

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 września 2014 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Lucyna Gurbin
Sędziowie/ Ławnicy:	Teresa Gaszyńska, Małgorzata Kaniecka
Protokolant:	stażysta Ewelina Fabińska

po rozpoznaniu w dniu 11 września 2014 roku

sprawy z powództwa A. S.

przeciwko A. B. (1)

o ustalenie istnienia stosunku pracy i zapłatę

O R Z E K Ł:

1. Zasądzić od pozwanego A. B. (2) na rzecz powódki A. S. następujące kwoty:

a. 1020,00 zł netto (jeden tysiąc dwadzieścia złotych 100/00) tytułem wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2014 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2014 r. do dnia zapłaty,

b. 229,94 zł (dwieście dwadzieścia dziewięć złotych 94/100) tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2013 i 2014r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1.02.2014 r. do dnia zapłaty.

2. Ustala, że powódka od 12.08.2013 r. do 31.01.2014 r. była zatrudniona u pozwanego w oparciu o umowę na czas określony w charakterze kelner- barman w pełnym wymiarze czasu pracy.

3. Zasądzić od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 63,00 zł (sześćdziesiąt trzy złote100/00) tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której powódka była zwolniona.

UZASADNIENIE

Powódka A. S. wniosła pozew przeciwko B. (...) Serwis w W. o ustalenie istnienia stosunku pracy i zapłatę wynagrodzenia oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W uzasadnieniu wskazała, że od dnia 12 sierpnia 2013 do 31 stycznia 2014r była zatrudniona przez pozwanego na podstawie umowy zlecenie na stanowisku kelner - barman. Pracę swoją wykonywała w tym okresie nieprzerwanie w lokalu (...) przy ul. (...) w G.. Początkowo przez sierpień i wrzesień pracowała w ogródku letnim w godz. 10.00 do 22.00 od niedzieli do czwartku oraz 10.00 do 2.00 w piątki i soboty. Pracę wykonywała według wcześniej ustalonego grafiku z innymi pracownikami, wypracowując od 180 do 260 godzin miesięcznie. Jak inni pracownicy podpisywała się na liście obecności. Praca charakteryzowała się podporządkowaniem właścicielowi oraz pracownikom zatrudnionym na umowę o pracę, pod których podlegała.

