

Sygn. akt V P 164 /15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 kwietnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Joanna Kołodziej Michałowicz

Ławnicy: Małgorzata Urbanowicz, Dariusz Kurowski

Protokolant: Kamila Skorupska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 kwietnia 2017 r. w S.

sprawy z powództwa **B. U. (1)**

przeciwko **M. M. (1)**

o ustalenie istnienia stosunku pracy, o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

1. ustala, że B. U. (1) jako pracownik i M. M. (1) jako pracodawca były związane umową o pracę w okresie od 23.11.2013 r. do 15.09.2014 r. na cały etat na stanowisku sprzedawca za wynagrodzeniem minimalnym ustawowym,
2. zasądza od M. M. (1) na rzecz B. U. (1) 1.532,35 zł (jeden tysiąc pięćset trzydzieści dwa złotych 35/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 16 września 2014 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy,
3. wyrokowi w punkcie 2 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,
4. oddala powództwo w pozostałym zakresie,
5. zasądza od M. M. (1) na rzecz B. U. (1) 510 zł (pięćset dziesięć złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt V P 164/15

UZASADNIENIE

Powódka B. U. (1), reprezentowana przez adwokata, wystąpiła z pozwem przeciwko M. M. (1) (...) Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe (...) z siedzibą w K. o ustalenie istnienia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę, począwszy od dnia 23 listopada 2013 roku do dnia 15 września 2014 roku, pomiędzy powódką B. U. (1) jako pracownikiem a pozwaną M. M. (1) jako pracodawcą.

Nadto, wniosła o zasądzenie od pozwanej kwoty 1.935,60 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 16 września 2014 roku do dnia zapłaty, jak również o zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Uzasadniając powyższe wskazała, że adresem głównego miejsca wykonywania działalności przez pozwaną jest lokal w K. przy (...) . (...), jednakże pozwana prowadzi swoją działalność w kilku miejscowościach, również w L.. Podała, że sklep położony w L. przy ul. (...) stanowił główne miejsce wykonania pracy przez powódkę, lecz czasami pracowała też w punkcie przy ul. (...) w L..

B. U. (1) wskazała, że rozpoczęła pracę w dniu 23.11.2013 roku a zakończyła w dniu 15.09.2014 roku. Podała, iż za świadczoną pracę otrzymywała miesięcznie wynagrodzenie w wysokości ok. 1.500 zł brutto, przy czym pracę tę świadczyła w trybie zmianowym od poniedziałku do piątku przez osiem godzin dziennie, a w soboty przez pięć godzin.

Argumentowała również, że pozwana nie wypłaciła powódce ekwiwalentu za niewykorzystane dni urlopu za okres od dnia 23.11.2013 roku do dnia 15.09.2014 roku w wysokości 1.935,60 zł brutto.

Pozwana M. M. (1) w treści odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości. Podniosła, że powódka z własnej woli zawarła z nią trzy umowy cywilnoprawne i nigdy ich treści nie kwestionowała – w szczególności ustaleń, co do wynagrodzenia. Nadto M. M. (1) podała, że nie było bezpośredniego nadzoru między stronami, ani też jednego miejsca wykonywania świadczenia, ani też określonych z góry godzin wykonywania świadczenia - powódka sama dostosowywała godziny swej pracy do rozkładu jazdy pociągów z których korzystała. Argumentowała również, że powódka na czas swej operacji i późniejszej rehabilitacji sama wynajęła podwykonawcę, wykonującego w jej imieniu zleczone jej prace.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

M. M. (1) prowadzi własną działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe (...), od dnia 12.07.2006 roku.

Adres głównego miejsca wykonywania tej działalności to: os. gen. J. W. 10/22, K., natomiast dodatkowe miejsca wykonywania działalności to: Aleja (...) w L., ul. (...) w L., ul. (...) w S., ul. (...) w K..

Dowód: wydruk informacji z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej RP – k. 25 akt sprawy.

W prowadzeniu działalności gospodarczej M. M. (1) pomaga mąż – J. M.. Posiada on udzielone przez nią pełnomocnictwo ogólne do reprezentowania jej we wszystkich czynnościach. Zdarzało się, że grafik pracy osób pracujących w punktach handlowych sporządzał J. M..

Dowód: zeznania J. M. – k. 120v.

Towar do sklepu dowoził J. M. lub M. M. (1). Czasami były one przesyłane.

Dowód: zeznania świadka J. M. – k. 121v.

O cenach poszczególnych towarów oraz rodzaju asortymentu decydowała M. M. (1).

Dowód: zeznania świadka J. M. – k. 121v.; częściowo zeznania świadka S. L. – k. 122v.; zeznania świadka M. M. (2) – k. 123v.

W dniu 23.11.2013 roku B. U. (1) zawarła z Przedsiębiorstwem Handlowo-Usługowym (...) z siedzibą w K. umowę o pracę.

W związku z zawarciem umowy strony sporządziły dokument zatytułowany „umowa zlecenia”, na mocy której B. U. (1) zobowiązała się do wykonania następujących prac: przyjmowanie i układanie towaru, aranżacja witryn wystawowych, obsługa klienta, sprzątanie pomieszczeń sanitarnych i sklepowych, wszelkie czynności związane z promocją i reklamą.

Umowa została zawarta na okres od dnia 23.11.2013 roku do dnia 30.11.2013 roku. Ustalono nadto, że zlecenie będzie wykonywane poza siedzibą lub miejscem prowadzenia działalności Zleceniodawcy (os. (...)) za wynagrodzeniem 150 zł. Płatnym w terminie 7 dni od dnia otrzymania rachunku.

Dowód: uwierzytelniona kserokopia umowy zlecenia nr (...) z dnia 23.11.2013 roku – k. 11-12 akt sprawy.

B. U. (1) wykonywała swe obowiązki pracownicze od poniedziałku do soboty, w punktach handlowych prowadzonych przez M. M. (1) w L. przy ul. (...) w L., ale też ul. (...) – w zależności od dyspozycji M. M. (1). B. U. (1) nie miała wpływu na powyższe decyzje oraz na kształt grafiku pracy narzuconego przez M. M. (1).

Swą pracę wykonywała przez 8 godzin dziennie. Bez wiedzy M. M. (1) nie mogła ona opuścić sklepu ani załatwiać własnych, prywatnych spraw w godzinach pracy. Zazwyczaj pracowała od godz. 9 do 17 (czasami 9:30 do 17:30).

