niego nie dotarła. Powód wskazał, że z czasem charakter jego pracy zmieniał się, a wykonywanie pracy wskazywało na coraz większą zależność służbową od pozwanej spółki. Od dnia 01 września 2012 r. powód zaczął podpisywać się na liście obecności. Praca powoda charakteryzowała się podporządkowaniem, ponieważ kierownik osobiście zlecał mu przeprowadzenie konkretnych prac, a następnie odbierał od powoda wykonaną pracę. Był zobowiązany do podpisywania odpracowania godzin. Podniósł, że nie otrzymał wynagrodzenia za miesiąc grudzień. Pracodawca odmówił mu prawa skorzystania z urlopu wypoczynkowego twierdząc, że wykonując umowę zlecenia nie ma takiego prawa. Powód nie otrzymał umowy o pracę ani żadnej innej umowy, która regulowałaby jego sytuację prawną wobec pozwanej spółki. Dopuszczenie powoda do pracy w czasie i miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także wykonywanie określonego rodzaju pracy (prace zlecone przez kierownika) i podporządkowanie służbowe wypełniają znamiona przepisu art. 22 § 1 kodeksu pracy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu strona pozwana przyznała, że zawarła z powodem umowę zlecenia na czas od 08 sierpnia do 31 października 2012 r., jak również, że prowadziła z powodem rozmowy dotyczące możliwości zawarcia w przyszłości umowy o pracę. Przyznała również, że odnotowywała w jakich dniach i godzinach powód świadczył usługi na rzecz pozwanej. Powód twierdzi, że w dniu 11 września 2012 r. rozwiązał umowę zlecenia, podczas gdy to on zwrócił się do pozwanej z prośbą o rozwiązanie przedmiotowej umowy za porozumieniem stron. Porozumienie to nie zostało jednak zawarte. Strony ustnie ustaliły, że powód nadal będzie świadczył usługi na rzecz pozwanej. Umowa wygasła dopiero w dniu 31 października 2012 r. Strona pozwana zaprzeczyła, aby w okresie od 01 listopada do 10 grudnia 2012 r. łączył ją z powodem stosunek pracy. Od 01 listopada powód świadczył usługi na podstawie ustnych ustaleń pomiędzy stronami. Strona pozwana zaprzeczyła również, aby powód świadczył na jej rzecz pracę. Przez cały okres obowiązywania umowy zlecenia powód świadczył usługi z zakresu obsługi gastronomicznej obiektu Pensjonat (...). Otrzymywał ogólne instrukcje co do ilości gości i pory wydawanych posiłków. Sam dostosowywał czas i sposób świadczenia usług do otrzymanych danych. Sam przygotowywał statystykę, rozliczenia wydanych przez siebie posiłków. Praktyka odnotowywania, w jakich dniach i godzinach powód świadczył usługi była stosowana ze względów bezpieczeństwa. Strona pozwana zaprzeczyła, aby należała na odpracowywanie godzin pracy przez powoda. Powód zobowiązał się do świadczenia usług na rzecz pozwanej przez co najmniej 160 godzin miesięcznie. Jako że liczba świadczonych godzin nie odpowiadała ustalonej przez strony ilości godzin, pozwana należała na uzupełnienie brakujących godzin. W przypadku umowy zlecenia nie mają zastosowania przepisy związane z wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych. Strona pozwana podniosła, że regularnie wypłacała powodowi wynagrodzenie z tytułu świadczonych usług.

Na rozprawie w dniu 06 września 2013 r. powód cofnął pozew w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za miesiąc grudzień 2012 r. Z kolei na rozprawie w dniu 27 listopada 2013 r. powód oświadczył, że w niniejszym postępowaniu nie dochodzi żadnej kwoty tytułem godzin nadliczbowych. Domaga się ustalenia istnienia stosunku pracy, wydania świadectwa pracy oraz zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 08 sierpnia 2012 r. D. G. zawarł z (...) Sp. z o.o. w W. umowę zlecenia, na podstawie której miał on wykonywać czynności szefa kuchni w Pensjonacie (...) w K.. Umowa ta miała obowiązywać do dnia 31 października 2012 r. Strony ustaliły wynagrodzenie w wysokości 2.000 zł netto miesięcznie.

Dowód: kopia umowy zlecenia k. 6;

W sierpniu 2012 r. D. G. przepracował ponad 200 godzin. D. G. nie chciał pracować na podstawie umowy zlecenia, a miało to związek z nadgodzinami.