Pozwany wymusił na powódce odpowiedzialność materialną za braki stwierdzone po inwentaryzacji za miesiąc styczeń, nie wypłacając wynagrodzenia za ten miesiąc. Swojej decyzji nie umotywował żadnymi dokumentami. Wynagrodzenie zostało ustalone w formie ustnej i miało być wypłacone gotówką za ilość realnie przepracowanych godzin, a stawka miała wynieść 6 zł netto na godzinę. Kwota ta miała znaleźć się na umowie podpisywanej co miesiąc, jednak na każdej widniała kwota 200 zł brutto.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego. Pozwany zaprzeczył wszelkim twierdzeniom podnoszonym przez powódkę. Pozwany zanegował jakoby treść łączącego strony stosunku prawnego odpowiadała treści umowy o pracę. Pozwany nie potwierdził, aby powódka pracowała na podstawie stałego grafiku, o stałych porach i była podporządkowana pracownikom pozostającym z pozwanym w stosunku pracy. Zgodnie z umową zlecenia łączącą strony powódka zobowiązana była do wykonywania określonych przez zleceniodawcę w umowie czynności, co jednak nie jest jednoznaczne z nawiązaniem stosunku pracy. Według pozwanego żadna część wspomnianej umowy ani też sposób jej realizowania nie odpowiadał i nie kwalifikował tej umowy jako umowy o pracę. W pierwszej kolejności wskazywał, iż powódka podpisując z pozwanym umowę zlecenie była świadoma podstawy jak i treści stosunku prawnego jaki miał połączyć strony. W szczególności zaś powódka od samego początku wiedziała, że przyjmuje od pozwanego zlecenie i nigdy nie sprzeciwiała się takiemu stanowi rzeczy. Powódka w momencie trwania umowy ani w czasie do jej zakończenia nie podważała wskazanego stosunku, nie rozmawiała z pozwanym na temat zmiany umowy oraz jej treści, pomimo tego że mogła to zrobić. Pozwany nigdy nie kierował działaniami powódki, nie wydając jej ani bezpośrednio ani pośrednio poleceń. Co prawda zgodnie z normą art. 737 k.c. pozwany mógł udzielać pani wskazówek co do wykonywania zleconych czynności, powódka zaś była zobowiązana do działania zgodnie z tymi instrukcjami, to jednak poza wskazaniem zawartymi w umowie i pewnym zobowiązaniem do tego by w lokalu była zawsze choć jedna osoba do obsługi klientów (choć dotrzymanie wskazanego warunku obciążało pracowników pozwanego, dla których usługi powódki miały jedynie uzupełniający charakter), pozwany właściwie w żaden sposób nie instruował powódki. Pozwany wskazywał, iż miał uprawnienie dającego zlecenie do wskazania sposobu zarówno przy zawarciu umowy, jak i w toku jej wykonywania. Wskazówki mogą mieć charakter szczegółowy i imperatywny, ale również mogą mieć charakter ogólny i fakultatywny czy demonstratywny. W żadnej mierze nie stanowi to jednak o podporządkowaniu służbowym względem zleceniodawcy ani o wykonywaniu prac pod jego kierownictwem. Pozwany nigdy nie ingerował w godziny pracy powódki, ani ich nie wyznaczał. To, że powódka na zasadzie koleżeństwa ustalała godziny świadczenia przez siebie usług dla pozwanego było zupełnie inną sprawą. Pozwany nigdy nie narzucał powódce godzin w jakich ma się znajdować w lokalu. Nigdy nie ustalał żadnego grafiku ani taki do niego do docierał. To powódka decydowała jakie godziny są dla niej najbardziej dogodnie i o tych godzinach przychodziła i wykonywała powierzone jej zadania. Zatem czas świadczenia przez powódkę usług nie był jej przez nikogo odgórnie narzucony. Powódka również nie podlegała kierownictwu innej osoby. Usługi świadczone przez powódkę były na tyle proste, że kierownictwo było zupełnie zbędne. Zgodnie z ugruntowanym w doktrynie prawa stanowiskiem nawet „ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. zlecenia), dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczemu”. Oprócz wskazanych okoliczności także brak podporządkowania czasowego dyskwalifikuje łączący powódkę za zleceniodawcą stosunek prawny jako umowę o pracę. Wskazane okoliczności wprost wskazują, iż powódka nie była zatrudniona przez (...) zatem przepisy kodeksu pracy nie mają w niniejszej sytuacji zastosowania. Powódka zobowiązana była do wykonania zleconych czynności w sposób staranny, z dbałością o mienie. W toku wykonywania umowy powódka uchybiła wskazanemu obowiązkowi dopuszczając do tego stanu, w którym to realny stan kasy był mniejszy aniżeli wynikałoby to z raportu kasowego. W tej sytuacji zgodnie z umową zleceniodawca dokonał potrącenia wzajemnych wierzytelności do sumy wierzytelności niższej tj. do kwoty 1020,00 zł. Za szkodę wyrządzoną zleceniodawcy powódka odpowiada na zasadach ogólnych zgodnie z uregulowaniami kodeksu cywilnego oraz łączącej strony umowy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka zawarła z pozwanym umowy zlecenie na następujące okresy: od 12 sierpnia 2013 do 31 sierpnia 2013r, 1 września 2013 do 30 września 2013r, 1 października 2013 do 31 października 2013r, 1 listopada 2013 do 30 listopada