Dowód: zeznania B. U. (1) – k. 146v.; częściowo również zeznania świadka M. N. – k. 92v.-93; zeznania świadka B. B. – k. 93; częściowo również zeznania świadka M. B. (1) – k. 93v.; częściowo również zeznania świadka M. Ł. – k. 94; zeznania świadka J. U. – k. 95; zeznania świadka A. W. – k. 95.

B. U. (2) nie zawierała umów cywilnoprawnych, ani umów o pracę z B. G., w tym nie zlecała jej żadnych czynności.

Dowód: zeznania B. U. (1) – k. 146v., zeznania B. G. k. 174v.

B. G. wykonywała czynności pracownicze w punktach handlowych M. M. (1) podczas usprawiedliwionej nieobecności B. U. (1) w okresie od dnia 22.02.2014 roku do dnia 31.03.2014 roku. W tym czasie B. U. (1) nie była zdolna wykonywać pracy z uwagi na przebyty zabieg chirurgiczny oraz okres rekonwalescencji, o czym wcześniej uprzedziła M. M. (1).

Przed tym czasem B. U. (1) zapoznała B. G. z organizacją pracy oraz obowiązkami pracownika ww. punktów. B. U. (1) oraz B. G. nie znali się wcześniej.

O szczegółach i warunkach wykonywania pracy (w tym zakresie obowiązków, dokładnym miejscu wykonywania pracy, wynagrodzeniu, codziennych raportach) B. G. rozmawiała bezpośrednio z M. M. (1). Ustalono wówczas, że będzie ona pracowała w zastępstwie za B. U. (1). W rozmowie tej nie brała udziału B. U. (1).

Dowód: zeznania B. U. (1) – k. 146v.; zeznania świadka B. G. – k. 174v.

B. G. wynagrodzenie za wykonaną pracę otrzymywała od M. M. (1) lub J. M., wypłacane w gotówce.

Dowód: zeznania świadka B. G. – k. 174v.

Godziny pracy B. G. oraz godziny otwarcia sklepu, w którym wykonywała pracę wyznaczane były przez M. M. (1).

Dowód: zeznania świadka B. G. – k. 175v.

Osoby pracujące na rzecz M. M. (1), w tym B. U. (1), codziennie sporządzały finansowe raporty według schematu narzuconego im przez M. M. (1). Wskazywały bowiem datę, a dalej bieżący stan kasy na początku dnia, wysokość wypracowanego danego dnia utargu, wartość ewentualnych wykonanych przez którąś ze sprzedawczyń zakupów towaru z tego sklepu oraz stan kasy na koniec dnia.

M. M. (1) lub osoba przez nią upoważniona (często mąż J. M. lub siostra pozwanej S. L.), na bieżąco inkasowała większe kwoty utargu, kwitując pisemnie fakt pobrania – w rubryce „wypłata z kasy na konto”. Mniejsze kwoty utargu zostawały na noc w kasie sklepu.

Dowód: wykaz – k. 37-38 akt sprawy; zeznania świadka J. U. – k. 95; częściowo zeznania świadka S. L. – k. 122v.; częściowo również zeznania świadka M. M. (2) – k. 123v.

Zatrudniona u M. A. N. telefonicznie się z nią kontaktowała pytając, w jakich godzinach ma pracować. Podczas jej pracy, ceny towarów ustalane były przez M. M. (1).

Dowód: zeznania świadka A. N. – k. 123.

W dniu 01.12.2013 roku B. U. (1) zawarła z Przedsiębiorstwem Handlowo-Uslugowym (...) z siedzibą w K. umowę o pracę. W związku z tym sporządziły dokument zatytułowany „umowa zlecenia”. Powódka zobowiązała się do wykonania następujących prac: przyjmowanie i układanie towaru, aranżacja witryn wystawowych, obsługa klienta, sprzątanie pomieszczeń sanitarnych i sklepowych, wszelkie czynności związane z promocją i reklamą.

Umowa została zawarta na okres od dnia 01.12.2013 roku do dnia 28.02.2014 roku. Ustalono nadto, że czynności będą wykonywane poza siedzibą lub miejscem prowadzenia działalności Zleceniodawcy (os. (...)) za wynagrodzeniem stawkę 600 zł brutto płatnym w terminie 7 dni od dnia otrzymania rachunku.

Dowód: uwierzytelniona kserokopia umowy zlecenia nr (...) z dnia 01.12.2013 roku – k. 7-8 akt sprawy.

W dniu 01.04.2014 roku B. U. (1) zawarła z Przedsiębiorstwem Handlowo-Uslugowym (...) z siedzibą w K. umowę o pracę. W związku z tym sporządziły dokument zatytułowany „umowa zlecenia”. Powódka zobowiązała się do wykonania następujących prac: przyjmowanie i układanie towaru, aranżacja witryn wystawowych, obsługa klienta, sprzątanie pomieszczeń sanitarnych i sklepowych, wszelkie czynności związane z promocją i reklamą, wysyłanie zestawienia sprzedaży drogą mailową.

Umowa została zawarta na okres od dnia 01.04.2014 roku do dnia 31.08.2014 roku. Ustalono nadto, że zlecenie będzie wykonywane poza siedzibą lub miejscem prowadzenia działalności Zleceniodawcy (os. (...)). Ustalono, że pozwana wypłaci powódce comiesięczne wynagrodzenie, ale nie ustaliły, w jakiej wysokości. W przypadku wynagrodzenia comiesięcznego strony ustaliły termin płatności comiesięcznie na 31 dzień każdego miesiąca, w terminie 7 dni od otrzymania rachunku.

Dowód: uwierzytelniona kserokopia umowy zlecenia nr (...) z dnia 01.04.2014 roku – k. 9-10 akt sprawy.

Dokumenty umów z dnia 23.11.2013 r., 01.12.2013 r. i 01.04.2014 r. zostały sporządzone w ten sposób, że M. M. (1) dostarczyła B. U. (1) formularze umów sporządzone jako wydruk komputerowy, wypełnione w sposób kompletny, integralny – tak, by B. U. (1) złożyła na nich tylko swój podpis. B. U. (1) nie miała wpływu na sposób zredagowania dokumentów. B. U. (1) nigdy nie wystawiała rachunków dla pozwanej.

Dowód: zeznania B. U. (1).