Dowód: zeznania powoda D. G. k. 85-86;

D. G. chciał zrezygnować z pracy w Pensjonacie (...) w K.. W dniu 11 września 2012 r. wystosował pismo do zleceniodawcy, w którym zwrócił się o rozwiązanie umowy zlecenia na mocy porozumienia stron z dniem 11 września 2012 r. Tego samego dnia w godzinach popołudniowych do D. G. zadzwonił przedstawiciel spółki (...) K. R. z pytaniem, co skłoniło go do odejścia z pracy. D. G. stwierdził, że nie chce pracować na podstawie umowy zlecenia. D. G. ustalił z K. R. i E. R., że będzie nadal wykonywał pracę w tym pensjonacie na podstawie umowy o pracę. D. G. zgodził się na powrót do pracy od dnia 12 września 2012 r. pod warunkiem, że od tego dnia będzie miał zawartą umowę o pracę.

Dowód: kopia pisma z dnia 11 września 2012 r. k. 7,

zeznania powoda D. G. k. 85-86;

Strony nie ustaliły bliższych warunków umowy o pracę. D. G. pozostawił do decyzji spółki, czy będzie to umowa o pracę na czas określony, czy też nieokreślony. Postawił warunek, że wynagrodzenie za pracę będzie wynosiło 2.000 zł netto, jak dotychczas.

Dowód: kopia wiadomości mailowej k.8,

zeznania powoda D. G. k. 85-86;

Od dnia 12 września 2012 r. D. G. ponownie podjął pracę w Pensjonacie (...) w K. na stanowisku szefa kuchni. Kiedy dopytywał się o umowę o pracę, to był informowany, że zostanie ona wydrukowana, przywieziona.

Dowód: zeznania powoda D. G. k. 85-86;

D. G. musiał podpisywać listę z godzinami przyścia i wyjścia z pracy.

Dowód: zeznania świadka E. O. k. 64v,

zeznania powoda D. G. k. 85-86;

W okresie wykonywania przez D. G. pracy w Pensjonacie (...) w K., kierownikiem tego obiektu była E. O.. D. G. podlegał E. O.. To ona nadzorowała jego pracę, wydawała mu polecenia. E. O. wydawała D. G. polecenia związane z przygotowywaniem posiłków, gotowaniem oraz w zakresie tego, co należało do szefa kuchni. E. O. układała menu i zlecała jego przyszykowanie do kuchni. To ona robiła zamówienia. E. O. wskazywała również D. G. w jakich dniach i w jakich godzinach ma wykonywać pracę. Czas pracy D. G. był uzależniony od ilości gości przebywających w pensjonacie. Jeżeli D. G. nie przychodził w jakimś dniu do pracy, to wynikało to stąd, że E. O. nie kazała mu przychodzić do pracy w tym dniu.

Dowód: zeznania świadka I. H. k. 63v,

zeznania świadka I. S. k. 64,

zeznania świadka D. K. k. 64-64v

zeznania świadka E. O. k. 64v,

zeznania powoda D. G. k. 85-86;

Z uwagi na to, że D. G. nie otrzymał, pomimo wcześniejszych zapewnień, pisemnej umowy o pracę, w dnia 10 grudnia 2012 r. poinformował telefonicznie pracodawcę, że się zwalnia. Polecono mu napisać wypowiedzenie. D. G. napisał takie wypowiedzenie i przesłał je do W. drogą elektroniczną. W tym dniu D. G. zakończył pracę w Pensjonacie (...) w K..

Dowód: zeznania powoda D. G. k. 85-86;

W 2012 r. D. G. przysługiwał urlop w wymiarze 26 dni. W okresie zatrudnienia w Pensjonacie (...) w K., tj. od 12 września do 10 grudnia 2012 r. nie korzystał z urlopu wypoczynkowego.

Dowód: zeznania powoda D. G. k. 85-86.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu, powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Powód D. G., po sprecyzowaniu swoich żądań, domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie od dnia 12 września 2012 r. do dnia 10 grudnia 2012 r. oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2012 r. w wysokości 857,07 zł netto, a także wydania świadectwa pracy.

Wobec takiej treści żądań powoda, w pierwszej kolejności należało zatem ustalić, czy powód miał interes prawny, aby domagać się ustalenia istnienia stosunku pracy. Roszczenie to powód oparł bowiem na treści art. 189 kpc, zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. W ocenie Sądu, powód wykazał istnienie takiego interesu prawnego. Sąd orzekający w niniejszym postępowaniu w pełni popiera bowiem stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009 r. (II P 156/09, LEX nr 577459), że „skoro sam ustawodawca wyodrębnia jako samodzielną sprawę o ustalenie stosunku pracy (art. 23(1) k.p.c., art. 461 § 1(1) k.p.c., art. 63(1) k.p.c.), to oznacza to, że są to regulacje szczególne do art. 189 k.p.c. i potwierdzają jedynie, że w takim powództwie o ustalenie zawsze zawiera się interes prawny, o który chodzi w tym przepisie. W sporze o istnienie stosunku pracy, żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda pracownika nie tylko aktualnym lecz i przyszłym, nie tylko w sferze zatrudnienia lecz i ubezpieczenia społecznego”.