2013r, 1 grudnia 2013 do 31 grudnia 2013r, 1 stycznia 2014 do 31 stycznia 2014r. Na podstawie umów powódka zobowiązała się do wykonania zadań w charakterze kelnera barmana w punkcie gastronomicznym pozwanego przy ul. (...) w G.. Powódka wykonywała swoje obowiązki jako kelner i barman wpięrow w ogródku letnim pozwanego, a następnie w barze (...) w G.. Powódka pracowała według grafiku w następujący sposób: od poniedziałku do czwartku od godz. 10.00 do 22.00, w piątki i soboty od 10.00 do 2.00 w nocy i w niedziele od 10.00 do 22.00. Zakres obowiązków i wymiar zatrudnienia był potwierdzony zeznaniami świadków którzy nie mieli zawartych umów z pozwanym tj. A. K., D. T. i M. W.. W tym okresie wraz z powódką zatrudnieni byli: w miesiącu październiku 2013r M. L. (zatrudniony do grudnia 2013r), oraz dorywczo W. E., K. W. (zatrudniona w centrum zabaw (...)), K. T., T. S. (1) (zatrudniony od września 2013 do listopada 2013). Powódka piśmie zwróciła się do pozwanego o wyznaczenie terminu spotkania w celu wyjaśnienia stanu inwentaryzacji za miesiąc styczeń 2014r. Pozwany pismem z dnia 12 lutego 2014r odmówił wyznaczenia terminu spotkania. Pismem z dnia 17 lutego 2014r powódka wezwała pozwanego do zapłaty wraz z wnioskiem o dopuszczenie do pracy. Na powyższe pismo pozwany odpowiedział pismem z dnia 12 marca 2014r uznając żądania powódki za bezzasadne i odmówił ich uwzględnienia.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie umów zlecenie (karta 9-14), korespondencji powódki i pozwanego (karta 3-8) oraz zeznań świadków A. K., D. T., M. W., T. S. (1), M. L., K. W., oraz zeznań stron.

Sąd zważył, co następuje:

Swoje rozważania Sąd oparł o dokumenty przedstawione przez strony, których wiarygodność nie została w żaden sposób podważona oraz zeznania świadków którym Sąd dał wiarę, albowiem były spójne i logiczne oraz w oparciu o zeznania stron, którym Sąd także dał wiarę.

Okolicznością bezsporną było to, że powódka zawarła z pozwanym łącznie 6 umów zlecenie. Na podstawie tych umów wykonywała obowiązki kelnera barmana, pracując według grafiku. Powódka wykonywała obowiązki kelnera barmana codziennie, będąc zobowiązana do rozliczeń z pozwanym i ponosząc odpowiedzialność za ewentualne niedobory kasowe lub towarowe.

Na wstępie rozważań należy stwierdzić, że nazwa umowy nie ma decydującego znaczenia dla określenia jej charakteru, który ustala się na podstawie treści oświadczeń woli stron dokonując ich wykładni zgodnie z art. 65 k.c. Przepis ten stanowi, że oświadczenie woli należy tak tłumaczyć jak tego wymagają ze względu na okoliczności które zostały złożone zasady współżycia społecznego, oraz ustalone zwyczaje przy czym w umowach należy raczej badać jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Oznacza to, że decydujące znaczenie mają ustalenia faktyczne dotyczące okoliczności zawarcia umowy jej celu i zamiaru stron. Istotne było ustalenie jakie cechy charakteryzowały stosunek prawny łączący powódkę z pozwanym. O charakterze umowy decyduje zawsze jej treść w zakresie wszystkich elementów zobowiązania. W rezultacie na co wskazywał niejednokrotnie Sąd Najwyższy nawet zamiar zawarcia umowy zlecenie, a także świadome podpisanie takiej umowy nie mogą nadać cywilnoprawnego charakteru zatrudnienia zainicjowanemu taką umową jeśli wykazuje ono w przeważającym stopniu cechy innego typu stosunku prawnego. Nazwa umowy nie przesądza o jej rodzaju. Oczywiście strony mają swobodę zawierania umów i wyboru rodzaju łączącego je stosunku prawnego, nie oznacza jednak to dowolności w tworzeniu stosunków prawnych albowiem zawsze każdy przepis wymaga aby treść umowy nie sprzeciwiała się istocie stosunku prawnego. O tym jaki stosunek w rzeczywistości łączy strony rozstrzygają warunki na jakich praca jest wykonywana. Umowa zlecenie jest umową cywilnoprawną w której rezultat nie zawsze jest konkretny i sprawdzalny, nie jest to element konieczny jednak w umowie zlecenie istotne są starania zleceniobiorcy prowadzone w celu osiągnięcia wyniku i są elementem wyróżniającym dla umowy zlecenie. Czynności wykonywane na podstawie umowy zlecenie mają przynieść określony efekt gospodarczy powstały zarówno w wyniku tworzenia nowego jak i przetworzenia istniejącego przedmiotu (komentarz do Kodeksu Cywilnego Wydawnictwo C.H.Beck str. 1167). Dodatkowo wskazuje się, że przy umowie zlecenia określony rezultat może być wprawdzie zaniżony i być przedmiotem starań przyjmującego zlecenie, lecz nie daje się on z góry przewidzieć jako pewny a często nie sposób określić w jakim stopniu zostanie on osiągnięty. Ponadto należy podkreślić, że w umowie zlecenia chodzi o dokonanie konkretnej usługi a nie pełnienie pracy jako takiej, z podkreśleniem, że w umowie zlecenia brak cech stałości (W.C. Zobowiązania zarys wykładu W.