B. U. (1) wykonując pracę na rzecz M. M. (1), otrzymywała od niej na bieżąco pisemne informacje oraz instrukcje co do czynności, które powinna w sklepie wykonać, w tym jak zaaranżować wystawę sklepową (ze wskazaniem szczegółów wystawy), ale również co sposobu układania odzieży w części sklepowej, ewentualnych nieprawidłowości w tym zakresie, rozwieszania odzieży na wieszakach, sortowania jej według rozmiarów, czynności porządkowych w przymierzalni, metkowania cen na towarach. Do tych poleceń miała obowiązek się dostosować i je wykonać.

Dowód: uwierzytelnione kserokopie zapisków – k. 20-23 akt sprawy.

M. M. (1) co do zasady codziennie kontaktowała się z B. U. (1) elektronicznie poprzez narzędzia komunikacji, np. mailowo za pośrednictwem sieci Internet, na czacie, ale również telefonicznie.

W ramach wykonywanych obowiązków B. U. (1) po każdym dniu pracy, z domu raportowała M. M. (1) wyniki sprzedaży, tzn. wskazywała na rodzaj oraz ilość sprzedanych towarów oraz wartość sprzedaży. Korzystała przy tym z elektronicznych systemów komunikowania się np. poprzez facebook. Każdorazowo M. M. (1) ustosunkowywała się do tych codziennych informacji. Nadto, przekazywała B. U. (1) na bieżąco zadania, określając czynności, które powinna wykonać w sklepie. Wydawała też bieżące polecenia, np. konieczność zabezpieczenia i spakowania piżam (...). Informowała ją o ewentualnych zmianach w grafiku pracy.

Również pracująca na rzecz M. B. (2) G. – zobowiązana była do codziennego sporządzania ww. raportów ze sprzedaży.

Dowód: wydruk wiadomości – k. 51-90; ; zeznania świadka B. B. – k. 93; częściowo również zeznania świadka M. B. (1) – k. 93v.; częściowo również zeznania świadka M. Ł. – k. 94; zeznania świadka J. U. – k. 94v.; częściowo również zeznania świadka A. W. – k. 95; częściowo zeznania świadka S. L. – k. 122v.; zeznania świadka B. G. – k. 174v.

W dniu 15.09.2014 roku B. U. (2) wyszła ze sklepu celem dokonania zakupu artykułu spożywczego – bułki. Nieustalona osoba widząca ją wówczas poza sklepem poinformowała o powyższym M. M. (1), po czym ta poinformowała B. U. (1), że nakłada na nią karę w wysokości 50 zł.

W związku z powyższą sytuacją B. U. (1) zdecydowała się zakończyć pracę na rzecz M. M. (1).

Dowód: zeznania B. U. (1) – k. 147 akt sprawy.

Wynagrodzenie za pracę B. U. (1) wypłacane było comiesięcznie, zazwyczaj w gotówce, sporadycznie jedynie – na rachunek bankowy przelewem.

Dowód: zeznania B. U. (1) – k. 91v.

Sąd zważył, co następuje.

Roszczenie powódki, co do zasady, jest słuszne i uzasadnione, jednakże co do roszczenia pieniężnego nie w pełnym zakresie.

W pierwszej kolejności Sąd badał, **czy powódka ma interes prawny** w rozumieniu art. 189 k.p.c.

W sprawach z zakresu prawa pracy dopuszczalne jest powództwo o ustalenie (art. 189 k.p.c.), a w szczególności powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku pracy, gdy ma w tym interes prawny. Na rzecz pracownika będzie mógł je wytoczyć także inspektor pracy (art. 63¹ i 63² k.p.c.).

Interes ten występuje zawsze, gdy między stronami zachodzi spór, co do treści łączącego ich stosunku.

Nie można jednak przyjmować, że powództwo o ustalenie ma wyłącznie prewencyjny charakter (por. wyr. SN z 14 lipca 1972 r., III CRN 607/71, LexPolonica nr 301016, OSNCP 1973, nr 4, poz. 64). Istnienie tego interesu jest kwestionowane w tych sytuacjach, w których występuje równocześnie - obok - także inna forma ochrony praw powoda. Dlatego powszechne jest zapatrywanie, że możliwość wytoczenia powództwa o zasądzenie wyklucza po stronie powoda istnienie interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie naruszonego prawa lub stosunku prawnego (por. orz. SN: z 13 kwietnia 1965 r., II CR 266/64, LexPolonica nr 325924, OSPiKA 1966, nr 6-8, poz. 166, z aprobowaną glosą J. Klimkowicza oraz literaturą i orzecznictwem tam powołanym; z 18 grudnia 1968 r., I PR 290/68, LexPolonica nr 317392, Biul. SN 1969, nr 6, poz. 106; z 15 lipca 1995 r., I PZP 56/94, OSNAPiUS 1995, nr 24, poz. 299; a także wyr. SN z 4 marca 2011 r., I CSK 351/10, LexPolonica nr 2573728 i z 20 maja 2011 r., II PK 295/10, LexPolonica nr 3870729).

Zapatrywanie to jednak nie zawsze może być słuszne w wypadkach dotyczących sporu o istnienie stosunku pracy, gdyż uzależnienie powództwa o ustalenie od interesu prawnego należy pojmować elastycznie, z uwzględnieniem celowościowej jego wykładni, konkretnych okoliczności danej sprawy i od tego, czy w drodze innego powództwa (powództwa o świadczenie) strona może uzyskać **pełną** ochronę (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2004 r., II CK 387/02, LexPolonica nr 2096637).

Sąd orzekający w niniejszej sprawie uważa, że interes prawny pracownika w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy należy rozumieć szeroko, przy uwzględnieniu oddziaływania stosunku zatrudnienia nie tylko na sferę prawa pracy, ale również ubezpieczeń społecznych.

Dlatego Sąd przyjął, że interes prawny powódki nie ogranicza się do umożliwienia realizacji roszczenia o zapłatę, bo taka zależność nie występuje – wszczęcie sprawy o ustalenie nie jest warunkiem koniecznym do wszczęcia sprawy o zapłatę. Interes prawny powódki dotyczy również jej statusu jako pracownika.

W następnej kolejności zadaniem Sądu było ustalenie, **czy umowy łączące strony miały charakter stosunku pracy, czy też strony łączyły umowy cywilnoprawne.**

Ponieważ pozwana kwestionuje istnienie pomiędzy stronami stosunku pracy i nie istnieje pisemne potwierdzenie zawarcia przez strony umowy o pracę, Sąd uznał, że istnieje niepewność stosunku prawnego stron.

Zgodnie z treścią art. 281 pkt 1 k.p. kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę, podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.

