

Sygn. akt IV Pa 9/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 maja 2015r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SSO Elżbieta Wojtczuk

Sędziowie: SO Katarzyna Antoniak (spr.)

SO Jacek Witkowski

Protokolant st.sekr.sądowy Dorota Malewicka

po rozpoznaniu w dniu 12 maja 2015 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa A. P.

przeciwko K. M. - Firma (...) w S.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 17 grudnia 2014r. sygn. akt IV P 393/14

I. zmienia zaskarżony wyrok i powództwo oddala;

II. zasądza od powódki A. P. na rzecz pozwanego K. M. kwotę 150 zł (sto pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje.

Sygn. akt: IV Pa 9/15 **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z 17 grudnia 2014r. Sąd Rejonowy w (...) ustalił, że A. P. była zatrudniona u K. M. – Firma (...) w S. w okresie od 15 lutego 2008r. do 18 października 2013r. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku krawcowej, a ponadto zasądził od K. M. na rzecz A. P. kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie skierowanym przeciwko K. M. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą Firma (...) w S. powódka A. P. domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku krawcowej w okresie od 15 lutego 2008r. do 18 października 2013r. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że praca u pozwanego była nielegalna. Pracodawca nie zawarł z nią żadnej umowy i nie zgłosił jej do ubezpieczenia społecznego. Godziny jej pracy wyznaczał pozwany, a pracę nadzorowała matka pozwanego. Jej praca nie różniła się od pracy innych osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Pozwany wnosił o oddalenie powództwa wskazując, że powódka wykonywała pracę polegającą na szyciu sukienek. Wynagrodzenie jakie otrzymywała było uzależnione od ilości uszytej odzieży. Strony zawarły umowę o dzieło, gdyż treścią świadczenia powódki było osiągnięcie określonego rezultatu w postaci uszytej odzieży. Powódka nie przychodziła codziennie do pracy. Nie usprawiedliwiała niestawiennictwa, a w przypadku choroby nie otrzymywała wynagrodzenia chorobowego. Powódka pracowała w siedzibie pozwanego, ale z uwagi na fakt, że znajdował się tam sprzęt niezbędny do wykonywania ubrań. Z inicjatywą zawarcia umowy o dzieło wystąpiła sama powódka wskazując, że posiada ubezpieczenie w KRUS.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka A. P. ustaliła z matką pozwanego K. A. M. zatrudnienie od 15 lutego 2008r. jako szwaczka z wynagrodzeniem obliczanym od ilości uszytych sztuk odzieży w godzinach pracy zakładu ,tj. od godziny 7 do godziny 15. Powódka poinformowała A. M., że nie jest zainteresowana zawarciem umowy o pracę, gdyż posiada ubezpieczenie w KRUS. Na warunki takiej współpracy zgodził się pozwany. W rzeczywistości w rozpatrywanym okresie powódka nie była ubezpieczona w KRUS. Powódka pracowała na rzecz pozwanego na powyższych warunkach. Charakter jej pracy nie różnił się od zakresu obowiązków innych szwaczek zatrudnionych na umowę o pracę. Z uwagi na uzgodnienie, że strony nie będą zawierały umowy o pracę powódka nie podpisywała list obecności i list płac. Pozostałe pracownice pozwanego były wynagradzane w opisany wyżej sposób z tym zastrzeżeniem, że gdy wypracowana przez nie kwota była niższa niż minimalne wynagrodzenie, pozwany wyrównywał wypłacaną kwotę do wysokości wynagrodzenia minimalnego. Powódka często pracowała od godziny 6 do 15. Jakość pracy wszystkich szwaczek, w tym i powódki kontrolowała matka pozwanego. Natomiast prace do wykonania rozdzielala między szwaczki, w tym i powódkę, krojca E. R.. Nieobecność w pracy lub wcześniejsze wyjście powódka uzgadniała z matką pozwanego A. M.. Strony zakończyły współpracę z dniem 18 października 2013r., gdy pozwany dowiedział się, że powódka sfałszowała jego podpis na zaświadczeniu wystawionym na jej nazwisko o zatrudnieniu i wynagrodzeniu uzyskiwanym w jego firmie. Prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego (...)z 21 stycznia 2014r. w sprawie (...)powódka została skazana za użycie jako autentycznego podrobionego przez siebie zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu u pozwanego poprzez dołączenie go do wniosku złożonego w Urzędzie Miasta S. o przydzielenie mieszkania komunalnego z zasobów Miasta S. ,tj. o czyn z art.270§1 kk na karę 3 miesięcy pozbawienia wolności z warunkowym zawieszeniem jej wykonania na okres próby wynoszący 2 lata.

W przedstawionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki okazało się uzasadnione. Wskazał, że powódka wykazała istnienie interesu prawnego w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy, gdyż podniosła, że jest to jej potrzebne do lat pracy. Przeprowadzone zaś w sprawie dowody dały podstawy do ustalenia, że w okresie objętym pozwem powódka wykonywała pracę w ramach stosunku pracy. Umowa o pracę jest elementem starannego działania, a tym co odróżnia ją od umów cywilnoprawnych jest świadczenie pracy pod kierownictwem pracodawcy oraz obowiązek osobistego świadczenia pracy – art.22§1 kp. Sąd Rejonowy podkreślił, że praca powódki w charakterze szwaczki nie różniła się niczym od zakresu obowiązków innych szwaczek zatrudnionych w oparciu o umowy o pracę. Charakter jej pracy i podporządkowanie pracodawcy były tożsame z pracą innych szwaczek pracujących w oparciu o umowę o pracę. Z uwagi na specyfikę pracy wszystkich szwaczek (praca powtarzalna i o niskim stopniu skomplikowania) kontrola wykonania przez nich obowiązków polegała na sprawdzeniu przez matkę pozwanego jakości szycia zarówno w przypadku powódki, jak i pozostałych pracownic, co przyznał świadek E. R.. Brak podpisów powódki na listach obecności i listach płac był naturalną konsekwencją uzgodnień stron odnośnie formalnego niezawierania umowy o pracę, co nie jest równoznaczne z brakiem pracowniczego stosunku zatrudnienia. W ocenie Sądu Rejonowego nie zostało wykazane, aby strony rozmawiały, a tym bardziej uzgodniły, że zawierają ustną umowę o dzieło. Z uwagi zaś na brak ewidencji czasu pracy powódki nie jest możliwe precyzyjne ustalenie tego, czy powódka wychodziła wcześniej z pracy albo z różnych przyczyn do niej nie przychodziła. Z zeznań świadka E. R. wynika natomiast, że powódka telefonicznie informowała z jakiego powodu nie może stawić się danego dnia w pracy. Reasumując Sąd Rejonowy uznał, że w sprawie zostało wykazane, że w okresie objętym pozwem powódka wykonywała pracę na rzecz pozwanego w ramach stosunku pracy i dla takiego ustalenia bez znaczenia jest okoliczność, że powódka nie była zainteresowana formalnym zawarciem umowy o pracę, gdyż zatrudnienie w warunkach określonych w

art.22§1 kp jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Wolą stron nie można bowiem uchylić pracowniczego charakteru zatrudnienia w sytuacji, gdy faktycznie on wystąpił.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art.98§ 1 i 3 kpc.

Od powyższego wyroku apelację złożył pozwany K. M. zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

I. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wydanie orzeczenia, w szczególności art.233§1 kpc poprzez:

- wyprowadzenie z zebranego materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających oraz sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym, przez uznanie, że powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę w okresie od 15 lutego 2008r. do 18 października 2013r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku krawcowej, podczas gdy powódka nie świadczyła pracy pod kierownictwem pozwanego, szyla odzież w czasie przez nią wybranym, uzależnionym od jej osobistych potrzeb, a jej wynagrodzenie było uzależnione od rezultatu jej pracy (ilości użytych sztuk odzieży),

- wybiórczą ocenę dowodów poprzez pominięcie zeznań pozwanego, który wskazał, że powódka nie rozmawiała z nim, że chce być zatrudniona na podstawie umowy o pracę i że zawarł z powódką prosta umowę o dzieło oraz pominięcie zeznań świadka A. M., która zeznała, że powódka chciała przyjść do pracy, ale nie chciała być zatrudniona i ubezpieczona jako pracownik, że to świadek podjęła decyzję, ażeby przyjąć powódkę do pracy dorywczo i że będzie miała płacone od uszytej sztuki odzieży,

