

Sygn. akt IV P 4/22

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 kwietnia 2022 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	Kierownik sekretariatu Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 12 kwietnia 2022 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa R. S.

przeciwko A. W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

1. oddała powództwo
2. nie obciąża powódki R. S. kosztami procesu.

Sygn. akt IV P 4/22

## UZASADNIENIE

Powódka R. S. wniosła przeciwko pozwanej A. W. powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy do 30.06.2019 r. i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że gdy zachorowała to pracodawczyni wyrejestrowała ją z ZUS na początku 2019 r. biorąc pod uwagę umowę o pracę, która miała błędy i miała zostać zniszczona. Została spisana umowa obowiązująca do 30.06.2019 r. na rok, czego oczekiwał PFRON. W lutym 2019 r. powódka przysłała po świadectwo pracy, pracodawczyni wręczyła jej kserokopię umowy o pracę, która miała być zniszczona.

Pełnomocnik pozwanej w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości jako bezzasadnego i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania sądowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podniosła, iż strony łączył stosunek pracy do 1 lipca 2018 r. do 31.12.2018 r. Strony nie umówiły się na okres zatrudnienia do 30.06.2019 r. Faktycznie umowa o pracę na czas nieokreślony do 30.06.2019 r. została sporządzona, jednak na życzenie powódki strony ustaliły czas zatrudnienia do 31.12.2018 r. Pierwsza umowa miała zostać zniszczona przez powódkę. Powódka otrzymała i podpisała świadectwo pracy, a od stycznia do czerwca 2019 r. ani razu nie wyraziła woli chęci przyjścia do pracy i przez okres prawie trzech lat nie zgłaszała żadnych żądań z tym związanych.

***Uzasadnienie faktyczne:***

Powódka R. S. odbywała staż u pozwanej A. W. od 2.01.2018 r. do 30.06.2018 r. w ramach projektu funduszy europejskich „Razem sięgajmy wyżej II”.

(dowód: k.31).

Pozwana A. W. zawarła z powódką R. S. umowę o pracę na czas określony roku od 1.07.2018 r. do 30.06.2019 r., następnie na wniosek powódki strony zawarły drugą umowę o pracę na czas określony do 31.12.2018 r. i ta umowa była dla stron wiążąca.

(dowód: akta osobowe powódki cz. B umowa o pracę, zeznania pozwanej A. W. k.85 od 01:09:39 do 01:13:09, umowa o pracę k. 26 i 34).

Pozwana 28.06.2018 r. zgłosiła powódkę do ubezpieczenia społecznego do 1.07.2018 r. a 7.01.2019 r. wyrejestrowała powódkę z ubezpieczeń od 1.01.2019 r.

(dowód: (...) P (...) k. 20 i 21).

Powódka 9.02.2019 r. podpisała odbiór świadectwa pracy za okres zatrudnienia u pozwanej od 1.07.2018 r. do 31.12.2018 r.

(dowód: akta osobowe powódki cz. C świadectwo pracy).

Pozwana A. W. 22.11.2018 r. podczas postępowania sprawdzającego dotyczącego spełniania warunków do otrzymania miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników będących osobami niepełnosprawnymi, przeprowadzanej przez pracowników Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych Oddział (...) w G., przedstawiła umowę o pracę z powódką obowiązującą w okresie od 1.07.2018 r. do 31.12.2018 r. oraz orzeczenie o stopniu niepełnosprawności powódki. Z okazanych oryginałów dokumentów zostały sporządzone kserokopie, potwierdzone za zgodność z oryginałem przez pozwaną i załączone do sporządzonego raportu z przeprowadzonego postępowania sprawdzającego.

(dowód: dokumentacja postępowania sprawdzającego z 22.11.2018 r. k. 78-81).

Pozwana podczas kontroli Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzonej 30.08, 6 i 12.09.2019 r. przedstawiła umowę o pracę z powódką na czas określony od 1.07.2018 r. do 31.12.2018 r. i złożyła oświadczenie z 6.09.2019 r., że tego samego dnia podpisano pierwszą umowę o pracę na wniosek powódki sporządzono drugą umowę o pracę na okres do 31.12.2018 r.

(dowód: protokół kontroli PIP Oddział w S. z 12.09.2019 r. k.22-23 wraz z oświadczeniem pozwanej k.24).

Powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby do 4 do 7.09.2018 r. i do 9.10.2018 r. do 7.11.2018 r., od 6.11.2018 r. do 5.12.2018 r., od 6.12.2018 r. do 31.12.2018 r. i następnie w ciągłości do 12.03.2019 r.

(niesporne, nadto akta osobowe powódki cz. B zaświadczenia o niezdolności do pracy powódki).

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 9.07.2019 r. oddalił odwołanie powódki od decyzji (...) Oddział w S. odmawiającej prawa do zasiłku chorobowego od 1.01.2019 r. do 12.03.2019 r.

(dowód: akta SR w Słupsku sygn. akt V U 86/19).

Współpracownica powódki W. K. nie słyszała rozmów pomiędzy powódką i pozwaną dotyczącej umowy o pracę i nie oglądała żadnej umowy o pracę powódki.

(dowód: zeznania świadka W. K. k. 83-84 od 00:11:39 do 00:14:13 i do 00:29:01 do 00:29:40).

Pozwana prowadziła z powódką korespondencję sms dotyczącą wygaśnięcia umowy o pracę na czas określony i odbioru świadectwa pracy.

(dowód: wydruki sms-ów k. 53-63).

### **Uzasadnienie prawne:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy jest roszczeniem w trybie art.189 k.p.c., zgodnie z którym, można żądać ustalenia przez sąd istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy strona ma w tym interes prawny. Interes prawny polega niewątpliwie na tym, że ustalenie istnienia stosunku pracy między stronami będzie miało bezpośredni wpływ na szereg uprawnień dla wynikających z przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Przedawnieniu ulegają nie tylko roszczenia majątkowe ze stosunku pracy, ale także wynikające z niego roszczenia o charakterze niemajątkowym. Żądanie ustalenia (art. 189 k.p.c.) nie przedawnia się, gdyż nie chodzi tu o domaganie się zobowiązania przez sąd drugiej strony do określonego zachowania, lecz o żądanie ustalenia istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa (por.: K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el. 2022, art. 291.).

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego co do zasady pracownikowi przysługuje interes prawny w ustaleniu stosunku pracy (vide: wyrok SN 2002-12-05, I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194).

Stosownie do art. 22 § 1 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. §1<sup>1</sup> tegoż przepisu stanowi, iż zatrudnienie w warunkach określonych w §1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy zaś §1<sup>2</sup> w/w przepisu stanowi, iż nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w §1.

Rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony następuje z woli stron wyrażonej przy jej zawarciu z upływem uzgodnionego terminu jej obowiązywania, w konsekwencji do wywołania skutku rozwiązującego taką umowę nie jest potrzebne żadne dalsze oświadczenie woli pracodawcy składane w dacie upływu uzgodnionego okresu obowiązywania terminowego stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 2017 r., III PK 124/16).

W rozpoznawanej sprawie bezsporne było, iż strony pozostawały w stosunku pracy od 1.07.2018 r. do 31.12.2018 r. Sporne zaś było czy strony zawarły umowę o pracę na czas określony do 31.12.2018 r. czy też do 30.06.2019 r. i czy łączył je stosunek pracy po 31.12.2018 r.

W ocenie sądu z wiarygodnych zeznań pozwanej A. W. wynika, iż to na skutek woli powódki strony zgodnie zmieniły datę rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony z 30.06.2019 r. na 31.12.2018 r.

Powyższe zeznania znajdują potwierdzenie w umowie o pracę do 31.12.2018 r. podpisanej przez powódkę i pozwaną a fakt uznawania właśnie tej umowy za wiążącą potwierdza okoliczność, iż to ta umowa została dołączona do akt osobowych powódki, to tę umowę pracę pracodawczyni dołączyła już 22.11.2018 r. do postępowania sprawdzającego dotyczącego spełniania warunków do otrzymania miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników będących osobami niepełnosprawnymi, przeprowadzanej przez pracowników Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych Oddział (...) w G., jako obowiązującą.