Przepis art. 281 pkt 1 k.p. chroni prawa osoby, która świadcząc pracę na warunkach umowy o pracę, została pozbawiona pisemnej gwarancji pracowniczego statusu. **W warunkach gospodarki rynkowej swoboda kształtowania przez strony treści umowy nie jest więc nieograniczona, a wola stron w świetle art. 22 § 1¹ i § 1² k.p. nie ma absolutnie decydującego znaczenia.**

Pamiętać należy, że art. 22 § 1 kp definiuje stosunek pracy jako relację dwustronną, w której 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. Jednocześnie ustawodawca zastrzegł w art. 22 § 11 kp, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, **bez względu na nazwę** zawartej przez strony umowy.

Oznacza to, że artykuł 22 **nie wyklucza** możliwości zawierania umów cywilnoprawnych (np. zlecenia, o dzieło, roboty budowlane) w tych wszystkich przypadkach, gdy zgodne to jest z charakterem i celem świadczonej pracy. Nie stwarza również domniemania prawnego umowy o pracę (wyr. SN z 23.9.1998 r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999, Nr 19, poz. 627). Natomiast zadaniem jego jest przeciwstawienie się pojawieniu się praktyki zawierania pozornych umów prawa cywilnego w celu obejścia przepisów, w szczególności ochronnego ustawodawstwa pracy oraz opłacania składek na ubezpieczenie społeczne. **Stosownie do funkcji ochronnej prawa pracy cywilistyczna zasada wolności umów w tym zakresie zostaje ograniczona i podporządkowana bezwzględnie obowiązującemu przepisowi ochronnemu prawa pracy i ogólnie obowiązującemu porządkowi prawnemu.** Niezależnie od tego należy stwierdzić, że stosownie do art. 58 k.c. czynność prawna mająca na celu obejście ustawy jest nieważna. Dlatego też w razie stwierdzenia, że umowa w istocie swej jest umową o pracę, **wola stron nadania jej innego charakteru pozostaje bez znaczenia.** Dlatego też stosownie do ochronnej funkcji prawa pracy umowa spełniająca warunki umowy o pracę musi być uznana za taką, **nawet wbrew woli stron.** W świetle art. 22 § 1 i 11 sąd może ustalić istnienie stosunku pracy także wówczas, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 3.6.2008 r., sygn. akt I PK 311/07, OSNP 2009, Nr 19-20, poz. 258). Dobra wiara stron nie ma znaczenia i ogólna zasada wolności umów w tym względzie również doznaje ograniczenia.

Korzystanie w coraz większym stopniu z niepracowniczych form świadczenia pracy jest swoistą ucieczką dającego zatrudnienie od przyjmowania pracowniczej podstawy zatrudnienia, która ma swoje źródło przede wszystkim w skutkach finansowych stosunków pracy w sferze prawa podatkowego (tzw. szara strefa utrzymuje, że w restrykcyjnym systemie podatkowym nie sposób uczciwie prowadzić działalności gospodarczej) oraz w sferze prawa ubezpieczeń społecznych (obowiązek opłacania nadmiernie wysokich składek na ubezpieczenie społeczne, fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych), a także obciążeniu składkami na fundusz pracy czy państwowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Takie zachowania **można uznać za dozwolone, jeżeli nie są sprzeczne z przepisami ustawowymi**, ich społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego (art. 5 i 58 k.c. oraz art. 8, 11, 18 i 22 k.p.).

Nazwanie umowy przez strony „umową zlecenia” nie stanowi przeszkody do jej zakwalifikowania jako umowy o pracę (wyr. SN z 25.4.1997 r., II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, Nr 2, poz. 57). Nazwa umowy bowiem nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 § 1 (wyr. SN z 7.4.1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS

2000, Nr 11, poz. 417). O tym, że zatrudnienie odbywało się w ramach stosunku pracy, a nie umowy cywilnoprawnej, świadczy wykonywanie pracy zmianowej, dyspozycyjność i podporządkowanie pracodawcy (wyr. SN z 11.9.1997 r., II UKN 232/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 407). Brak obowiązku wykonywania poleceń przemawia przeciwko możliwości uznania stosunku prawnego za stosunek pracy (wyr. SN z 11.4.1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998, Nr 2, poz. 35). Przepis art. 22 § 1¹ kp nie ma zastosowania, gdy w łączącym strony stosunku prawnym brak jest podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, takich jak osobiste wykonywanie czynności oraz podporządkowanie organizacyjne i służbowe (wyr. SN z 4.12.1997 r., I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998, Nr 20, poz. 595).

Należy również wskazać, że pojęcie podporządkowania pracownika pracodawcy ewoluje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonania tych zadań. W nowym systemie podporządkowania pracodawca określa godziny pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi. Ten nowy system podporządkowania autonomicznego jest widoczny w przypadku wielu zawodów np. kierowców, akwizytorów. Jest on nierozzerwalnie związany z inną formą nadzoru, który obejmuje sprawdzenie czasu pracy, realizację zadań, ale nie ingeruje ściśle w sposób ich wykonania.

Przyjmując wobec powyższego, że zawieranie umów o odpłatne świadczenie pracy najemnej może przybrać różną formę prawną w tych wszystkich przypadkach, gdy zgodne to jest z charakterem i celem świadczonej pracy. Dlatego co do zasady dopuszczalne jest, że w tym samym zakładzie pracy obowiązki będą wykonywane w ramach stosunków pracy i umów cywilnoprawnych. Istotne jest jednak, że aby uniknąć narażenia się na odpowiedzialność karną z art. 281 pkt 1 kp, rzeczą pracodawcy (zamawiającego usługi, dzieło) jest takie zorganizowanie organizacji pracy i funkcjonowania w przedsiębiorstwie, aby rozliczenie i nadzór nad wykonaniem obowiązków były adekwatne do rodzaju umowy łączącej każdorazowo strony.

Reasumując powyższe rozważania, Sąd uznał, że za bezsporne należy przyjąć, że powódka trzykrotnie zawarła z M. M. (1) prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą: Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe (...), umowy o wykonywanie odpłatnie czynności należących do sprzedawcy (m.in. układanie i przyjmowanie towaru; aranżacja witryn wystawowych; obsługa klienta; sprzątanie pomieszczeń sanitarnych i sklepowych; wszelkie czynności związane z promocją i reklamą, ale też wysyłanie zestawienia sprzedaży drogą mailową). Ocena prawnego charakteru tych umów nie może wyłącznie zależeć od ustaleń stron przy zawieraniu umów, ale również od sposobu realizacji umów (jak strony wykonywały swoje obowiązki i uprawnienia w toku umowy).

