

Sygn. akt VI P 51/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2018r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Małgorzata Rafalska, Małgorzata Rzechuła

Protokolant: stażysta Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 26 kwietnia 2018 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa A. T.

przeciwko M.Ś.

o ustalenie stosunku pracy, wynagrodzenie, odszkodowanie

I. ustala, iż powódkę A. T. łączył z pozwaną M. Ś. stosunek pracy w okresie od 1 kwietnia 2016r. do dnia 12 czerwca 2016r.

II. zasądza od pozwanej M.Ś., na rzecz powódki A. T. kwotę 3.917 zł (trzy tysiące dziewięćset siedemnaście złotych) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 16 czerwca 2016r. do dnia zapłaty

III. umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa;

IV. oddala powództwo w pozostałym zakresie;

V. zasądza od powódki A. T. na rzecz pozwanej M. Ś. kwotę 1.101,06 zł (jeden tysiąc sto jeden złotych 6/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

VI. nakazuje ściągnąć od pozwanej M. Ś. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Gdańsk Południe w Gdańsku kwotę 1.306 zł (jeden tysiąc trzysta sześć złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy oraz kwotę 29,17 (dwadzieścia dziewięć złotych 17/100) tytułem zwrotu wydatków;

VII. wyrokowi w punkcie II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1850 zł (jeden tysiąc osiemset pięćdziesiąt złotych).

Sygn. akt **VIP 51/17**

UZASADNIENIE

Powódka A. T. złożyła pozew skierowany przeciwko FHU M.Ś., w którym domagała się ustalenia istnienia pomiędzy nią a pozwaną stosunku pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w okresie od 1 kwietnia 2016 r. do dnia 16 czerwca 2016 r. Ponadto, powódka wniosła o wypłatę wynagrodzenia za okres świadczenia pracy u pozwanej w wysokości 4 575 zł wraz z należnymi odsetkami oraz wynagrodzenia za dwa tygodnie okresu

wypowiedzenia w wysokości 925 zł wraz z odsetkami ustawowymi. Z pozwu wynika, że praca była przez nią świadczona w sklepie (...) w G..

(pozew, k. 2-3)

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów procesu.. Pozwana potwierdziła, że powódka była zatrudniona u pozwanej w okresie kwiecień-czerwiec 2016 r. ale stwierdziła, że na podstawie umowy zlecenia i została wypłacona całość umówionych pieniędzy, tj. adekwatnie do ilości wypracowanych godzin.

(odpowiedź na pozew, k. 27-35)

W piśmie z dnia 19 lipca 2017 r. pełnomocnik pozwanej wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych wraz z opłatą od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł. Podtrzymano dotychczasowe stanowisko, wnioski i twierdzenia pozwanej. (k. 93)

Na rozprawie w dniu 24 lipca 2017 r. powódka oświadczyła, że podtrzymuje swoje żądanie. Wskazała, że w zakresie wynagrodzenia za prace odsetek domaga się od 17 czerwca 2016 r. oraz w zakresie wynagrodzenia za okres wypowiedzenia domaga się odsetek od 1 lipca 2016 r. (k. 96)

Na rozprawie w dniu 19 lutego 2018 r. powódka sprecyzowała żądanie w ten sposób, że domaga się ustalenia istnienia stosunku pracy począwszy od 4 kwietnia, do dnia 16 czerwca 2016 r. (w zakresie od 1 do 3 kwietnia powódka nie cofnęła powództwa). Ponadto wskazała, że wnosi o zasądzenie wynagrodzenia: za okres świadczonej pracy w wysokości 3.917 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od 16 czerwca 2016r. (w miejsce kwoty 4575 zł z pozwu; w zakresie różnicy między tą kwotą, a wcześniej żądaną kwotą powódka cofnęła powództwo); w kwocie 5550 zł tytułem wynagrodzenia za trzy miesiące okresu wypowiedzenia wraz z odsetkami od dnia 16 czerwca 2016r. do dnia zapłaty; w kwocie 4502 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy od 17 czerwca 2016r. do 31 sierpnia 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami; a także odszkodowania w kwocie 2775 zł z tytułu niewydania świadectwa pracy oraz w kwocie 1850 zł z tytułu dyskryminacji w pracy, tj. nierównego traktowania z innymi pracownikami. Nadto powódka wniosła o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz wszystkich kosztów postępowania.

Pełnomocnik pozwanej wniósł o oddalenie powyższego i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, wskazując że powódka nie przedstawia wniosków dowodowych, a jej żądania nie są potwierdzone. (k. 118-120,123)

Na rozprawie w dniu 26 kwietnia 2018 r. pozwany wyraził zgodę na cofnięcie powództwa w zakresie wynagrodzenia. (k. 169)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana M.Ś. prowadzi działalność gospodarczą w postaci agencji sklepów odzieżowych. Sklepy te prowadziła w E. i N.. W 2016r. postanowiła też otworzyć sklep w G., w centrum (...) na Z., pod nazwą (...).

U pozwanej zatrudniona była koleżanka powódki N. W. która powiedziała powódce o możliwości pracy u pozwanej. Powódka stawiała się do pracy do sklepu 1 kwietnia 2016. Sklep nie był jeszcze czynny, trwała inwentaryzacja, przygotowanie, rozłożenie towaru itp. czynności organizacyjne. Przy podjęciu przez powódkę pracy strony nie ustaliły warunków współpracy. Powódce powiedziano tylko, iż ka wiedziała początkowo jedynie od N. W., iż będzie otrzymywała 10 zł netto za przepracowaną godzinę.

Następnie ustalono, że powódka miała dostać umowę, ale nie było mowy jaka to ma być umowa i na jaki termin miała zostać zawarta. Było określone, że powódka ma pracować tyle ile wynosi pełen etat.

Powódka wykonywała pracę na stanowisku sprzedawcy, wykonując polecenia pozwanej oraz N. W.. Zajmowała się rozkładaniem, układaniem towaru, zachęcaniem klientów do zakupu, porządkowaniem, sprzątaniami sklepu po

zmianie, obsługa klientów, także przy kasie, także zajmowała się brakami i reklamacjami, udawała się do banku zdać utarg. Praca trwała najczęściej od 9 do 21 bo takie były godziny otwarcia sklepu. Trzeba było przyjść 15 minut wcześniej. Pracowały trzy osoby na zmianę, sklep był otwarty siedem dni w tygodniu. Sklepem kierowała N. W., formalnie zatrudniona na stanowisku sprzedawcy, ale pełniąc funkcję kierownika sklepu. Tylko ona w G. miała podpisaną umowę o pracę. To ona wydawała polecenia, kto co ma robić i kiedy, wszystkim pracującym w sklepie w G.. Ona też układała grafiki.