Wydawnictwo (...)). Przenosząc to do niniejszej sprawy należy stwierdzić, że w przypadku powódki istniał element stałości wykonywania określonych czynności. Oczywiście powódka była zobowiązana do starannego działania, ale w zakresie wykonywania obowiązków kelnerki – barmanki tak aby należycie obsłużyć klienta, pobrać opłatę, przyrządzić trunki, rozliczyć kasę, posprzątać lokal, zrobić zamówienia dla lokalu. W ramach obowiązków dodatkowo powódka ponosiła odpowiedzialność materialną za niedobory. W ocenie Sądu to co jest istotne dla umowy zlecenia czyli czynności zleceńbiorky prowadzące do osiągnięcia określonego wyniku w ogóle nie miały miejsca. Powódka wykonywała te same czynności codziennie, cechowała je stałość (co najwyżej rzeczą umowną lub niepewną były godziny pracy) i pracowała pod nadzorem. Zdaniem Sądu nadzór był sprawowany wobec organizacji pracy pozwanego za pośrednictwem pracowników lub brata pozwanego. Do rozważań w zakresie kierownictwa Sąd wróci w dalszej części uzasadnienia. Można dokonać pewnej generalizacji obowiązków powódki, że wykonywała ona te same czynności codziennie. Powódka była odpowiedzialna materialnie za powierzone mienie i stan kasy. Analizując szczegółowo stan faktyczny sprawy należy wskazać, że po zwolnieniu świadka M. L., że w zasadzie powódka prowadziła bar samodzielnie. Konfrontując rozważania prawne i faktyczne dokonane na tle art. 743 i następane k.c. należy odwołać się w tym miejscu do art. 22 kodeksu pracy, który stanowi, że 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 rozpatrywanej sprawie powódka wykonywała obowiązki kelnera barmana, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę i pod jego kierownictwem. Co do miejsca i czasu Sąd miał na uwadze grafiki pracy. Fakt, że grafiki były przesyłane w postaci smsów i istniała możliwość zamiany zmian nie wpływa w ocenie Sądu na ogólną ocenę że grafik był sporządzony przez pracownika lub nawet gdyby przyjąć, że w niektórych miesiącach był ustalany między pracownikami było to wykonywanie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Co do kierownictwa należy wskazać, że także było sprawowane przez pracodawcę bezpośrednio lub pośrednio np. przez brata pozwanego (zeznania świadka M. L.). W dzisiejszych realiach gospodarczych kierownictwo pracodawcy nie musi oznaczać sprawowania nadzoru i kontroli nad pracą pracownika bezpośrednio w miejscu pracy danego pracownika. Świadkowie i powódka wskazywali, że lokal pozwanego był wyposażony w monitoring, który był sprawny oraz istniały codzienne rozliczenia pracownika z utargów dokonywane z pozwanym lub bratem pozwanego. Powódka i świadek M. L. potwierdzili, że do baru dzwonił brat pozwanego albo inna z pracowników pytając czy wszystko w porządku (lub były wysyłane smsy do powódki). Zdarzało się także, że zostawiano dla powódki informacje w postaci kartek jakie czynności powódka ma wykonać danego dnia lub pracownik pozwanego przysyłał do powódki smsy. Przedłożone do akt sprawy listy obecności dotyczą (...) przy czym jak zauważyła powódka niektóre godziny wpisane np. od 7.30 do 22.00 świadka K. W. wskazują na godziny pracy w barze pozwanego, albowiem (...) nie działał do godziny 22.00 i później. Powódka twierdziła, że podpisywała listę obecności w barze (...) i podobnie dokonywali tego świadkowie T. S. (1), M. L. i K. W.. Świadek T. S. (1) potwierdził, iż podpisywał listę obecności zawierającą godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy i podpis. Ponadto powódka przedłożyła wydruki smsów z których wynika, że regulacja czasu pracy odbywała się właśnie w formie smsów. Reasumując należy przyjąć, że powódka wykonywała typowe czynności pracownika kelnera barmana wykonując je stale, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Szczególnie należy podkreślić właśnie wykonywanie pracy w miejscu i czasie określonym przez pracodawcę. Co do tej okoliczności Sąd nie miał wątpliwości, że zarówno miejsce pracy jak i czas wykonywania tej pracy określił pozwany bezpośrednio lub za pośrednictwem swoich pracowników. Praca powódki była oparta na poleceniach jak i na stałych czynnościach charakterystycznych dla stanowiska kelnera barmana. Sąd nie może pominąć faktu, że powódka w pewnym okresie pracowała w zasadzie wyłącznie z M. L.. Należy także wskazać, że M. L. został zatrudniony w charakterze menagera, który także kontrolował pracę powódki i pozostałych osób (zeznania świadka T. S. (2)). Świadek T. S. (1) w swoich zeznaniach jednoznacznie wskazał, że godziny otwarcia baru klub ogródka i zamknięcia były ściśle określone przez pozwanego a nie przez powódkę i innych pracowników „godziny otwarcia ogródka i baru były ustalone chyba przez szefa, mi zostało to przekazane przez Panią W.”. Także przeprowadzane inwentaryzacje co miesięczne wskazują na element stosunku pracy. Ewentualne potrącenia dokonywane przez pozwanego także wskazują na cechy stosunku pracy. Codzienne rozliczenia z działalności baru i sprawdzanie stanu kasy fiskalnej z gotówką to także kolejny przykład i kontroli pozwanego i cecha stosunku pracy. Należy także jednoznacznie wskazać, że zatrudnieni u pozwanego pracownicy w większości mieli umowy zlecenie. Pozwany potwierdził, że dla niego istotne było to aby punkt pracował w ustalonych godzinach. Oznacza to, że pozwany wyznaczał godziny pracy poszczególnym pracownikom i jest to potwierdzenie