Najważniejszymi wyznacznikami stosunku pracy jest osobiste wykonywanie czynności, dyspozycyjność i podporządkowanie pracownika, wyrażające się w obowiązku wykonywania poleceń pracodawcy. Cechy te odróżniają stosunek pracowniczy od umowy o świadczenie usług (art. 750 kc), zlecenia (art. 734 kc) i umowy o dzieło (art. 627 kc).

Zgodnie z ukształtowanym w orzecznictwie i doktrynie prawniczej stanowiskiem warunkiem zakwalifikowania umowy jako umowy o pracę jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1975 r., wydany w sprawie I PRN 42/75, nie publikowany, a także orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1999 r., OSNAP 1999, nr 20, poz. 646).

Podporządkowanie dotyczy łącznie sposobu, miejsca i czasu wykonywania przez pracownika pracy (por.: uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28.01.1998r., II UKN 479/97, OSNAP 1999/1/34). Oznacza to, że podporządkowanie, o którym mowa w art. 22 k.p., należy rozumieć nie tylko jako obowiązek pracownika stosowania się do dyspozycji (poleceń) pracodawcy, w określonym przez niego miejscu, ale dodatkowo jako obowiązek przestrzegania czasu pracy obowiązującego u pracodawcy, gdyż również w umowach o świadczenie usług możliwe jest wskazanie przez drugą stronę umowy sposobu świadczenia, współdziałanie w jego spełnieniu i organizowanie warunków do wykonania zobowiązania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r. I PKN 451/99).

Dyspozycyjność i podporządkowanie powódki względem pracodawcy wyrażały się przede wszystkim tym, że powódka zobowiązana była wykonywać swą pracę zgodnie z grafikami pracy ustalonymi przez przełożonych (właściciela sklepu). Nie była to jej dobra wola, ale miała obowiązek podporządkowania. Pracowała bowiem w sklepie z odzieżą. Godziny pracy tego sklepu zostały ogólnie ustalone. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało bowiem, że godziny pracy powódki były narzucone jej przez prowadzącą sklepy – (...). Powódka nie mogła dowolnie kształtować godzin otwarcia tychże sklepów, a tym samym – co oczywiste – godzin swej pracy. Pozwana w trakcie trwającego w sprawie postępowania podnosiła co prawda argument, iż godziny otwarcia sklepu, B. U. (1) samodzielnie określała, dostosowując je tym samym do godzin i rozkładu jazdy pociągu, którym jeździła do domu. Na powyższe wskazywał w treści swych zeznań J. M. – mąż pozwanej M. M. (1). W ocenie Sądu przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie potwierdziło w sposób dostateczny powyższych twierdzeń pozwanej. Pozostają one również w sprzeczności z powszechnie uznanymi i przyjętymi zasadami logiki oraz doświadczenia życiowego. Nie godzi się bowiem przyjąć za wiarygodny fakt, że przedsiębiorca prowadzący na własny rozrachunek działalność gospodarczą, nastawiony na uzyskanie zysku, akceptuje sytuację, w której osoba wykonująca zadania na jego rzecz, odpłatnie powierzone mu zadania, samowolnie ustalała godziny otwarcia punktu działalności gospodarczej, dostosowując je do swych prywatnych potrzeb. Strona pozwana wskazując na te okoliczności, próbując ich dowiedzieć, sprawiała nawet wrażenie, jak gdyby kwestia godzin otwarcia sklepów pozostawała poza obszarem jej zainteresowania. Takie zachowanie w ocenie Sądu, z uwagi na powyższe, nie są realne oraz wiarygodne. W tym miejscu należy również przywołać okoliczność, że mąż pozwanej J. M. zeznając wskazał, iż sporządził grafiki pracy w sklepach, gdyż kiedy robiły to sprzedające, występowały skreślenia czy poprawki. Na kanwie powyższych dywagacji, Sąd poczytał treść tychże zeznań jako niewiarygodne i nieprawdziwe.

Odnosząc się do określonej przez ustawodawcę przesłanki podporządkowania wskazać należy, iż przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało niezwykle istotne okoliczności w zakresie m.in. obowiązku powódki do codziennego składania raportów ze sprzedaży. Wyróżnić w tym można raportowanie w ujęciu finansowo-księgowym, ale również raporty co do rodzaju oraz ilości sprzedanych towarów. Otóż, B. U. (1) wykonując pracę na rzecz M. M. (1) otrzymywała od niej na bieżąco pisemne oraz telefoniczne informacje oraz instrukcje co do czynności, które powinna w sklepie wykonać, w tym jak zaaranżować wystawę sklepową (ze wskazaniem szczegółów wystawy), ale również co sposobu układania odzieży w części sklepowej, ewentualnych nieprawidłowości w tym zakresie, rozwieszania odzieży na wieszakach, sortowania jej według rozmiarów, czynności porządkowych w przymierzalni, metkowania cen na towarach. Do tych poleceń miała obowiązek się dostosować i je wykonać. Powyższe odnajduje swe potwierdzenie w treści uwierzytelnionych kserokopii zapisków – k. 20-23 akt sprawy). Nadto, w ramach wykonywanych obowiązków B. U. (1) po każdym dniu pracy, z domu raportowała M. M. (1) wyniki sprzedaży, tzn. wskazywała na rodzaj oraz ilość sprzedanych towarów oraz wartość sprzedaży. Korzystała przy tym z elektronicznych systemów komunikowania się np. poprzez facebook. Każdorazowo M. M. (1) ustosunkowywała się do tych codziennych informacji. Nadto, przekazywała B. U. (1) na bieżąco zadania, określając czynności, które powinna wykonać w sklepie. Wydawała też bieżące polecenia, np. konieczność zabezpieczenia i spakowania pizam (...). Informowała ją o ewentualnych zmianach w grafiku pracy. Wspomnieć przy tym należy, że taka była praktyka bieżącej kontroli pracowników i nadzoru nad nimi sprawowanego przez pozwaną. Inni pracownicy również wykonujący pracę na rzecz pozwanej również zobowiązani byli do sporządzania codziennych raportów ze sprzedaży, np. B. G., co potwierdzała w treści składanych w sprawie zeznań. Powyższe okoliczności odnajdują bowiem swe potwierdzenie w wielu powołanych w sprawie dowodach – zarówno z dokumentów, jak i osobowych, w tym wskazać należy na wydruk wiadomości – k. 51-90; ; zeznania świadka B. B. – k. 93; częściowo również zeznania świadka M. B. (1) – k. 93v.; częściowo również zeznania świadka M. Ł. – k. 94; zeznania świadka J. U. – k. 94v.; częściowo również zeznania świadka A. W. – k. 95; częściowo zeznania świadka S. L. – k. 122v.; zeznania świadka B. G. – k. 174v.

Nadto, osoby pracujące na rzecz M. M. (1), w tym również B. U. (1), codziennie sporządzały finansowe raporty według schematu narzuconego im przez M. M. (1). Wskazywały bowiem datę, a dalej bieżący stan kasy na początku dnia, wysokość wypracowanego danego dnia utargu, wartość ewentualnych wykonanych przez którąś ze sprzedawczyń zakupów towaru z tego sklepu oraz stan kasy na koniec dnia. Co istotne, M. M. (1) lub osoba przez nią upoważniona (często mąż J. M.), na bieżąco inkasowała większe kwoty utargu, kwitując pisemnie fakt pobrania – w rubryce „wypłata

z kasy na konto”. Mniejsze kwoty utargu zostawały na noc w kasie sklepu (vide: wykaz – k. 37-38 akt sprawy; zeznania świadka J. U. – k. 95; częściowo zeznania świadka S. L. – k. 122v.; częściowo również zeznania świadka M. M. (2) – k. 123v.).

Nadto, podnieść w tym miejscu należy okoliczność, że o cenach poszczególnych towarów oraz rodzaju asortymentu decydowała wyłącznie M. M. (1) (vide: zeznania świadka J. M. – k. 121v.; częściowo zeznania świadka S. L. – k. 122v.; zeznania świadka M. M. (2) – k. 123v.). Nie miała na to w żadnym zakresie wpływu powódka. Zatem i w tej mierze przesłanka podporządkowania przyświecała rodzajowi zatrudnienia łączącemu strony postępowania.

Powyżej przytoczone okoliczności Sąd orzekający w niniejszej sprawie rozważył również na kanwie aktualnych realiów gospodarki rynkowej oraz swoistej ewaluacji stosunku pracy, co w sposób ścisły związane jest z postępem techniki oraz gospodarki. W obecnej dobie profesjonalni przedsiębiorcy normalnie funkcjonujący na rynku mają bowiem do dyspozycji różnorakie narzędzia nie tyle ułatwiające działanie, co umożliwiające im prowadzenie z powodzeniem kilku punktów gospodarczych jednocześnie przy wykorzystaniu np. sieci internetowej i funkcjonującej w jej oparciu całej gamy komunikatorów, ale też poczty elektronicznej, portali internetowych, łącznie z umożliwieniem łączności z wizją (połączenia video). Narzędzia te wykorzystuje w swej pracy również pozwana, która codziennie przyjmuje raporty finansowe i towarowe od osób sprzedających w prowadzonych przez nią sklepach. Tym samym sprawuje bieżący nadzór nad wykonywaną przez nie pracą, ma pełną kontrolę w zakresie realizacji sprzedaży, osiąganych wielkości utargu, a tym samym wypracowywanego zysku. Po wtóre wskazać potrzeba (co już sygnalizowano uprzednio), że wykorzystując takie narzędzia i techniki, pozwana wielokrotnie wydawała pracującym polecenia np. dotyczące konieczności wykonania czynności porządkowych lub zmiany wystawy, określając precyzyjnie, jak ma zostać zaaranżowana.

Uprawnione zdaje się być twierdzenie, że obecna doba rozwoju techniki sprzyja zatem również swoistej ewaluacji stosunku pracy i sposobu jego realizowania. Chociażby dla prawidłowej realizacji przesłanki nadzoru czy kierownictwa, nie jest bowiem już niezbędne fizyczne doglądanie i pilnowanie pracownika na każdym etapie jego pracy (każdej wykonywanej czynności) i przez cały czas pracy. Istotne jest bowiem, że w sposób prawidłowy i w wyznaczonym przez pracodawcę czasie wykonuje powierzone mu zadania z należytą ku temu starannością i zaangażowaniem. Możliwa jest bowiem kontrola tzw. doraźna lub etapowa dla stwierdzenia stopnia zaawansowania wykonywania pracy. Nie jest bowiem niezbędne osobiste przebywanie pracodawcy w miejscu wykonywania pracy przez pracownika.

W tym miejscu również podkreślić należy fakt, iż powódka zobligowana była do wykonywania powierzonych jej zadań wyłącznie w lokalu wskazanym jej przez pozwaną, co nawet wynika z samej specyfiki pracy w charakterze sprzedawcy. Pracowała bowiem w sklepach, gdzie powierzchnię sklepową oraz towar i pozostałe wyposażenie zapewniała pozwana. To ona dostarczała powódce narzędzia jej pracy, w tym m.in.: przebieralnię, ladę, kasę.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało również, że B. U. (1) wykonywała swe obowiązki pracownicze od poniedziałku do soboty, w punktach handlowych prowadzonych przez M. M. (1) w L. przy ul. (...) w L., ale też ul. (...) – w zależności od dyspozycji M. M. (1). Nadto, co bardzo istotne, B. U. (1) nie miała wpływu na powyższe decyzje oraz na kształt grafiku pracy narzuconego przez M. M. (1). Swą pracę wykonywała bowiem przez 8 godzin dziennie. Bez wiedzy M. M. (1) nie mogła ona opuścić sklepu ani załatwiać własnych, prywatnych spraw w godzinach pracy. Zazwyczaj pracowała od godz. 9 do 17 (czasami 9:30 do 17:30). Powyższe okoliczności odnajdują swe potwierdzenie chociażby w treści zeznań B. U. (1) – k. 146v.; częściowo również zeznań świadka M. N. – k. 92v.-93; zeznań świadka B. B. – k. 93; częściowo również zeznań świadka M. B. (1) – k. 93v.; ale również zeznań świadka M. Ł. – k. 94; zeznań świadka J. U. – k. 95 czy też zeznań świadka A. W. – k. 95.