Różne osoby były zatrudnione bezumownie, najczęściej pracowały krótki okres, rotacja pracowników była duża.

Umowa z powódką miała być podpisana, ale mijał czas i powódka nic nie otrzymywała. Zatem A. T. podpisała w maju 2016 r. przedłożoną jej umowę zlecenia, która dotyczyła sprzątnięcia towaru, choć w rzeczywistości wykonywała także inne czynności, głównie jako sprzedawca w sklepie. Umowa ta była podpisana przez powódkę in blanco. Zdecydowała się na jej podpisanie, żeby mieć potwierdzenie że pracowała u pozwanej.

(dowód: oświadczenie zleceniobiorcy, k. 44; umowa zlecenia, k. 55; zeznania A. T., k. 101-102 (nagranie czas: 00:07:44-00:43:11), k. 124-126 (nagranie czas: 00:15:02-00:50:41), k. 137 (nagranie czas: 03:29:34-03:39:25); zeznania M. Ś., k. 126-129 (nagranie czas: 00:50:42-01:50:09), k. 137 (nagranie: 03:39:26-03:40:55); zeznania świadka N.W., k. 130-133 (nagranie czas: 01:52:04-02:37:24); zeznania świadka P. Z., k. 133-135 (nagranie czas: 02:38:20-03:02:29); zeznania świadka M. M. (1), k. 135-136 (nagranie czas: 03:03:30-03:28:21))

U pozwanej funkcjonowały comiesięczne grafiki, które były uzgadniane z pracownikami. Pracownicy mieli ustalony grafik pracy, który jednak w rzeczywistości ulegał drobnym zmianom. Powódka przepracowała odpowiednio w miesiącu:

- kwietniu 2016 r. – 163 godziny,

- maju 2016 r. – 154 godziny,

- czerwcu 2016 r. – 40 godziny.

(dowód: grafiki, k. 41-43, 96; oświadczenie, k. 58; zeznania A. T., k. 101-102 (nagranie czas: 00:07:44-00:43:11), k. 124-126 (nagranie czas: 00:15:02-00:50:41), k. 137 (nagranie czas: 03:29:34-03:39:25); częściowo zeznania M. Ś., k. 126-129 (nagranie czas: 00:50:42-01:50:09), k. 137 (nagranie: 03:39:26-03:40:55); zeznania świadka N. W., k. 130-133 (nagranie czas: 01:52:04-02:37:24))

Wynagrodzenie miało być wypłacane raz na miesiąc, do 10 następnego miesiąca. Co do zasady wynagrodzenie było wręczane w kopercie przez N. W. lub pozwaną, przed uprzednim podpisaniem się. Po otrzymaniu pieniędzy, pracownicy podpisywali rachunki.

Powódka nie otrzymała wynagrodzenia za pracę w toku zatrudnienia. Gdy w czerwcu nie otrzymała wynagrodzenia ani za poprzedni miesiąc, ani za wcześniejszy, mimo że upłynął już 10ty, postanowiła z tego powodu zakończyć pracę u pozwanej.

Powódka zaprzestała wykonywania pracy z dniem 12 czerwca 2016 r. z uwagi na brak wypłaty należnego wynagrodzenia przez pozwaną – w tym dniu oświadczyła telefonicznie N. W., iż rezygnuje z pracy.

A. T. pokwitowała pisemnie, iż otrzymała wypłatę w wysokości 400 zł w dniu 23 lipca 2016 r.

(dowód: grafiki, k. 41-43, 96, 121-125; oświadczenie, k. 58; zeznania A. T., k. 101-102 (nagranie czas: 00:07:44-00:43:11), k. 124-126 (nagranie czas: 00:15:02-00:50:41), k. 137 (nagranie czas: 03:29:34-03:39:25); zeznania M. Ś., k. 126-129 (nagranie czas: 00:50:42-01:50:09), k. 137 (nagranie: 03:39:26-03:40:55); zeznania świadka N. W. k. 130-133 (nagranie czas: 01:52:04-02:37:24))

Wystąpieniem z dnia 4 sierpnia 2016 r. powódka wezwała pozwaną do zapłaty wynagrodzenia za pracę w firmie (...) w G. za okres od dnia 1 kwietnia 2016 r. do dnia 16 czerwca 2016 r. podając, iż należność główna wynosi 4 316, 56 zł brutto, plus odsetki za każdy dzień zwłoki.

Pozwana w odpowiedzi na powyższe poinformowała, że wszystkie należności ze świadczonych przez powódkę usług w ramach zawartych umów zleceń w okresie od dnia 4 kwietnia 2016 r. do dnia 16 czerwca 2016 r. zostały w całości zapłacone i roszczenie to uważa za bezzasadne.

(dowód: wezwanie do zapłaty, k. 17; odpowiedź pozwanej, k. 48)

W dniach 10,13,20,24 stycznia 2017 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę w Firmie Handlowo-Usługowej M. Ś..

Na dzień kontroli, tj. 13 stycznia 2017 r. pozwana w trzech punktach handlowych w N., w G. i E. ogółem zatrudniała 13 osób, w tym 6 osób na podstawie umowy cywilnoprawnej umowy zlecenia. Ponadto stwierdzono, że pozwana zatrudnia w ramach stosunku pracy 7 osób, w tym 7 kobiet. Pracownicy mieli równoważny czas pracy przedłużony co 12 godzin.

Na skutek kontroli przeprowadzonej w sklepie w N., z dwiema osobami zatrudnionymi na zlecenie, wykonującymi prace sprzedawcy, pozwana zobowiązała się zawrzeć umowy o pracę od 1 lutego 2017r..

(dowód: protokół kontroli, k. 112-116)

Powódka po rozwiązaniu stosunku pracy u pozwanej w czerwcu nie pracowała. Jej mama prowadziła w sezonie działalność na półwyspie H. (kawiarnie) i tam powódka jej pomagała. Powódka w okresie s\sezonu letniego złożyła kilka CV w poszukiwaniu pracy, jednakże w CV nie wskazywała zatrudnienia u pozwanej. Powódka była na kilku rozmowach rekrutacyjnych, które nie doszły do skutku, bo potencjalni pracodawcy mówili, iż jeśli jest studentką to może być problem z jej dyspozycyjnością lub że nie da rady pogodzić nauki z pracą.

Powódka podjęła pracę od 1 września 2017r. jako asystentka zarządu i wykonuje ją do chwili obecnej.