- naruszenie granic swobodnej oceny dowodów przez przyjęcie, że z zeznań pozwanego i świadków wynika, iż powódka wykonywała pracę charakterystyczną dla stosunku pracy w sytuacji, gdy pozwany zeznał, że powódka przychodziła do pracy kiedy sama chciała, nie miała więc ustalonego czasu pracy, nie podpisywała listy obecności, mimo iż taka funkcjonowała u pozwanego, nie składała wniosków urlopowych ani zwolnień lekarskich, nie korzystała z płatnego urlopu, nie otrzymywała wynagrodzenia za przestoje, ani za czas choroby oraz otrzymywała wynagrodzenie uzależnione od rezultatu jej pracy, które nie było wyrównywane do minimalnego wynagrodzenia za pracę; świadek A. M. zeznała, że powódka miała wypłacane wynagrodzenie uzależnione od ilości uszytych sztuk odzieży, że pracowała kiedy chciała w godzinach otwartego zakładu, nie przychodziła do pracy w dniach i godzinach takich jak pozostałe pracownice pozostające w stosunku pracy, nie odrabiała swoich nieobecności, jej praca była nadzorowana jedynie pod kątem jakości, nie korzystała z urlopów, zwolnień lekarskich, nie miała za to płacone, jej obowiązki w zakresie szycia różniły się od obowiązków innych pracowników na etacie; świadek E. R. zeznała, że powódka pracowała w zakładzie w różnych godzinach, czasami dłużej, a czasami krócej jak 8 godzin, w niektóre dni w ogóle była nieobecna, przychodziła do pracy wcześniej, aby wziąć „dobrą robotę” (mniejsze rozmiary, łatwiejsze modele ubrań); świadek S. K. zeznała, że powódka nie przychodziła codziennie do pracy; świadek D. D. zeznała, że powódka powiedziała jej w dniu przyjęcia do pracy, że nie dostała umowy o pracę, bo jej nie potrzebuje, gdyż jest na KRUS-ie i nie chce umowy; świadek E. M. zeznała, że powódka zwalniała się z pracy, była nieobecna najczęściej w poniedziałki, nie odpracowywała swoich nieobecności w zakładzie, nie podpisywała listy obecności, mimo że taka funkcjonowała u pozwanego,

II. naruszenie przepisów prawa materialnego ,tj. art.22 kp poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę w okresie od 15 lutego 2008r. do 18 października 2013r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku krawcowej, podczas gdy powódka nie świadczyła pracy pod kierownictwem pozwanego, szyla odzież w czasie przez nią wybranym, uzależnionym od jej osobistych potrzeb, a jej wynagrodzenie było uzależnione od rezultatu jej pracy (ilości użytych sztuk odzieży).

Wskazując na powyższe pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu za pierwszą i drugą instancję według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego okazała się uzasadniona i skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego zarzuty apelacyjne są zasadne. Sąd Rejonowy błędnie uznał, że w okresie od 15 lutego 2008r. do 18 października 2013r. powódka wykonywała pracę na rzecz pozwanego w ramach stosunku pracy – na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku krawcowej. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że we wskazanym w wyroku okresie powódka wykonywała na rzecz pozwanego czynności polegające na szyciu odzieży. Brak jest jednak podstaw do uznania, że między stronami doszło do nawiązania stosunku pracy i że powódka wykonywała pracę na podstawie umowy o pracę.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że ze spójnych i logicznych zeznań pozwanego oraz świadka w osobie A. M., która w imieniu pozwanego rozmawiała z powódką przed przystąpieniem do pracy wynika, że powódka od początku nie była zainteresowana zawarciem umowy o pracę. To powódka wskazała, że nie chce zawierać umowy o pracę, gdyż posiada ubezpieczenie w KRUS-ie. To samo twierdzenie powtórzyła w rozmowie ze świadkiem D. D., która w tym samym dniu, co powódka ubiegała się o pracę u pozwanego i pracę tę otrzymała zawierając umowę o pracę. Sąd Rejonowy słusznie uznał zeznania w/w świadków oraz pozwanego za wiarygodne w przeciwieństwie do twierdzeń powódki, która wbrew prawdzie, w toku procesu podnosiła, że od początku była zainteresowana zawarciem umowy o pracę. W konsekwencji powyższego, wobec braku woli po stronie powódki zawarcia umowy o pracę przy jednoczesnej woli wykonywania przez nią pracy, pozwany zatrudnił powódkę do pracy polegającej na szyciu odzieży, ale nie w ramach stosunku pracy, a w ramach umowy o dzieło, której cechą charakterystyczną jest wykonanie określonego dzieła – uszycie odzieży. Słusznie zauważył apelujący, że przy ocenie, czy między stronami doszło do nawiązania stosunku pracy, czy też strony związane były umową cywilnoprawną istotne znaczenie może mieć wola stron, szczególnie, gdy określone obowiązki mogą być wykonywane zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego, jak i cywilnoprawnego (tak również Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z 22 listopada 2013r. w sprawie III PK 47/13, Lex nr 1619307).