W niniejszej sprawie powód domagał się również zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz wydania świadectwa pracy, a zatem niewątpliwie miał on interes prawny w tym, aby domagać się ustalenia istnienia stosunku pracy we wskazanym okresie.

Następnie należało zbadać, czy stosunek prawny łączący strony był stosunkiem pracy, czy też stosunkiem opartym na podstawie umowy cywilnoprawnej. Strona pozwana, w toku postępowania co do zasady nie kwestionowała okoliczność, że powód wykonywał pracę w Pensjonacie (...) w K., prowadzonym przez pozwaną spółkę, w okresie od dnia 12 września 2012 r. do 10 grudnia 2012 r. Sporny pozostawał jednak rodzaj tego stosunku prawnego i podstawa jego nawiązania.

Zgodnie z treścią art. 22 § 1 kp, 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.

Należy w tym miejscu podkreślić, że o tym, czy dana osoba pozostaje w stosunku pracy z zatrudniającym ją podmiotem, decyduje charakter łączącego strony stosunku prawnego i treść umowy. Stosunek pracy charakteryzuje się tym, że następuje włączenie pracownika do działalności pracodawcy i podporządkowanie go m.in. poleceniom pracodawcy co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Pracownik jest przy tym zobowiązany do stałego wykonywania określonego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, co oznacza właśnie, 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 przeznaczonym do wykonywania pracy. Należy jednocześnie podkreślić, że zatrudnienie może się odbywać na podstawie stosunku cywilnoprawnego, jak i stosunku pracy. Zasadnicze znaczenie przy ocenie charakteru zawartej umowy ma zgodna wola stron.

Poza sporem w niniejszej sprawie pozostawała okoliczność, że strony zawarły umowę zlecenia, która miała obowiązywać do końca października 2012 r. Na podstawie tej umowy powód świadczył usługi w Pensjonacie (...) w K. jako szef kuchni. Sąd uznał jednak za wiarygodne twierdzenia powoda, że we wrześniu 2012 r. chciał zrezygnować

z wykonywania czynności w tym pensjonacie na podstawie umowy zlecenia i w związku z tym strony ustaliły, że od dnia 12 września 2012 r. będzie je łączyć stosunek pracy. Powód zeznał, że zgodził się na powrót do pracy od dnia 12 września 2012 r. pod warunkiem, że od tego dnia będzie miał zawartą umowę o pracę i takie ustalenia poczynił z E. R. i K. R.. Sąd uznał za wiarygodne twierdzenia powoda, że zgodną wolą stron było to, aby od dnia 12 września 2012 r. łączył je stosunek pracy w miejsce uprzednio zawartego stosunku cywilnoprawnego. Powyższe stanowisko powoda było bowiem konsekwentne w toku całego prowadzonego w niniejszej sprawie postępowania, a ponadto znajdowało odzwierciedlenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. W szczególności należało zwrócić uwagę na treść korespondencji pomiędzy stronami, przesyłanej za pośrednictwem poczty elektronicznej (k. 8 akt sprawy). Strona pozwana w żaden sposób nie podważała prawdziwości, czy też autentyczności tych wiadomości mailowych. Z powyższej korespondencji wynika natomiast, że powód zgodził się na powrót do pracy pod warunkiem podpisania umowy o pracę przy zachowaniu dotychczasowych warunków wynagrodzenia za pracę, zaś strona pozwana poinformowała powoda, że potrzebuje krótkiego terminu w celu ustalenia z księgową nowych warunków umowy. Ponadto twierdzenia powoda o tym, że miała go łączyć ze stroną pozwaną umowa o pracę, znajdując również potwierdzenie w treści zeznań świadków I. H., I. S., D. K. i P. S., z których wynika, że powód miał najpierw umowę zlecenia, a następnie miał mieć umowę o pracę. Należało z kolei zwrócić uwagę na pewną niekonsekwencję w twierdzeniach strony pozwanej zawartych w odpowiedzi na pozew i zeznaniach świadka E. O.. Strona pozwana twierdziła bowiem, że strony nie porozumiały się odnośnie zakończenia umowy zlecenia i ustnie ustaliły, że powód nadal będzie świadczył usługi na rzecz pozwanej. Umowa zlecenia wygasła dopiero w dniu 31 października 2012 r. Tymczasem świadek E. O. zeznała, że kiedy powód przyszedł do pracy, to otrzymał umowę zlecenie, potem odszedł z pracy, a jak wrócił, to ponownie otrzymał umowę zlecenia. Świadek zeznała również, że nie ma wiedzy, aby powód w którymś momencie miał obiecaną umowę o pracę. Zdaniem Sądu te zeznania stoją w sprzeczności z zeznaniami świadka K. R., który wskazał, że powodowi zależało na umowie o pracę, jak również, że umowa taka mogła zostać zawarta od grudnia 2012 r. i tekst umowy o pracę został przesłany do pensjonatu. Trudno zatem uwierzyć, aby o podjęciu takich kroków nie miała wiedzy E. O., która była kierownikiem Pensjonatu (...) w K..