(**dowód:** zeznania A. T., k. 101-102 (nagranie czas: 00:07:44-00:43:11), k. 124-126 (nagranie czas: 00:15:02-00:50:41), k. 137 (nagranie czas: 03:29:34-03:39:25);)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo A. T. częściowo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd ustalił stan faktyczny w oparciu o dowody z dokumentów przedłożonych w toku postępowania przez strony postępowania, które nie były kwestionowane przez żadną ze stron oraz protokół kontroli PIP, których treść ocenił na mocy art. 244 k.p.c. i 245 k.p.c. Sąd nie znalazł podstaw do zdyskwalifikowania ich wiarygodności. Protokół PIP jest dokumentem urzędowym. Sąd uwzględnił też zaświadczenie z CEiDG pozwanej oraz grafiki, bowiem przedstawiona w nim ilość godzin zgadza się zasadniczo z zeznaniami obu stron – a grafiki przedłożone przez pozwaną (realizacja) są zasadniczo kompatybilne, z grafikami przedstawionymi przez powódkę (k. 121 i nn), z naniesionymi drobnymi poprawkami.

Sąd przy ustalaniu stanu faktycznego nie uwzględnił przedłożonych przez stronę pozwaną umów zlecenia oraz rachunków, które to dokumenty nie były podpisane przez powódkę. (k. 51-54, 56-57). Do tego ich treść jest niespójna z zeznaniami stron i świadków. Umowy te są nielogiczne, zająbiają się (np. maj - dwie umowy na ten sam miesiąc, na różne czynności inwentaryzacja i sprzątanie) jedna z umów na cały miesiąc ma tylko wpisana inwentaryzacja, co jak wiadomo w sklepie o takiej wielkości ciągiem przez miesiąc nie jest wykonywane. Do tego z zeznań wynika, iż specyfika pracy była inna - układanie towaru, obsługa klienta, sprzedaż po prostu. Nadto zaważyć należy, iż umowy nie korespondują z treścią bezspornych ustaleń, iż powódka miała zarabiać 10 netto za godzinne i podanej przez pozwaną

ilości przepracowanych godzin. Do tego obie umowy majowe mają ten sam numer porządkowy, mimo różniącej się treści, co jest całkowicie niewiarygodne i niezrozumiałe. Odnośnie jednej podpisanej przez powódkę umowy zlecenia, nie można było uznać tego za potwierdzenie woli zawarcia umowy tego akurat typu, bowiem sąd dał tu wiarę powódcie, która przekonująco wyjaśniła, iż podpisała ją tylko dlatego, by mieć jakikolwiek pisemny dowód pracy u pozwanej, bowiem było to w kontekście już ponad miesięcznej pracy bez jakiejkolwiek umowy i powódka bała się, iż jak nic nie podpisze, to w ogóle nie udowodni, iż u pozwanej była zatrudniona. Jest to logiczne i przekonujące.

Sąd oparł się także na zeznaniach świadków N. W., P. Z., M. M. (1) oraz przesłuchanej w charakterze strony powódki A. T. w zakresie w jakim uznał je za logiczne, spójne i przekonujące, w wielu aspektach te zeznania potwierdzają się nawzajem, tworząc spójną i koherentną całość.

Zeznania N. W. były wiarygodne, Sąd oparł się na nich przy ustalaniu stanu faktycznego, w szczególności w zakresie w jakim odniosła się do charakteru pracy, stosunku łączącego strony oraz kwestii wynagrodzenia. Były to zeznania logiczne, spójne i przekonujące. Świadek potwierdziła, że poinformowała powódkę tylko o stawce godzinowej. Nie pamięta czy rozmawiała z powódką na temat tego czy dostanie umowę o pracę. Wskazała, że w pracy to ona wskazywała kto co robi i to ona ustalała grafiki, wydawała polecenia. Świadek przyznała, że rachunki dla zleceniobiorców pojawiały się po wypłacie, chyba były podpisywane i oddawane. N. W. nie wiedziała dlaczego rachunki powódki ani umowy zlecenia nie były podpisywane, jeśli byłyby jej przedłożone.. Dodatkowo podała, że nie pamięta czy przekazywała powódcie pieniądze i ile razy to było. Nadmienić należy, że w sklepie była ciągła rotacja pracowników i świadek z uwagi na upływ czasu może nie pamiętać pewnych zdarzeń.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka P. Z., która potwierdziła fakt świadczenia przez powódkę pracy. znamienne, iż potwierdziła też, iż np. sama wykonywała prace bez jakiejkolwiek pisemnej umowy – umowę pisemną dostała tylko na pierwszy miesiąc. Co prawda nie wiedziała, czy powódka była zatrudniona na umowę o pracę czy zlecenie. Znamienne też, iż opisując sposób wykonywania pracy, opisała go w sposób zbliżony z zeznaniami powódki – wynika z nich, iż powódka wykonywała te same prace co inni pracownicy w tym co zatrudniona na umowę o pracę N.. Dalej wskazała wręcz – my wszystkie robiliśmy to samo co N.. Opisała też jakie polecenia pracownikom wydawała N.. Warto też zwrócić uwagę, iż nie potwierdza świadek twierdzeń pozwanej, iż te co na zleceniu robiły mniej rodzajów czynności niż te, co były zatrudnione na umowę o pracę – wg pozwanej na umowę o pracę pracownicy więcej: obsługiwały kasę, robiły reklamacje, braki itp. tymczasem z zeznań świadka wynika, iż ona i powódka robiły to samo, nawet z noszeniem pieniędzy do banku łącznie.

Potwierdziła, że u pozwanej wypłata była przekazywana przez N. W. do ręki, w kopertach (co było kwitowane). Nie wie czy powódka dostała wynagrodzenie za pracę, nie przypomina sobie aby się skarżyła że nie dostała wynagrodzenia za pracę. Dodatkowo wskazała, że pozwana nie wyśmiewała się z powódki i w jej odczuciu nie traktowała inaczej.

Świadek M. M. (1) podała, że była zatrudniona u pozwanej na umowę zlecenia w okresie od kwietnia do czerwca 2016 r. Przyznała, że Pani M. i N. W. wydawały polecenia, wskazywały co robić w danym momencie. Świadek potwierdziła również fakt kwitowania odbioru wynagrodzenia. M. M. (1) nie posiadała wiedzy na temat rodzaju zatrudnienia powódki, ani faktu otrzymywania przez nią wynagrodzenia. Dodatkowo wskazała, że pozwana nie naśmiewała się z powódki. Znamienne iż też wskazała, że mimo zatrudnienia jej formalnie na umowie zlecenia, obsługiwała kasę (czego raczej zleceniobiorcy wg pozwanej nie mieli robić tylko pracownicy) potwierdziła zeznania pozwanej, iż pozwana przyznał awal na początku dziewczynom premie. Zaprzeczyła jednocześnie pozwanej, która twierdził, iż zlecenie miało być na początek a potem praca, jak się sprawdzi dana osoba, bo wskazała, iż jej nikt nie mówił nic takiego.

Sąd przy ustalaniu stanu faktycznego uznał także za wiarygodne zeznania powódki, w zakresie w jakim potwierdziła, że rozpoczęła pracę u pozwanej zanim zostały określone pomiędzy stronami warunki. Wskazała, że pytano się jej tylko czy jest studentką, bowiem chodziło głównie o zniżki ZUS-owskie. Powódka przyznała, że początkowo wykonywała pracę polegającą na inwentaryzacji, a następnie na stanowisku sprzedawcy. A. T. wskazała, że ustalono, iż miała dostać umowę, ale nie było mowy jaka to ma być umowa i na jaki termin miała zostać zawarta. Było jasno określone, że ma pracować tyle ile wynosi pełen etat. Dodatkowo powódka wskazała, że podpisała umowę zlecenia in blanco, bowiem nie

dostała wtedy pieniędzy, więc zgodziła się podpisać, żeby dostać pieniądze. Zdecydowała się na podpisanie, żeby mieć potwierdzenie że pracowała, co jest zrozumiałe, logiczne i przekonujące. Powódka liczyła na to, że pani M. uzupełni dokumenty i je przekaże. Wskazała, że poprzez cały okres zajmowała się sprzątaniami i wykładaniem towaru i nie tylko w maju. Powódka dodatkowo podała, że odeszła z pracy, bowiem nie dostawała wynagrodzenia i było to rozwiązanie bez wypowiedzenia.

W części zeznania powódki nie znajdują potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale, w szczególności w tym co zeznali pozostali świadkowie, a mianowicie w zakresie w jakim podała, że wie, iż pozwana naśmiewała się z niej do innych pracowników i to jest objaw dyskryminacji z którego domaga się odszkodowania.

Pozwana M. Ś. została przesłuchana na okoliczność charakteru zatrudnienia powódki, kwestii wynagrodzenia oraz szkody związanej z brakiem świadectwa pracy. Sąd dał jej wiarę tylko w zakresie, w jakim zeznania te nie były sprzeczne z innym materiałem dowodowym lub z doświadczeniem życiowym czy logiką. Pozwana przyznała, że nie ustalała z powódką w jaki sposób jest zatrudniona ani co ma robić.

Pozwana twierdziła, że N. W. rozmawiała z powódką i mówiła jej, że to jest umowa zlecenie – stoi to jednak w sprzeczności z tym co zeznała powódka oraz N. W. która nie pamięta sytuacji, w której uzgadniano z powódką rodzaj umowy. Sąd nie dał wiary także zeznaniom pozwanej w części w jakiej podała, że powódka nie pytała jej o umowę o pracę. Wskazała również wypłaciła powódce wynagrodzenie za przepracowane godziny. Powyższe nie znajduje potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, w szczególności w tym co zeznała N. W., która sobie nie przypomina faktu przekazywania pieniędzy powódce jedynie poza sytuacją przekazania wypłaty w wysokości 400 zł w dniu 23 lipca 2016 r. Stwierdzenie pozwanej stoi również w sprzeczności z logiką, iż nie potrzebowała potwierdzenia na wypłatę wynagrodzenia, bowiem ufała powódce. Jak wynika z zeznań świadków inni kwitowali odbiór wynagrodzenia, podpisywali się na rachunkach, tu tego zabrakło. Trudno zrozumieć, dlaczego miałyby być tak, iż powódce pozwana tak ufa, że pokwitowań nie bierze, a od innych ich wymaga. Brak pokwitowań wypłaty wynagrodzenia poza kwota 400 zł po rozwiązaniu stosunku pracy, raczej potwierdza zeznania powódki, iż innych wypłat nie było. Także świadek Ź. i M. nie byli świadkiem by powódce ktokolwiek przekazywał jakieś pieniądze.

Zeznania pozwanej o umowach zlecenia są całkowicie niewiarygodne. Zupełnie nie była w stanie przekonująco wyjaśnić, czemu nie ma na nich podpisów powódki – rzekomo chodziło o niedopatrzenie ale trudno uwierzyć by to się przytrafiło aż trzy razy w ciągu trzech miesięcy. Do tego zeznania świadka Z., iż też pracowała bez umowy pisemnej wskazują, iż wiarę dać należy powódce, iż żadne umowy nie były jej przedstawiane, skoro przytrafiało się to i innym. Dodatkowo prosty rachunek wskazuje, iż pozwana musiała zatrudniać na czarno – miała trzy sklepy czynne po 12 godzin 7 dni w tygodniu, po trzy osoby na zmianę (tak zeznali świadkowie) to nie mogła tego obsłużyć czterema osobami (a tyle średni przypada na sklep jeśli wg PIP pozwana zatrudniała 13 osób) – pracownicy musiałby przecież pracować codziennie niemal, a z samych grafików przedstawionych przez pozwaną wynika, iż wcale tak nie były układane (także świadkowie wskazują iż mieli kilka dni wolnych w tygodniu, np. p. M. pracowała dwa dni na dwa). To dowodzi, iż pozwana miała też szereg pracowników których nie ewidencjonowała.

Zupełnie niezrozumiałe jest, czemu umowy opiewają na warunki zupełnie odbiegające od tego, jak się strony umówiły nawet wg słów pozwanej. Skoro umówiły się na 10 netto na godzinę, to dlaczego umowa, podpisana przez powódkę tego nie odzwierciedla? Jak umowa, rzekomo z początku maja może wskazywać konkretną kwotę na miesiąc, jak nie wiadomo ile godzin powódka przepracuje (grafiki się zmieniały w toku miesiąca). Po co rozpisywać to na konkretne kwoty i poszczególne rodzaje czynności, jeśli strony umówiły się inaczej? To wszystko wskazuje, iż te umowy były pozorne, tylko proforma, do celów ewentualnej kontroli, bo nie odzwierciedlały rzeczywistości.

Pozwana nie umiała wyjaśnić czemu dwie umowy z maja mają tę samą numerację (z pewnością czegoś takiego nie mogła zarekomendować księgowa, jak twierdzi pozwana, bowiem jest to pozbawione sensu i sprzeczne z zasadami rzetelnej księgowości).

Pozwana twierdziła też, iż zakres obowiązków osób na umowie o pracę różnił się od tych na zleceniu, czemu de facto zaprzeczyły zeznania nie tylko powódki, ale i wszystkich świadków.

Przedmiotem sporu między stronami była ocena prawna nawiązanego stosunku, na podstawie którego powódka w okresie od 1 kwietnia 2016 r. do 16 czerwca 2016 r. świadczyła pracę na rzecz pozwanej w siedzibie (...) w G. na stanowisku sprzedawcy.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności należy wskazać, iż zgodnie z treścią art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny zachodzi wówczas, gdy sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów.

Na podstawie art. 189 k.p.c. pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą zaktualizować się dopiero w przyszłości (orzeczenie SN z 05.12.2002 r., I PKN 629/01). Konsekwencją charakteru niemajątkowego zgłoszonego roszczenia o ustalenie jest to, iż nie podlega ono przedawnieniu na zasadach określonych dla roszczeń majątkowych.

Zdaniem Sądu w niniejszej sprawie wątpliwości nie budzi fakt, iż po stronie powódki zachodzi interes prawny w przyjęciu ustalenia wskazanego w treści żądania pozwu. Przyjęcie bowiem, iż stosunek łączący strony miał charakter umowy o pracę ma zasadnicze znaczenie z punktu widzenia uprawnień osoby świadczącej pracę.

Oceniając zasadność głównego roszczenia powódki należało odnieść się do przepisu art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Oznacza to, iż cechami charakteryzującymi stosunek pracy jest odpłatność, osobiste świadczenie pracy przez osobę fizyczną, wykonywanie pracy określonego rodzaju w sposób ciągły i powtarzający się, na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko oraz pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Wszystkie te elementy muszą zajść łącznie, a brak jednego z nich zasadniczo wyklucza przyjęcie, że nawiązany został stosunek pracy. Pracownik obowiązany jest więc świadczyć pracę będąc podporządkowanym pracodawcy w granicach wynikających z charakteru pracy i potrzeb pracodawcy. Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie dzieła, zlecenia czy agencji.

Zasada ciągłości świadczenia pracy w ramach stosunku pracy polega na 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 wykonaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą (orzeczenia SN z 14.12.1999 roku, I PKN 451/99 i z 22.12.1998 r., I PKN 517/98)

W niniejszej sprawie poza sporem pozostawało, iż powódka nawiązała z pozwanym współpracę, wykonując na jego rzecz pracę na stanowisku sprzedawcy.

Okoliczności związane z świadczeniem przez powódkę pracy, pozwalają na uznanie, że w okresie objętym sporem nastąpiło jej zatrudnienie w oparciu o przepisy prawa pracy.

W ocenie Sądu materiał dowodowy w sprawie wykazał, że stosunek pracy, który łączył strony był stosunkiem pracy. Z zeznań świadków wynika, że powódka wykonywała pracę podporządkowaną, która była wykonywana w warunkach stosunku pracy. Istotnym dla ustalenia okoliczności, iż był to stosunek pracy było to, że strony na samym początku nie ustaliły innej formy współpracy, w szczególności nie ustaliły między sobą, iż będzie to umowa cywilnoprawna.

Pozwana jedynie podała powódce stawkę wynagrodzenia i określono czynności jakie ma wykonywać wg poleceń. Polecenia były wydawane przez pozwaną, a także przez N. W., która pełniła nieformalnie funkcje kierowniczkę sklepu.

Były to polecenia różnego typu, wykraczające poza te rodzaje czynności, które wskazane były w rzekomych umowach zlecenia – obejmowały także obsługę kas i inne czynności, zastrzeżone wg słów pozwanej dla osób zatrudnionych na umowie o pracę, jak braki, reklamacje, zanoszenie pieniędzy do banku itp.

Miejsce i czas pracy było wyznaczone przez stronę pozwaną – grafiki tworzyła N. W., a powódka się im podporządkowywała.

Jak wynika z zeznań pozwanej i świadka M. – pozwana wypłacała osobom zatrudnionym w sklepie w G. premie w kwietniu, na początku pracy – premia to świadczenie charakterystyczne dla stosunku pracy, nie dla umowy cywilnoprawnej. Tylko N. W. miała formalną umowę o pracę, skoro premie wypłacano także innym osobom, które takich umów nie miały podpisanych, uznać należy, iż ich stosunki, mimo braku formalnych umów o pracę, uregulowane były podobnie (do umowy o pracę).

Powódka wykonywała osobiście prace, polegając na ciągłym wykonywaniu powtarzających się czynności – jak obsługa klienta, obsługa kas, porządkowanie towaru układanie go itp.

Wobec powyższego uznać należało, iż w braku innych ustaleń stron, strony bowiem nie zawarły umowy cywilnoprawnej, wykonywany stosunek prawny był stosunkiem pracy.

Sąd uznał czasokres jego trwania od 1 kwietnia 2016r. do 12 czerwca 2016r. jeśli chodzi o datę początkową, to w toku procesu powódka wskazała, iż domaga się ustalenia od 4 kwietnia, jednocześnie oświadczyła, iż nie cofa powództwa w części wcześniejszej a dalej zeznała, iż sklep otworzył się 4 kwietnia, niemniej jednak ona pracowała przed otwarciem sklepu, przy inwentaryzacji. Zatem sąd przyjął tu datę początkową 1 kwietnia. Za datę końcową sąd uznał 12 czerwca, bowiem jak wynika z zeznań powódki 12 czerwca oświadczyła ona iż rezygnuje z pracy, czyli rozwiązała wtedy stosunek pracy bez wypowiedzenia, w trybie natychmiastowym. Brak było podstaw do tego, by uznać jego istnienie do 16 czerwca, jak chciała powódka, bowiem było to już po rozwiązaniu umowy, które przecież nastąpiło od razu, bez wypowiedzenia.

Wobec powyższego sąd orzekł jak w punkcie I wyroku.

Żądanie powódki w zakresie zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za okres świadczonej pracy również zasługuje na uwzględnienie w kwocie żądanej po zmianie powództwa – tj. kwocie 3917 zł brutto..

Podnieść należy, że ogólnikowe twierdzenia podnoszone w tym przedmiocie przez pozwaną, o zapłacie należności powódce, w braku dowodów potwierdzających wypłatę na rzecz A. T. należności objętych pozwem, nie mogły zostać przez Sąd uwzględnione. Pozwana nie potrafiła w ogóle wskazać kiedy i jak (w jakich kwotach) powódka otrzymała wynagrodzenie. Twierdzenia pozwanej o tym, iż otrzymała je od N. W. nie znajdują potwierdzenia. Również inni świadkowie nie potwierdzili, by wiedzieli coś o otrzymaniu przez powódkę wynagrodzenia.

Pozwana nie przedstawiła jakichkolwiek dowodów potwierdzających wypłatę należności objętych pozwem, zobowiązana była przy tym do składania wszystkich wniosków dowodowych. Mając powyższe na uwadze uznać należało, iż pozwana roszczeń powódki skutecznie nie zakwestionowała.

Zgodnie z art. 232 k.p.c., strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Na gruncie tego przepisu SN w wyroku z 10 czerwca 2013r. II PK, 304/12, LEX nr 1341274 wskazał, iż rozkład ciężaru dowodu (art. 6 k.c.) oraz relewantny art. 232 k.p.c. nie może być rozumiany w ten sposób, że ciężar dowodu zawsze spoczywa na powodzie. W razie sprostania przez powoda ciężącym na nim obowiązkiem dowodowym, na stronie pozwanej spoczywa ciężar udowodnienia ekscpejji i faktów uzasadniających oddalenie powództwa.

Także w wyroku z dnia SN stwierdził w wyroku z 9 lipca 2009r., II PK 34/09, LEX nr 527067, pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia. Jeżeli sąd (po swobodnej ocenie dowodów

- art. 233 § 1 k.p.c.) dojdzie do wniosku, że powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia to na pracodawcy, spoczywa ciężar udowodnienia, okoliczności przeciwnych.

Jak wskazał zaś SA w Poznaniu w wyroku z 5 czerwca 2013r., I ACa 390/13, LEX nr 1342325, instytucja ciężaru dowodu w znaczeniu materialnym służy do kwalifikacji prawnej negatywnego wyniku postępowania dowodowego. Przepis regulujący rozkład ciężaru dowodu określa jaki wpływ na wynik procesu ma nieudowodnienie pewnych faktów, inaczej mówiąc kto poniesie wynikające z przepisów prawa materialnego negatywne konsekwencje ich nieudowodnienia.

W niniejszej sprawie powódka wykazała swoim zeznaniami, zasadność i wysokość swojego roszczenia.

Pracodawca jest zobowiązany przez przepisy prawa, prowadzić właściwą dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 94 pkt. 9a i rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 czerwca 1996r., w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt pracownika, Dz.U z 1996r., nr 62, poz 286). Między innymi pracodawca ma obowiązek prowadzić kartę ewidencji czasu pracy oraz imienną listę wypłacanego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą.

W ocenie sądu to pozwaną, jako pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia, iż wypłacono powódce należne świadczenia, które są pochodnymi wynagrodzenia i podlegają takim samym zasadom jak wynagrodzenie. Po pierwsze dlatego, iż na pracodawcy ciąży wymienione wyżej obowiązki związane z dokumentacją placową, a niewykonanie obowiązku przez pracodawcę nie może powodować niekorzystnych skutków dla pracowników. Udowodnienie faktu negatywnego (nieotrzymania wynagrodzenia) jest trudniejsze (jeśli wręcz niemożliwe) od wykazania faktu pozytywnego, tj. zapłaty należności.

Należy zwrócić uwagę, iż zgodnie z art. 149 § 1 k.p. pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie.

Art. 85 § 5 k.p. stanowi, iż pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie.

W myśl art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Podnieść należy, iż brak wykazania własnego stanowiska w sprawie obciążać musi zawsze podmiot, na którym spoczywa ciężar dowodu, Sąd nie ma bowiem ani obowiązku, ani też możliwości wyręczania stron w wyjaśnianiu treści łączących strony stosunków, w sytuacji gdy pozostają one w tym zakresie bierne. Mając na uwadze treść art. 3 k.p.c. i art. 232 k.p.c. - w brzmieniu nadanym przez ustawę z dnia 1 marca 1996 r. o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego, rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej – Prawo upadłościowe i Prawo o postępowaniu układowym, Kodeksu postępowania administracyjnego, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U Nr 43, poz. 189) - to strony są zobowiązane do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne stając się dysponentem postępowania dowodowego, zaś Sąd jest zwolniony od odpowiedzialności za jego wynik. (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 r., II CKN 70/96; z dnia 16 grudnia 1997 r., II UKN 244/98).

W ocenie Sądu pozwana powyższemu obowiązkowi procesowemu nie zadośćuczyniła. W tym zakresie nie przedstawiła ona wiarygodnego dowodu potwierdzającego wypłatę na rzecz powódki należności z tytułu wynagrodzenia.

Powódka otrzymała tylko 400 zł w lipcu 2016r., należy przyjąć, że za czerwiec, bowiem odpowiada to umówionej stawce (10 zł netto) razy ilość godzin z czerwca podaną przez pozwaną (40).

Jako że brak dowodu wypłaty wynagrodzenia za kwiecień i maj, uznać należy, iż wypłaty tej nie było. Powódce należało się – wg ilości godzin przedstawionych przez pozwaną 163 i 154 – odpowiednio 1630 i 1540 zł. Brutto to stanowi 2243,91 i 2115,28 zł, łącznie 4359,19 zł, zaś powódka domagała się mniej, a sąd jest związany żądaniem pozwu zgodnie z art. 321 k.p.c..

Art. 80 k.p. stanowi, iż wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Do jednych z obowiązków pracodawcy, zgodnie z art. 94 pkt 5 k.p. należy terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia.

Zgodnie z art. 85 § 2 k.p. wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. § 3 tego art. stanowi, że jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 85 § 2 kp., oraz na mocy art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i 321 k.p.c. Zgodnie z art. 481 § 1 k.c. jeśli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zgodnie z § 2 tegoż przepisu, jeśli stopa odsetek nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie. Jako że w niniejszej sprawie chodziło o wynagrodzenia za kwiecień maj, wynagrodzenie powinno być zapłacone najpóźniej 10 czerwca, zaś powódka domagała się odsetek od daty jeszcze późniejszej.

O powyższym sąd orzekł w punkcie II wyroku.

Powódka wniosła także o wynagrodzenie za trzy miesiące okresu wypowiedzenia; wynagrodzenie za pozostawanie bez pracy, odszkodowanie z tytułu niewydania świadectwa pracy oraz dyskryminacji w pracy, tj. nierównego traktowania z innymi pracownikami.

Po pierwsze wskazać należy, że powódce nie przysługuje wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, bowiem w jej sytuacji żadnego wypowiedzenia nie było. Rozwiązanie stosunku pracy, w którym powódka oświadcza, iż więcej do pracy nie przyjdzie, skoro nie otrzymuje wynagrodzenia, to rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, w trybie natychmiastowym. Wynagrodzenie za okres wypowiedzenia przysługuje tylko wtedy, gdy okres ten biegnie, a tu tego nie było.

Żądanie to (5550 zł) należało zatem oddalić, co sąd uczynił w punkcie IV wyroku.

Natomiast, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, którego też żądała powódka, jest przyznawane wówczas, gdy wynika to bezpośrednio z przepisów kodeksu pracy. Artykuł 45 § 1 k.p. i 57 § 1 kp stanowią, iż pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. O przywrócenie do pracy, nie zostały spełnione przesłanki żadanego świadczenia. Podkreślenia wymaga, iż powódka domagając się wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy czas ten określiła jako okres od 17 czerwca 2016r do 31 sierpnia 2016 – nie sposób nie zauważyć, iż powódka domagała się tu niejako dwóch roszczeń za ten sam okres (wynagrodzenie za rzekomy okres wypowiedzenia przypadałoby w tym samym okresie). Brak jest podstaw do tego by żądać podwójnie wynagrodzenia za ten sam okres.

Poza tym sposób, w jaki powódka rozwiązała stosunek pracy, nie daje powódce podstawy do żądania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. w przypadku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika, z winy pracodawcy (brak wypłaty wynagrodzenia) art. 55 § 1 k.p. przewiduje jedynie odszkodowanie. Tymczasem podkreślić należy, iż powódka wyraźnie na rozprawie oświadczyła, na wyraźne zapytanie sądu w tym zakresie, iż domaga się wynagrodzenia, nie odszkodowania (k. 123-124). Sąd nie mógł więc wyjść poza żądanie.

Wobec powyższego roszczenie to sąd oddalił w punkcie IV wyroku.

Odnośnie roszczenia w zakresie dochodzenia odszkodowania z tytułu niewydania świadectwa pracy podnieść należy, że w świetle art. 99 k.p. pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Odszkodowanie, o którym mowa

powyżej przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni.

Zgodnie z prezentowanym w orzecznictwie poglądem „w świetle art. 99 § 2 k.p. odszkodowanie z powodu niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy przysługuje pracownikowi tylko wówczas, gdy nie mógł uzyskać z tego powodu nowej pracy pomimo podejmowanych w tym kierunku starań, co sam powinien udowodnić (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.11.1978r., I PRN 107/78, PiZS 1980/5/69).

Na pracowniku spoczywa ciężar dowodu, że świadectwo wydano po terminie lub jest niewłaściwe, że poniósł szkodę oraz że ta szkoda (polegająca na niemożliwości podjęcia odpowiedniej pracy) jest normalnym następstwem tych bezprawnych zachowań pracodawcy (art. 6 i 361 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), zob. E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do art. 99 Kodeksu pracy.

Pracodawca będzie ponosił przewidzianą w komentowanej normie odpowiedzialność, jeżeli pomiędzy niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa a zaistniałą szkodą wystąpi związek przyczynowy. Chodzi w tym wypadku o normalne następstwa braku przedmiotowego dokumentu lub nieprawidłowości informacji w nim zawartej. Może to w szczególności polegać na odmowie zatrudnienia pracownika na określonym stanowisku z powodu niedostarczenia świadectwa potwierdzającego posiadanie wymaganego stażu pracy określonego rodzaju (zob. M. Włodarczyk, Komentarz do art. 99 k.p.).

W ocenie Sądu ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka nie udowodniła, że to na skutek niewydania jej świadectwa pracy przez pozwaną poniosła szkodę polegającą na niemożności podjęcia nowego zatrudnienia, a co za tym idzie brak również związku przyczynowego, że szkoda jest normalnym następstwem bezprawnego zachowania pracodawcy.

Przede wszystkim zauważyć należy, iż powódka zeznała, iż rozesłała kilka aplikacji i na część nie otrzymała żadnego odzewu. Świadczy to o tym, iż albo u tych pracodawców, do których się zwróciła, nie było wolnych stanowisk, albo szukano osoby o innych kwalifikacjach czy cechach niż miała powódka, jeśli już na etapie rozesłania CV powódka nie otrzymała odpowiedzi.

Nadto, jak zeznała powódka, temat świadectwa pracy nie był poruszony – ani powódka nie mówiła, że ma z nim problem, ani potencjalny pracodawca nie żądał okazania go. Jak wskazała powódka, problemem w zatrudnieniu powódki były jej studia – obawiano się, iż nie będzie dyspozycyjna, albo że nie pogodzi nauki z pracą. Oczywistym jest iż są to okoliczności niezależne od kwestii otrzymania świadectwa czy też nie.

Podkreślenia wymaga, iż powódka w CV nie wskazywała w ogóle tego zatrudnienia u pozwanej. Zatem tak czy inaczej nie miało ono znaczenia dla rekrutacji. Nie można przyjąć argumentacji powódki, iż nie mogła go wpisać, bo nie miała dowodu na ta prace – miała bowiem chociażby podpisana tylko po to jedną umowę mająwą.

Podkreślenia wymaga, iż świadectwo pracy, którego powódka nie otrzymała, obejmowałoby bardzo krótki, bo ok. 2,5-miesięczny okres. Jego znaczenie dla oceny doświadczenia, kwalifikacji powódki miałyby dość małe znaczenie, dlatego trudno przyjąć za wiarygodne, że jakiś potencjalny pracodawca uzależniałby od jego przedłożenia zatrudnienie.

Do tego dodać należy, iż za brak pracy w dużym stopniu odpowiada ogólnie sytuacja na rynku pracy, szczególnie wśród ludzi młodych, z niewielkim doświadczeniem zawodowym. W takich okolicznościach brak świadectwa pracy za okres 2,5 miesiąca zatrudnienia, przy wykazywanej w CV działalności gospodarczej powódki, zdaje się nie czynić wielkiej różnicy.

Wobec powyższego żądanie podlegało oddaleniu, o czym sąd orzekł w punkcie IV wyroku.

Odnosnie żądania zasądzenia od pozwanej odszkodowania z tytułu dyskryminacji, wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 11² k.p. pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna (art. 11³ k.p.).

W treści art. 18^{3a} § 1 k.p. wskazano, iż pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 (art. 18^{3a} § 2 k.p.).

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (art. 18^{3d} k.p.)

Na gruncie przedmiotowej sprawy, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w szczególności zgodne w tym zakresie zeznania świadków, nie pozwolił na uznanie, że powódka była dyskryminowana przez pozwaną na płaszczyźnie podnoszonego nierównego traktowania jej z innymi pracownikami.

Dyskryminacja (art. 11³ KP), w odróżnieniu od „zwykłego” nierównego traktowania (art. 11² KP), oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość, określaną w Kodeksie pracy jako przyczyna (w języku prawniczym także jako podstawa lub kryterium) dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową (por. zwłaszcza wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360; z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 484/97, OSNAPiUS 1998 nr 24, poz. 710; z dnia 24 marca 2000 r., I PKN 314/99, OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 480; z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 386/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 6; z dnia 5 maja 2005 r., III PK 14/05, OSNP 2005 nr 23, poz. 376). Normatywne wyróżnienie dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym i szkodliwym społecznie przejawom nierównego traktowania. Uzasadnia to wdrożenie takich szczególnych rozwiązań prawnych, służących zwalczaniu tego rodzaju nierówności, jak konstrukcja dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej (art. 18^{3a} § 4 KP), zachęcania do nierównego traktowania z wyżej wymienionych powodów (art. 18^{3a} § 5 pkt 1 w związku z art. 18^{3a} § 2 KP), molestowania (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 i § 6 KP), a także szczególny rozkład ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację (art. 18^{3b} § 1 KP). Wynika stąd jednocześnie, że przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Jeśli zatem pracownik zarzuca naruszenie przepisów odnoszących się do dyskryminacji, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą był dyskryminowany, a przynajmniej okoliczności pozwalające na identyfikację takiej przyczyny. Jak trafnie wyjaśnił zaś Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12 (OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202), odczytanie art. 18^{3a} KP prowadzi do wniosku, że ustanowiony w § 2 tego artykułu zakaz dyskryminowania w jakikolwiek sposób oznacza zakaz wszelkich zachowań stanowiących przejaw dyskryminowania z przyczyn określonych w jego § 1, a ten ostatni przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze - bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo („w szczególności”), a po drugiej („a także”) - bez względu na

zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem „a także bez względu na” pozwala na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji („w szczególności”) odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może on być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji.

W wyroku z dnia 9 stycznia 2007r., II PK 180/06, OSNP 2008, nr 3–4, poz. 36 Sąd Najwyższy wskazał, iż w celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 18^{3b} § 1 k.p., pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny.

Nadto w tezie 2 wyroku z dnia 10 maja 2012r., II PK 227/11 (Gazeta Prawna z 8 listopada 2012) Sąd Najwyższy stwierdził, iż do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, co równocześnie oznacza, że nie stanowi dyskryminacji dyferencjacja praw pracowników ze względu na cechujące ich odmienności nieuważane za dyskryminujące. Jeśli zatem pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji.

Powódka podnosiła, że była dyskryminowana poprzez wyśmiewanie się z niej przez pozwaną do innych pracowników. Podkreślenia wymaga, iż nie jest to wskazanie kryterium dyskryminacji, a jedynie przejawu owej dyskryminacji według powódki. Po drugie żadne ze świadków nie potwierdził tego faktu, zatem pozostał on nieudowodniony, a twierdzeniom powódki w tym zakresie sąd nie dał wiary.

Na pytanie o kryterium dyskryminacji powódka odpowiedziała iż nie ma pojęcia jakie ono było.

Zgodnie z wyżej wskazanym rozkładem ciężaru dowodu, to pracownik winien wskazać kryterium dyskryminacji. Tego powódka nie wskazała.

Wobec powyższego, Sąd oddalił roszczenie powódki w tym zakresie (punkt IV wyroku) bowiem nie znajduje ono uzasadnienia w stanie faktycznym, ani w stanie prawnym.

Na rozprawie w dniu 19 lutego 2018 r., powódka precyzując żądanie, wniosła o zasądzenie wynagrodzenia za okres świadczonej pracy w wysokości 3.917 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami. W zakresie różnicy między tą kwotą, a wcześniej żadaną kwotą powódka cofnęła powództwo. (k. 123) Strona pozwana wyraziła zgodę na cofnięcie powództwa w ww. zakresie. (k. 169)

Sąd uznał, iż cofnięcie pozwu nie jest sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego, nie zmierza do obejścia prawa oraz nie narusza słusznego interesu powoda. Tym samym koniecznym stało się na podstawie art. 203 § 1 i § 4 k.p.c. w zw. z art. 469 k.p.c. w zw. z art. 355 § 1 k.p.c. umorzenie postępowania, o czym orzeczono w punkcie III wyroku.

W następnych punktach wyroku sąd orzekł o kosztach procesu.

Mając na uwadze, że powództwo zostało uwzględnione w części, w punkcie V i VI wyroku Sąd orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 98 k.p.c., art. 99 k.p.c., 100 k.p.c. zgodnie z zawartą w tych przepisach zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, z której wynika, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowej obrony.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego jest wyznaczona w § 9 ust. 1 pkt. 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015 poz 1800 w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu),

W tym miejscu należy zwrócić uwagę, iż cytowane rozporządzenie nie wymienia osobno roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, zaś w związku z § 20 cytowanego rozporządzenia, wysokość stawek minimalnych w sprawach nieokreślonych w rozporządzeniu ustala się, przyjmując za podstawę stawkę w sprawach o najbardziej zbliżonym rodzaju. Tu w ocenie sądu są to sprawy określone w § 9 ust. 1 pkt 1 – sprawy o nawiązanie rozwiązanie stosunku pracy, bowiem immanentnie wiążą się one z istnieniem stosunku pracy, wyznaczając jego początek lub koniec – czyli 360 zł.

Odnosnie roszczeń finansowych (o odszkodowanie i wynagrodzenie) właściwy tu będzie § 9 ust. 1 pkt. 2, zgodnie z którym stawka wynosi 75 % stawki z § 2 czyli w tym przypadku 2700 zł.. Łącznie zatem koszty zastępstwa procesowego wyniosły 3060 zł.

Powódka wartość przedmiotu sporu żądania ustalenia istnienia stosunku pracy określiła na 22200 zł, a ustalenia tego nie zakwestionowała pozwana, zatem wartość ta się utrzymała w I instancji w myśl art. 25-26 k.p.c. Powódka żądała też – po modyfikacji powództwa 19 lutego 2018r., kwot: 3917 + 5550 + 4502 + 2775 + 1850 – łącznie zatem powódka domagała się roszczeń o wartości 40794 zł. Powódka wygrała roszczenia na 26117 zł (22200 ustalenia i 3917 zasądzenia). Zatem powódka wygrała w 64 %.

Pozwanemu należy się zatem zwrot kosztów w 36 %. 36% z 3060 to 1.101,06 zł i taka kwotę sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanej w punkcie V wyroku.

Sąd obciążył pracodawcę kosztami sądowymi w wysokości 1306 zł (5% z wartości przedmiotu sporu ustalenia stosunku pracy – 22.200 plus 3.917) na podstawie art. 13 i 35, 97 i 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2010r. nr 90 poz. 594 ze zm) w myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 k.p.c..

W punkcie VII wyroku Sąd nadał wyrokowi w punkcie II rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1 850 zł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., z którego wynika, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.