poleceń pozwanego co do czasu i miejsca pracy wyznaczanych dla powódki. Na marginesie Sąd zaznacza, że ustalenie wynagrodzenia w wysokości 200 zł brutto za miesiąc pracy świadczonej prawie codziennie w wymiarze co najmniej 8 godzin świadczy o obejściu przepisów prawa i pozorności umowy. Dla Sądu okoliczność, że powódka rozliczyła się z Urzędem Skarbowym w sposób tak jak podał naczelnik US nie ma znaczenia dla oceny żądań powódki. Powódka wskazywała, że miała świadomość podpisania umów zlecenie, ale powoływała się na faktyczne czynności wykonywane na rzecz pozwanego. Nadmienić należy, że lakoniczność zapisów umów zlecenia mogła powodować u powódki brak pełnej świadomości co do charakteru umów które podpisywała co miesiąc. Sąd uznał w powyższych okolicznościach, że praca powódki w okresie od 12 sierpnia 2013 do 31 stycznia 2014r była pracą świadczoną w oparciu o stosunek pracy zawarty na czas określony na stanowisku kelner barman z wynagrodzeniem minimalnym obowiązującym w danym okresie. Konsekwentnie Sąd zasądził na rzecz powódki wynagrodzenie za miesiąc styczeń, albowiem pozwany nie wykazał, iż wynagrodzenie za sporny okres wypłacił oraz ekwiwalent za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy liczony w następujący sposób. Współczynnik dla obliczania dla ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w roku 2013 wyniósł 20,92, a za rok 2014 20,83. Sąd wziął pod uwagę iż powódka przepracowała u pozwanego 6 m-cy i nabyła prawo do urlopu w wymiarze 11 dni. O kosztach Sąd orzekł po myśli art. 98 k.p.c. oraz art. 13 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005r (Dz. U. 2013.429) i obciążył pozwanego kosztami opłaty od pozwu biorąc pod uwagę wysokość zasądzonych na rzecz powódki należności.