W ocenie Sądu, stosunek łączący strony postępowania, w okresie wskazanym w pozwie, tj. od dnia 12 września 2012 r. do dnia 10 grudnia 2012 r. spełniał kryteria charakterystyczne dla stosunku pracy, a mianowicie: konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracownika pracodawcy, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, odpłatność. Z ustaleń Sądu wynika, że powód był zobowiązany do osobistego wykonywania pracy na rzecz i ryzyko strony pozwanej, był podporządkowany poleceniom wydawanym mu przez E. O., jak również miał otrzymywać za wykonaną pracę wynagrodzenie w umówionej wysokości, tj. 2.000 zł netto.

Dokonując ustaleń faktycznych w powyższym zakresie Sąd oparł się na zeznaniach powoda, które ocenił jako wiarygodne. Stanowisko powoda w niniejszym postępowaniu należało ocenić jako konsekwentne i spójne. Powód wskazywał, że E. O. sprawowała nad nim nadzór, zlecała mu wykonywanie pracy, kazała wpisywać godziny przyścia i wyjścia, decydowała, kiedy ma przychodzić do pracy, albowiem czas jego pracy był uzależniony od ilości gości. Sąd ocenił zeznania powoda jako wiarygodne, albowiem znajdowały one w pewnej części potwierdzenie w zeznaniach świadków I. H., I. S., D. K. i P. S.. Świadczy o tym potwierdzenie opisywane przez powoda rodzaju pracy wykonywanej przez niego w tym pensjonacie oraz sposób jej wykonywania. Wskazywali, że E. O. wydawała D. G. polecenia związków z przygotowywaniem posiłków, gotowaniem oraz w zakresie tego, co należało do zadań szefa kuchni. E. O. układała menu i zlecała jego przyszykowanie do kuchni. Zresztą sama E. O. w swoich zeznaniach potwierdziła, że nadzorowała pracę powoda i wydawała mu polecenia w zakresie tego co należało do obowiązków szefa kuchni.

Z tych względów Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka K. R., że strona pozwana była dopiero skłonna do podjęcia negocjacji co do zawarcia z powodem umowy o pracę od grudnia 2012 r., zaś do tego czasu łączyła strony umowa cywilnoprawna. W ocenie Sądu powyższe stanowisko stało w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym.

Powyższe okoliczności w sposób jednoznaczny wskazują zatem, że strony łączył stosunek pracy opisany w art. 22 kp. W okresie od dnia 12 września 2012 do dnia 10 grudnia 2012 r. powód wykonywał bowiem na rzecz strony pozwanej

pracę określonego rodzaju, pod jej kierownictwem i na jej ryzyko, w miejscu i czasie przez pozwaną wyznaczonym, a strona pozwana miała wypłacać powodowi z tego tytułu ustalone wynagrodzenie.

Z tych względów Sąd uwzględnił żądanie powoda i ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę w okresie od dnia 12 września 2012 r. do dnia 10 grudnia 2012 r.

Sąd uwzględnił również żądanie powoda dotyczące wydania świadectwa pracy i nakazał stronie pozwanej wydać powodowi świadectwo pracy za okres zatrudnienia od dnia 12 września 2012 r. do dnia 10 grudnia 2012 r. – w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku w niniejszej sprawie.

W konsekwencji Sąd uznał również za zasadne roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz kwoty 857,07 zł netto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Strona pozwana w żaden sposób nie podważyła twierdzeń powoda co do stażu pracy uprawniającego go do 26 dni urlopu wypoczynkowego, wymiaru urlopu za 2012 r. oraz wysokości wskazanego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Wobec cofnięcia pozwu w zakresie pozostałych roszczeń Sąd umorzył postępowanie w tym zakresie.

Sąd nadał wyrokowi w pkt III rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 kpc, zgodnie z którym sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Sąd na podstawie art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 43 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony.