

Sygn. akt IV P 363/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lutego 2015 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w Białej Podlaskiej

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Waldemar Bańka
Ławnicy:	Teresa Horszczaruk Elżbieta Korolczuk
Protokolant:	p. o. protokolanta Magdalena Zazula

po rozpoznaniu w dniu 10 lutego 2015 roku w Białej Podlaskiej na rozprawie

sprawy z powództwa J. A.

przeciwko (...) Sp. z o. o. Sp. k. w P.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. ustala, że powódka J. A., w okresie od 26 czerwca 2012 roku do 29 maja 2013 roku, pozostawała z pozwanym (...) Sp. z o. o. Sp. k. w P. w stosunku pracy na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku przedstawiciela handlowego,

II. oddala wnioski stron o zasądzenie kosztów procesu,

III. nakazuje pobrać od pozwanego (...) Sp. z o. o. Sp. k. w P. na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Białej Podlaskiej), kwotę 1.800 (jeden tysiąc osiemset) złotych, tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Sygn. akt IV P 363/13

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 1 sierpnia 2013 r. (data wpływu) powódka J. A. wniosła o ustalenie stosunku pracy z pozwaną (...) Sp. z o. o. sp. k. w P., w okresie od 26 czerwca 2012 r. do 29 maja 2013 r. oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała szczegóły związane z podjęciem pracy na rzecz pozwanej spółki, świadczonej na podstawie kolejno zawieranych umów zlecenia. Podniosła, iż wykonywała pracę na rzecz pozwanej przy użyciu narzędzi pracy należących do spółki, pod kierownictwem i nadzorem regionalnego kierownika sprzedaży. Wyjaśniła, iż praca była wykonywana codziennie za wyjątkiem niedziel, w stałych godzinach, przy czym czas pracy mógł ulec wydłużeniu, o czym decydował pracodawca. Podniosła, iż w rozmowie z pracodawcą ustalono, że spółka zawrze z nią umowę

o pracę w przypadku, gdy jej obrót miesięczny przekroczy kwotę 22.000 zł. Wskazała, że pomimo generowania znacznie większych obrotów, pracodawca odmawiał podpisania z nią umowy o pracę. Ponadto stwierdziła, iż trzech przedstawicieli handlowych było zatrudnionych w spółce na podstawie umowy o pracę, mimo że zakres ich obowiązków i czas pracy były identyczne z tymi, jakie obowiązywały zatrudnionych na podstawie umów zlecenia.

Pełnomocnik pozwanego powództwa nie uznał, wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu potwierdził, iż strony łączył stosunek cywilnoprawny na podstawie kolejno zawieranych umów zlecenia. Podał, że charakter pracy powódki nie zawierał cech stosunku pracy, zwłaszcza, że ta godziła się na taką formę umowy. Podniósł, że ze stosunku cywilnoprawnego istniejącego między stronami, nie wynikała konieczność osobistego świadczenia pracy przez powódkę, wynagrodzenie wypłacane za każde zlecenie, nie miało charakteru stałej pensji i to powódka ponosiła ryzyko związane z wykonywaniem przez nią zadań, z jednoczesnym wyłączeniem odpowiedzialności pozwanej spółki. Zaprzeczył, aby istniał stosunek podporządkowania powódki pracodawcy. Dodatkowo wskazał, że nigdy nie miały miejsca rozmowy, w których padła obietnica podpisania z powódką umowy o pracę, a sama powódka przy podpisaniu umowy zlecenia, zgadzała się na taką formę zatrudnienia.

W trakcie procesu strony podtrzymały zajęte stanowiska w sprawie.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka J. A. /panieńskie nazwisko D./ świadczyła pracę w pozwanej (...) Sp. z o. o. sp. k. w P., na podstawie kolejno zawieranych umów zlecenia /kopia umów zlecenia – k. 4, 7, 10, 12, 15, 18/. Pierwszą taką umowę strony zawarły dnia 26 czerwca 2012 r. Każda następna była zawierana co dwa miesiące, aż do maja 2013 r., kiedy zawarto ostatnią z nich.

Bezpośrednim przełożonym przedstawicieli handlowych w pozwanej spółce był menager grupy. Na terenie województwa (...) funkcję tę pełniła M. W.. Dyrektorem ds. sprzedaży była M. Ł..

Przed rozpoczęciem świadczenia pracy na rzecz pozwanej spółki powódka odbyła szkolenie prowadzone przez menagera M. W..

Powódka świadcząc pracę na stanowisku przedstawiciela handlowego, zajmowała się prowadzeniem prezentacji na terenie byłego województwa (...). Co do zasady sama przygotowywała i prowadziła prezentacje. Sporadycznie uczestniczyła w nich menager M. W.. Dział telemarketingu pozwanej spółki wyznaczał i umawiał spotkania powódki z klientami. Prezentacje odbywały się w prywatnych mieszkaniach klientów. Zgodę klientów uzyskiwał dział telemarketingu, który ustalał również ilość prezentacji w ciągu miesiąca. Powódka pracowała 6 dni w tygodniu. W ciągu dnia przeprowadzała średnio 3 prezentacje, w trakcie których reklamowała przedstawiane towary. Powódka zajmowała się sprzedażą takich towarów jak: pościel wełniana, garnki, czy masażery. Jeśli klient zdecydował się na zakup, podpisywała z nim umowę sprzedaży. Jeżeli przedstawiciele handlowi chcieli sami umawiać pokazy z klientami, bądź też pracować w niedziele, musieli mieć na to zgodę menagera grupy i kierownika telemarketingu. W sytuacji, gdy przedstawiciel handlowy przewidywał spóźnienie na pokaz u klienta, miał obowiązek poinformować o tym klienta jak również menagera grupy.

Przedstawiciele handlowi codziennie po zakończonej pracy wysyłali, poprzez wiadomość SMS, raporty o wielkości sprzedaży. Wiadomość ta była wysyłana zarówno do menagera grupy jak i do dyrektora ds. sprzedaży, a w późniejszym czasie również do kierownika komórki marketingowej.

W okresie zatrudnienia u pozwanej powódka korzystała z samochodu i telefonu służbowego, należących do spółki. Pozwana ponosiła koszty związane z korzystaniem przez powódkę z telefonu i zakupem paliwa do samochodu.

Wynagrodzenie powódki miało charakter prowizyjny. Bezpośrednim przełożonym powódki był menager grupy M. W.. Przedstawiciele handlowi byli rozliczani przez menagera z wysokości uzyskiwanego obrotu. Miało to miejsce na spotkaniach grupowych, podczas których analizowane były przypadki tych przedstawicieli, którzy osiągnęli obrót

poniżej oczekiwanego poziomu. Udział w spotkaniach był obowiązkowy. Nieobecność musiała być usprawiedliwiona. Jeżeli przedstawiciel przez 2 - 3 miesiące osiągał słabsze wyniki, menager ostrzegał o możliwości rozwiązania umowy. W tym czasie co powódka na terenie województwa (...), na rzecz pozwanej, pracę świadczyło 6 osób w charakterze przedstawicieli handlowych. Część z nich była zatrudniona na podstawie umowy o pracę, z pozostałymi zawarto umowy zlecenia.

Pismem z dnia 29 maja 2013 r. powódka wypowiedziała umowę zlecenie zawartą z pozwaną spółką dnia 30 kwietnia 2013 r. /kopia pisma – k. 21/.

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie zeznań powódki J. A. /k. 58v-59/ przesłuchanej w trybie art. 299 kpc, świadków: Z. H. /k. 114v-116v/, P. L. /k. 116v-117v/, B. G. /k. 256-256v/oraz dokumentów zebranych w sprawie, których wiarygodność nie była kwestionowana.

Zeznaniom świadka M. Ł., przesłuchanej w drodze pomocy sądowej przez Sąd Rejonowy w Legnicy /nagranie audio – wideo posiedzenia – k.228/ Sąd dał wiarę jedynie w zakresie tak ustalonego stanu faktycznego. W pozostałym zakresie uznał je za niewiarygodne, sprzeczne z zeznaniami powódki oraz pozostałych świadków a także z zasadami logicznego rozumowania. W szczególności Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka, co do możliwości wyboru formy zatrudnienia w pozwanej spółce. Jak wskazują byli pracownicy spółki, w tym sama powódka, nie było możliwości zatrudnienia od początku na podstawie umowy o pracę. Gdyby bowiem taka możliwość istniała, niezrozumiałym byłoby wybranie przez powódkę formy umowy mniej korzystnej. Ponadto, Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka w zakresie możliwości wyboru dni i godzin pracy przez przedstawicieli handlowych. Zeznania w tym zakresie są wewnątrznie sprzeczne i nie znajdują potwierdzenia w zeznaniach innych świadków. Początkowo świadek twierdziła, że przedstawiciele handlowi mieli dowolność co do dni i godzin świadczenia pracy a następnie podkreśla, iż obowiązkiem było przeprowadzenie co najmniej 3 prezentacji dziennie. Za przyjęciem, iż przedstawiciele handlowi nie mieli możliwości swobodnego wyboru zarówno dni jak i godzin pracy przemawia ponadto fakt, iż spotkania z klientami umawiali pracownicy działu telemarketingu, zaś przedstawiciele handlowi otrzymywali polecenie stawienia się w konkretnym miejscu i o konkretnej godzinie w celu przeprowadzenia prezentacji. Z tego samego powodu nie można dać wiary zeznaniom świadka co do faktu, że praca świadczona przez powódkę oraz innych przedstawicieli handlowych była pracą dodatkową, pozwalającą na elastyczne dobieranie godzin jej wykonywania. Ponadto Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka w zakresie braku obowiązkowego uczestnictwa powódki w cotygodniowych spotkaniach podsumowujących. Jej twierdzenia w tym zakresie są odosobnione i nie znajdują potwierdzenia w innych dowodach zebranych w sprawie. Przeczą im zeznania powódki, w których ta przytacza sytuację, w jakiej została zmuszona do udania się na takie spotkanie z dzieckiem, dla którego nie była wówczas w stanie zapewnić innej opieki.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie. Przede wszystkim należy wskazać, iż zgodnie z art. 189 k.p.c., powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jest zaś w przepisach proceduralnych wyróżnione jako specjalny rodzaj powództwa o ustalenie, co należy traktować jako wskazanie, że regułą, praktycznie bez wyjątków, jest uznanie interesu prawnego w takim ustaleniu /por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2001 roku, I PKN 594/2000/.

Zgodnie z treścią art. 22 § 1, 1¹ i 1² k.p. 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. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu wskazanych warunków wykonywania pracy.

Istotne cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych to: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia. Wymienione elementy powinny wystąpić łącznie. Art. 22 § 1¹ k.p. znajduje zastosowanie wtedy, gdy przyjęta przez strony nazwa umowy różni się z zawartym przez strony stosunkiem prawnym, którego cechy wskazują na stosunek pracy. Decydujące znaczenie mają tu cechy stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p., a także sformułowane przez doktrynę i orzecznictwo /por. M. Tomaszewska, Komentarz do art. 22 Kodeksu Pracy/. Zasada osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik winien wykonywać pracę na rzecz pracodawcy osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Pracownik nie może samowolnie – zamiast osobistego wykonywania pracy – powierzyć jej wykonania innej osobie, będącej pracownikiem tego pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 1979 r., I PRN 49/79, niepublikowany). Brak bezwzględnie obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 r., 416/98, OSNP 1999/24/775). W niniejszej sprawie zebrane dowody nie potwierdziły możliwości zastąpienia powódki przez inną osobę. Praca musiała być świadczona osobiście przez pracownika, z którym był zawarty stosunek prawny. Świadczenie Z. H. i P. L. oraz powódka co prawda nie wykluczyli możliwości zastąpienia przedstawiciela handlowego przez inną osobę, jednakże dodali, że takie sytuacje nie miały miejsca. Ponadto wskazali, że osobą zastępującą mogłaby być wyłącznie osoba, która była związana z pozwaną spółką, znała sprzedawany asortyment, posiadała odpowiednią wiedzę merytoryczną oraz pakiet pokazowy będący mieniem spółki, a także była uprawniona do zawarcia umowy sprzedaży w imieniu spółki. Oznacza to, że w praktyce nie było możliwości zastąpienia powódki przez osobę „z zewnątrz”, a jedynie przez nielicznych pracowników spółki. To stanowisko również należy ocenić jedynie jako czysto teoretyczne. Ponadto, gdyby taka praktyka istniała u pozwanego, to niewątpliwie, przy tej ilości osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, takie przypadki miałyby miejsce. Również zasady doświadczenia życiowego i zasada racjonalnego pracodawcy wskazuje, że przyjęcie do pracy danej osoby, wiąże się z procesem jej szkolenia, po to, aby była pracownikiem wydajnym, osiągającym oczekiwane przez pracodawcę rezultaty. Zaprzeczeniem tej zasady byłoby powierzanie obowiązków osobie nieznaną, nie posiadającą żadnej wiedzy i doświadczenia zawodowego, zwłaszcza, że pozwana spółka prowadziła specjalistyczne szkolenia z przyszłymi przedstawicielami handlowymi przed podpisaniem z nimi umowy.

Kolejną zasadą stanowiącą istotę stosunku pracy jest odpłatny charakter pracy. Oznacza to, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie godziwe, odpowiadające m.in. rodzajowi wykonywanej pracy i posiadanym kwalifikacjom. W sytuacji, gdy strony nie określiły wysokości ani sposobu wynagradzania pracownika, należy mu się wynagrodzenie wynikające z obowiązujących przepisów prawa dla określonego rodzaju pracy, a w braku takiego określenia – wynagrodzenie uznane za odpowiednie do rodzaju rzeczywiście wykonywanej przez pracownika pracy/ por. M. Piankowski, Komentarz do art. 22 Kodeksu Pracy, /. Wysokość wynagrodzenia powódki była uzależniona od ilości sprzedanego towaru, co wynika z przedstawionych przez stronę powodową rozliczeń dołączonych do akt. Można zatem uznać, iż w pozwanej spółce funkcjonował prowizyjny system wynagrodzeń, którego podstawę stanowiła wysokość utargu pracownika.

Najistotniejszym elementem stosunku pracy, odróżniającym go od innych stosunków prawnych, jest podporządkowanie pracownika pracodawcy. Cechy takiej nie posiadają bowiem stosunki cywilnoprawne oparte na podstawie umowy o dzieło, czy umowy zlecenia. Należy podzielić pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 11 kwietnia 1997 roku (I PKN 89/98, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 35), w którym stwierdził, że brak obowiązku wykonywania poleceń przemawia przeciwko możliwości uznania stosunku prawnego za stosunek pracy (art. 22 § 1 kp).

Fakt podlegania pracodawcy przez powódkę nie budzi wątpliwości. Potwierdzają go nie tylko zeznania powódki, ale również świadków będących pracownikami pozwanej spółki. Ponadto fakt podległości potwierdza świadek M. Ł., która wówczas zajmowała stanowisko dyrektora ds. sprzedaży i była bezpośrednim przełożonym powódki obok menagera grupy M. W.. Świadczenie pracy pod kierownictwem pracodawcy oznacza powinność stosowania się pracownika do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy oraz pozostawanie do dyspozycji pracodawcy w miejscu i czasie wyznaczonym do wykonywania pracy. Powódka świadczył pracę w miejscu wskazanym przez pracodawcę. Spotkania

odbywały się w prywatnych domach klientów, do których powódka była kierowana przez dział telemarketingu. Powódka nie ustalała sama miejsca pracy i nie zajmowała się pozyskiwaniem klientów. Istotne, że powódka nie mogła dowolnie wybierać godzin świadczenia pracy, ani też dni, w których pracę tę wykonywała. Otrzymywała informację o godzinie i miejscu umówionego spotkania i do tych wytycznych musiała się stosować. W przypadku opóźnienia informowała o tym zarówno menagera grupy jak i klientów. Potwierdzeniem podległości powódki były również codzienne raporty sprzedaży wysyłane za pomocą wiadomości SMS do menagera grupy oraz dyrektora. Ponadto powódka oraz inni przedstawiciele mieli obowiązek uczestnictwa w cotygodniowych spotkaniach prowadzonych przez menagera. Jak wynika z zeznań świadków oraz powódki, spotkania odbywały się poza godzinami pracy, zaś każdą ewentualną nieobecność należało usprawiedliwić.

Z podporządkowaniem pracownika oraz osobistym świadczeniem pracy łączy się zasada ciągłości pracy w ramach stosunku pracy. 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 trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 roku, I PKN 451/99). Taki właśnie charakter miała praca wykonywana przez powódkę. Zgodnie z ustaleniami stron miała ona wykonywać umówione i określone czynności, w konkretnych dniach, w przewidywanym wymiarze czasowym. Powódka miała codziennie prowadzić trzy prezentacje sprzedawanych produktów, przy czym termin i miejsce ich przedstawienia wyznaczał pracodawca za pośrednictwem działu telemarketingu. O ciągłości pracy powódki świadczy również wykonywanie jej w stałym systemie od poniedziałku do soboty.

Elementem przedmiotowo istotnym stosunku pracy jest wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem. Chodzi zatem o wykonywanie pracy „na ryzyko” pracodawcy, który z reguły dostarcza pracownikowi narzędzi, materiałów i innych środków niezbędnych do wykonywania umówionych obowiązków oraz ponosi ujemne konsekwencje niezawinionych błędów popełnianych przez pracownika (tzw. ryzyko osobowe), a ponadto w zasadzie jest obowiązany spełnić wzajemne świadczenie na rzecz pracownika w przypadku zakłóceń w funkcjonowaniu zakładu pracy/ por. G. Goździewicz, Komentarz do art. 22 Kodeksu Pracy/. W przedmiotowej sprawie kwestią bezsporną było zapewnienie powódce przez pracodawcę sprzętu niezbędnego do prezentowania sprzedawanych przez nią produktów. Ponadto powódka otrzymała samochód oraz telefon służbowy, zaś za wadliwość towaru przez nią sprzedawanego odpowiadała pozwana spółka, w strukturach której funkcjonował dział reklamacji.

Niezbędnym warunkiem do zakwalifikowania umowy o świadczenie usług, jako umowy o pracę, jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający. Jak wyżej wykazano zatrudnienie powódki posiadało cechy istotne dla umowy o pracę, przy czym ich charakter był przeważający.

Na uwagę zasługuje również fakt, iż powódka pracująca na rzecz pozwanego wykonywała takie same obowiązki jak inni pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę. Jak wskazuje dyrektor sprzedaży, na umowę o pracę byli zatrudniani pracownicy, których miesięczny utarg przez pierwsze trzy miesiące przekroczył 22.000 zł. Mając na uwadze fakt, iż powódka od samego początku świadczenia pracy na rzecz pozwanej spółki, osiągała znaczenie wyższe obroty, niż wskazane minimum, niezrozumiałym jest uznawanie osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę, jako pracowników, odmawiając takiego statusu powódce, która wykonywała takie same zadania jak osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy. Nie było też przeszkód natury faktycznej, bądź prawnej do zawarcia z powódką umowy o pracę. O tym, że pozwana zatrudniała na podstawie umowy o pracę osoby, które wcześniej pracowały na podstawie umowy zlecenia, wykonując takie same zadania jak powódka, świadczy przykład Z. H..

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, iż stosunek prawny łączący powódkę oraz pozwaną spółkę wypełnia znamiona stosunku pracy i z tego względu ustalił, że powódka pozostawała z pozwaną w stosunku pracy w okresie od 26 czerwca 2012 roku do 29 maja 2013 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku przedstawiciela handlowego.

Sąd oddalił wniosek powódki o zasądzenie kosztów procesu na podstawie art. 109 § 1 k.p.c. Do zamknięcia rozprawy nie przedstawiła spisu kosztów jakie poniosła w toku postępowania.

Wniosek pozwanej o zasądzenie kosztów procesu, jako pochodzący od strony przegrywającej sprawę, został oddalony (art. 98 § 1 k.p.c. – a contrario).

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych /tekst jednolity, Dz. U. z 2010r., nr 90, poz. 594, ze zmianami/, Sąd obciążył pozwaną opłatą od pozwu w kwocie 1.800 zł /w.p.s. 36.000 zł x 5%/, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Z tych względów, na podstawie powołanych przepisów, orzeczono jak w sentencji wyroku.