Dodatkowo fakt podporządkowania powódki w sferze czasu pracy świadczy o ciągłości świadczenia przez nią pracy, który jest jednym z zasadniczych i koniecznych elementów stosunku pracy. Polega on na dopełnianiu świadczenia przez cały czas trwania tego stosunku, to jest „w sposób ciągły”, czyli w ustalonym rytmie dni roboczych. Tylko wówczas można mówić o wykonywaniu pracy w sensie art. 22 k.p. Istota ciągłości świadczenia pracy tkwi w tym, że zobowiązanie pracownika nie polega na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności lub na wykonaniu ich zespołu

składającego się na określony rezultat, lecz wiąże się z wykonywaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia względnie trwałej więzi prawnej łączącej pracownika z pracodawcą (tak np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 grudnia 1998 r. I PKN 517/98 OSNAPiUS 2000/4 poz. 138). Tymczasem powódka, jak powyżej wspomniano, obowiązana była do ciągłego świadczenia pracy. Przychodziła do pracy, zgodnie z ustalonym przez przełożonych grafikiem pracy, codziennie od poniedziałku do piątku. O fakcie natomiast związanym z jej nieobecnością w pracy z uwagi na zabieg chirurgiczny (oraz niezbędny okres rekonwalescencji) ze stosownym wyprzedzeniem poinformowała pozwaną. W konsekwencji pozwana miała realną możliwość zorganizowania na ten czas zastępstwa. To zaś implikuje wniosek, że w łączącym ją z pozwaną stosunku prawnym występowała cecha ciągłości pracy.

Nadto, podnieść należy, że powódka nie miała możliwości wykonywania swych obowiązków w innym miejscu (np. w domu). Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, iż z uwagi na charakter i specyfikę wykonywanej pracy w charakterze ekspedientki w sklepie z odzieżą nie było możliwości wykonywania obowiązków przez powódkę w innym miejscu aniżeli lokal wskazany przez pozwaną i do tego odpowiednio przygotowany.

Bezsporne jest, że za swoją pracę, powódka otrzymywała od pozwanego comiesięczne wynagrodzenie za pracę.

Nadto, należy wskazać, że o charakterze podporządkowania świadczą takie elementy jak dostarczenie środków pracy (materiałów, narzędzi) oraz zorganizowanie przez zleceniodawcę miejsca pracy (por. wyrok SN z dnia 14.02.1959r., IV CR 371/58, (...)).

W niniejszej sprawie bezspornym było, że to od pozwanej M. M. (1) powódka, jak i pozostali pracownicy mieli materiały do pracy, w tym narzędzia, o czym uwagi poczyniono w powyższej części uzasadnienia.

Stwierdzić również należy, iż pracownik świadczy pracę osobiście. Natomiast umowy cywilnoprawne mogą zezwalać na przekazanie zobowiązań osobie trzeciej. Inaczej niż przy umowie o pracę nie jest tu zatem bezwzględnie wymagane osobiste świadczenie pracy.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie wykazało bowiem, że przez cały okres obowiązywania zawartych umów zlecenia, powódka realizowała swoje obowiązki osobiście. Jeśli sporadycznie dochodziło do zamiany z innym pracownikiem, ustalano to z przełożonymi – M. M. (1) lub jej mężem J. M..

W tym miejscu odnieść się również szerzej należy do artykułowanego przez pozwaną twierdzenia, że powódka mogła swobodnie decydować czy osobiście będzie wykonywała swe zadania czy też zlecając to innym osobom. Podnosząc tę kwestię pozwana wielokrotnie przywołała sytuację, iż w okresie kiedy nie była w stanie wykonywać swych zadań z uwagi na stan zdrowia, powódka zleciła te obowiązki swej dobrej znajomej w osobie B. G.. Pozwana zarzucała, że powódką zatrudniła te osobę, jako swego podwykonawcę w okresie od dnia 16.02.2014 roku do dnia 31.03.2014 roku.

Otóż przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, iż B. G. w rzeczywistości wykonywała czynności pracownicze w punktach handlowych M. M. (1) podczas usprawiedliwionej nieobecności B. U. (1) - w okresie od dnia 22.02.2014 roku do dnia 31.03.2014 roku. Przed tym czasem B. U. (1) zapoznała B. G. z organizacją pracy oraz obowiązkami pracownika ww. punktów. B. U. (1) oraz B. G. nie znały się wcześniej.

Co bardzo istotne, o szczegółach i warunkach wykonywania pracy (w tym zakresie obowiązków, dokładnym miejscu wykonywania pracy, wynagrodzeniu, codziennych raportach) B. G. rozmawiała bezpośrednio z M. M. (1). Ustaliły wówczas, że będzie ona pracowała w zastępstwie za B. U. (1). W rozmowie tej nie brała jednak udziału B. U. (1). Powyższe odnajduje swe potwierdzenie w treści zeznań zeznania B. U. (1) – k. 146v. oraz treści zeznań świadka B. G. – k. 174v. Z ustaleń poczynionych w tym zakresie przez Sąd wynika również, że B. G. wynagrodzenie za wykonaną pracę otrzymywała od M. M. (1) lub J. M., wypłacane w gotówce (vide: zeznania świadka B. G. – k. 174v.). Nadto, godziny pracy B. G. oraz godziny otwarcia sklepu, w którym wykonywała pracę wyznaczone były przez M. M. (1). Na podstawie powyższych okoliczności nie sposób uznać za wiarygodne i zasadne twierdzenie pozwanej, iż B. G. była podwykonawcą powódki, przez nią zatrudnioną. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie w tym zakresie nie potwierdził faktów

wskazywanych przez pozwaną, w szczególności tego, że B. G. pozwana nie wypłacała wynagrodzenia, jak też że rozliczała się ona z B. U. (1), jak też okoliczności, pokrewieństwa B. U. (1) i B. G.. Jako niedorzeczne, w ocenie Sądu, jawią się nadto twierdzenia męża pozwanej – J. M., iż jako przedsiębiorcy prowadzący działalność gospodarczą nie przywiązują oni wagi do tego, że pracownicy zastępują osoby na zlecenie i odwrotnie. Nie sposób przychylić się także do twierdzeń ww. świadka wskazującego, iż B. G. otrzymała zlecenie pracy w sklepie od powódki na czas jej nieobecności oraz że nie wnikal, jaka to będzie osoba, o jakich predyspozycjach czy cechach, jak również że nie rozliczali B. G.. Nie sposób bowiem uznać, aby twierdzenia te polegały na prawdzie gdyż są sprzeczne z zasadami logiki oraz kardynalnymi zasadami gospodarności, ekonomiki i prowadzenia działalności gospodarczej nastawionej przeciw na generowanie zysków. W realiach gospodarki rynkowej oraz konkurencji na rynku nie jest możliwe, że właściciel sklepu (przedsiębiorca) nie wnika i nie interesuje się faktem, kto sprzedaje w jego sklepie, przy czym powierza tej osobie swe mienie o znacznej wartości. W ocenie Sądu skoro pozwana prowadzi działalność gospodarczą w formie sklepów i z tego tytułu pozyskuje środki utrzymania, to już tylko na tej podstawie uznać należy, że mienie sklepowe (towar, jak i wyposażenie powierzchni sklepowej) stanowi znaczną wartość dla przedsiębiorcy. Stanowi to bowiem przedmiot i narzędzia jego działalności. Tym samym nie sposób uznać jako wiarygodne twierdzenia pozwanej, iż nie wnिकano, kto zostanie wyznaczony przez powódkę do sprzedaży w sklepie podczas jej nieobecności. Z uwagi na powyższe Sąd w tym zakresie przyznał walor wiarygodności powódce wskazującej, że to powódka zdecydowała o powierzeniu w czasie jej nieobecności obowiązków B. G.. Ta zaś potwierdziła sam fakt dokonania ustaleń najistotniejszych warunków pracy w sklepie pozwanej, w tym wynagrodzenia i obowiązków, ale też otrzymywania wynagrodzenia od pozwanej.

Wspomnieć należy, iż Sąd co do zasady przyznał zeznaniom przesłuchiwanych w sprawie świadków walor wiarygodności w zakresie, w jakim korespondowały one z ustalonym przez Sąd stanem faktycznym, w szczególności do faktu świadczenia przez powódkę pracy na rzecz pozwanej według ustalonego przez przełożonych grafiku, w lokalu stanowiącym sklep z odzieżą, za co otrzymywała ona comiesięczne wynagrodzenie oraz faktu narzuconego przez pozwaną obowiązku składania codziennych raportów finansowych z wyników sprzedaży oraz zmian towarowych.

Jedynie zeznania świadka J. M., A. N. oraz S. L. w przeważającej mierze Sąd uznał jako niewiarygodne oraz tendencyjne. Zaznaczyć należy przy tym, że świadek J. M. jest mężem pozwanej, a zatem w sposób oczywisty zainteresowany był wynikiem przedmiotowego postępowania. Świadek zaś A. N. nadal pracuje na rzecz M. M. (1), a zatem kształtując treść swych zeznań dążyła do tego, aby przynajmniej nie pogorszyć jej sytuacji procesowej w sprawie. Pozostaje bowiem w stosunku zależności względem pozwanej. Natomiast świadek S. L. jest siostrą pozwanej i zeznając zmierzała do ochrony stanowiska prezentowanego w sprawie przez pozwaną. Ww. świadkowie przywoływali bowiem fakty, które w sprawie nie znalazły w zasadzie żadnego potwierdzenia (poza twierdzeniami samej pozwanej), a przy tym pozostawały w niektórych momentach we wzajemnej sprzeczności.

Nadto, Sąd oparł poczynione w sprawie ustalenia również o złożone do akt sprawy dokumenty, albowiem ich treść nie została zakwestionowana przez żadną ze stron postępowania.

W rezultacie powyższych rozważań Sąd uznał, że B. U. (1) jako pracownik i M. M. (1) jako pracodawca były związane umową o pracę w okresie od dnia 23.11.2013 roku do dnia 15.09.2014 roku na cały etat na stanowisku sprzedawca za wynagrodzeniem minimalnym ustawowym, o czym orzekł w punkcie pierwszym części dyspozytywnej wyroku. Pozostałe rozstrzygnięcia w sprawie są zatem pochodną tegoż ustalenia.

W zakresie roszczenia powódki w przedmiocie **ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy**, Sąd uznał prawidłowość metodyki obliczenia tegoż przedstawioną przez stronę powodową w treści pisma znajdującego się na k. 13 akt sprawy, a załączonego do pozwu. Co istotne, strona pozwana w trakcie prowadzonego w sprawie postępowania w żaden sposób nie kwestionowała przedstawionych przez powódkę w tymże piśmie wyliczeń. W ocenie Sądu wartość, jakiej domagała się powódka z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy pozostawała poza sporem w niniejszym postępowaniu.

Wyliczenie sporządzone zostało w wariantach.

Podnieść należy, iż powódka nie przedstawiła w sprawie jakichkolwiek dokumentów stwierdzających jej dotychczasowy staż pracy, dlatego też Sąd przyjął jako podstawę wyliczeń w tym zakresie wymiar 20 dni urlopu rocznie, uznając powyższe za zasadne w tych okolicznościach. Do wyliczeń kwoty należnego powódce ekwiwalentu Sąd uwzględnił wartość współczynnika urlopowego za 2014 rok w wysokości 20,83. Biorąc pod uwagę powyższe ustalenia, Sąd zasądził od pozwanej na rzecz B. U. (1) kwotę 1.532,35 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 16 września 2014 roku do dnia zapłaty, tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, o czym orzekł w punkcie drugim części dyspozytywnej wyroku.

Tym samym, Sąd oddalił powództwo w zakresie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wyliczonego przy uwzględnieniu wymiaru urlopu większego niż 20 dni rocznie, o czym orzeczono w punkcie czwartym części dyspozytywnej wyroku.

Nadto, zgodnie z przepisem art. 477² § 1 k.p.c., w myśl którego zasądzać należy należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, Sąd nadał zatem wyrokowi w punkcie drugim (w całości) rygor natychmiastowej wykonalności, o czym orzekł w punkcie trzecim części dyspozytywnej wyroku.

W punkcie piątym części dyspozytywnej wyroku, Sąd orzekł o kosztach postępowania, zgodnie z zasadą odpowiedzialności finansowej za wynik postępowania (art. 98 § 1 k.p.c.).

Jak stanowi § 21 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji. Pozew złożony został w dniu 26 czerwca 2015 roku.

Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika powódki Sąd określił na podstawie przepisu § 12 ust. 1 pkt 1 oraz § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Wobec powyższych Sąd zasądził kwotę 60 zł – należną od roszczenia o ustalenie; oraz 450 zł od roszczenia o zapłatę ekwiwalentu (75% z 600 zł). Powyższe składowe łącznie dają kwotę 510 zł, którą wskazano w punkcie piątym części dyspozytywnej wyroku.

W związku z powyższym Sąd zasądził od pozwanej na rzecz B. U. (1) kwotę 510 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Sędzia Sądu Rejonowego – Joanna Kołodziej Michałowicz