W niniejszej sprawie strony nie tylko umówiły się, że powódka będzie wykonywać pracę w ramach umowy cywilnoprawnej, ale i faktycznie powódka wykonywała pracę polegającą na szyciu odzieży w warunkach odmiennych niż pozostałe szwaczki zatrudnione na podstawie umów o pracę. Nie można zgodzić się z Sądem Rejonowym, że powódka była podporządkowana pracodawcy, a zakres jej obowiązków był tożsamy z zakresem obowiązków pozostałych szwaczek. Praca polegająca na szyciu odzieży nie różni się - co do rodzaju czynności, które się na nią składają – w zależności od tego, czy wykonuje ją osobą zatrudniona na podstawie umowy o pracę, czy umowy cywilnoprawnej. Czynność szycia w obu przypadkach jest taka sama, w związku z tym nie można doszukiwać się odmienności, tam, gdzie z natury rzeczy jej nie ma. Natomiast z pewnością w toku wykonywanej pracy powódka nie była podporządkowana pozwanemu, tak jak osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Powódka wykonywała swoją pracę w siedzibie pozwanego, ale wynikało to z tego, że w siedzibie tej znajdowały się narzędzia niezbędne do wykonywania tej pracy. W toku wykonywanej pracy powódka nie była podporządkowana pracodawcy. Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków wynika bezspornie, że powódka nie miała oznaczonych godzin pracy. Godziny jej pracy pokrywały się wprawdzie często z godzinami pracy innych szwaczek, ale wynikało to z tego, że w pozostałych godzinach zakład krawiecki był zamknięty, a zatem niedostępne były narzędzia pracy, za pomocą których powódka miała wykonywać czynność szycia odzieży. Ponadto powódka często pracowała od godziny 6 rano, w sytuacji gdy pozostałe szwaczki przychodziły do pracy na godzinę 7 i pracowały do godziny 15. W przeciwieństwie do innych szwaczek powódka mogła i wychodziła z zakładu pozwanego przed innymi szwaczkami, a w niektóre dni w ogóle nie przychodziła do zakładu pozwanego nie ponosząc z tego tytułu żadnych ujemnych konsekwencji i nie usprawiedliwiając swojego niestawiennictwa. Czym innym jest bowiem usprawiedliwienie niestawiennictwa, a czym innym poinformowanie, że określonego dnia będzie się nieobecny. Wynagrodzenie powódki uzależnione było od ilości uszytej przez nią odzieży, w sytuacji, gdy pozostałe szwaczki miały zagwarantowane co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę. W tych okolicznościach nie sposób uznać, aby powódka wykonywała pracę na rzecz pozwanego w warunkach podporządkowania pracowniczego. Ustalenia tego nie podważa fakt, że matka pozwanego nadzorowała jakość odzieży szytej również przez powódkę. Czym innym jest bowiem jakość odzieży, a czym innym nadzorowanie procesu pracy, czasu pracy. Powódka, choć nie była pracownikiem pozwanego, wykonywała

pracę, której rezultat powinien odpowiadać określonym normom. Nie można również uznać, aby krojca E. R. zlecała powódce pracę. Z zeznań świadka E. R. wynika, że jako krojca kroi gotowe elementy, pakuje w paczkę i przekazuje krawcowej. Skoro powódka wykonywała czynności szwaczki to zrozumiałe jest, że po przyjeździe do zakładu musiała otrzymać elementy odzieży do szycia. W przeciwnym razie w ogóle nie mogłaby wykonywać pracy. Wskazać jeszcze należy, że z zeznań A. M. wynika, iż dwa miesiące przed zakończeniem współpracy między powódką a pozwanym, powódka zwróciła się do A. M. o zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. A. M. odmówiła, ale potwierdza to tylko, że powódka nie pracowała u pozwanego na podstawie umowy o pracę.

Reasumując, biorąc pod uwagę wolę stron oraz faktyczne warunki zatrudnienia powódki stwierdzić należało za apelującym, że powódka nie była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę. Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy na podstawie art.386§1 kpc zmienił zaskarżony wyrok i powództwo oddalił.

Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu uregulowaną w art.98§1 i 3 kpc w zw. z art.99 kpc Sąd Okręgowy obciążył powódkę obowiązkiem zwrotu pozwanemu kosztów procesu w kwocie 150 złotych, na która składają się koszty zastępstwa procesowego w pierwszej i drugiej instancji – po 60 złotych za każdą instancję oraz 30 złotych opłaty od apelacji (k.60).