Również podczas kontroli Państwowej Inspekcji Pracy Oddział w S. pozwana przedstawiła umowę o pracę zawartą do 31.12.2018 r. i złożyła już we wrześniu 2019 r. wyjaśnienia spójne z jej wyjaśnieniami i zeznaniami podczas postępowania sądowego toczącego się dwa i pół roku później.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki w zakresie, iż „pod koniec miesiąca podpisała umowę na przerwie śniadaniowej, pani W. mówiła pokaż umowę i pani W. czytała po kolei i powiedziała patrz umowa miała być na rok, a masz tylko do grudnia i W. K. wyłapała drugi błąd, że pierwszy dzień to jest niedziela i jak ty możesz przyjść do pracy w niedzielę. Więc poszła do pozwanej i powiedziała, że my się umawialiśmy na rok czasu, a nie na pół roku i pozwana powiedziała, że zostanie sporządzona druga umowa. Po 2 dniach pozwana przyjechała z nową umową o pracę gdzie była ona do końca czerwca, gdzie była zmieniona data rozpoczęcia pracy na poniedziałek, a nie na niedzielę”, bowiem powyższe zeznania są sprzeczne z jasnymi i logicznymi zeznaniami świadka W. K., iż nie słyszała rozmów pomiędzy powódką i pozwaną dotyczącej umowy o pracę i nie oglądała żadnej umowy o pracę powódki.

Co więcej z wydruków korespondencji sms pomiędzy stronami wynika, iż powódka początkowo zaprzeczała by w ogóle podpisała umowę o pracę do 31.12.2018 r. (k. 55-56).

Dodatkowo powódka po odbiorze świadectwa pracy nie wносиła ani o dopuszczenie do pracy ani nawet roszczenia o przywrócenie do pracy, lecz dopiero po upływie trzech lat od dnia rozwiązania z woli stron wyrażonej przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony wniosła powództwo o ustalenie, że strony łączył stosunek pracy do 30.06.2019 r. (porównaj: wyroki Sądu Najwyższego z: 17 lutego 1998 r., I PKN 523/97, OSNAPiUS 1999 Nr 2, poz. 51; 13 stycznia 2005 r., II PK 113/04, OSNP 2005 Nr 16, poz. 244; uchwała z dnia 4 października 2013 r., I PZP 3/13, OSNP 2014 Nr 2, poz. 18 i z 7 października 2008 r., II PK 56/08, OSNP 2010 nr 5-6, poz. 61).

Powódka tylko 5 marca 2019 r. złożyła do ZUS odwołanie od decyzji odmawiającej jej prawa do zasiłku chorobowego.

Podkreślić należy, że powódka od 1.01.2019 r. nie zgłosiła się do pracy i nie podjęła pracy, nawet po ustaniu zwolnień lekarskich i nawet nie domagała się od pracodawcy dopuszczenia jej do pracy.

Gdyby z jakichś względów nie podzielić stanowiska sądu, iż strony wiązała umowa o pracę zawarta do 31.12.2018 r., to zgodnie z stanowiskiem Sądu Najwyższego w konkretnych stanach faktycznych (np. przede wszystkim z uwagi na znaczny upływ czasu i wobec nieświadczenia pracy) możliwe jest przyjęcie, że doszło do zakończenia stosunku pracy w sposób dorozumiany (vide: wyrok SN z 7.02.2018 r. II PK 335/16 i Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 3.04.2019 r. III AUa 1117/18).

W przedmiotowej sprawie bezsporne było, iż powódka w 2019 r. w ogóle nie podjęła pracy u pozwanej i nie domagała się dopuszczenia do pracy a od dnia rozwiązania stosunku pracy 31.12.2018 r. upłynęło ponad trzy lata.

Ciężar udowodnienia, iż strony łączył stosunek pracy do 30.06.2019 r. spoczywał na powódce (art. 6 k.c.).

W ocenie sądu powódka pomimo spoczywającego na niej powyższego ciężaru dowodu (onus probandi) nie wykazała też, że łączył ją stosunek pracy z pozwaną do 30.06.2019 r. i nie przeprowadziła dowodów pozwalających na wiarygodne uznanie, iż strony złożyły zgodne oświadczenia woli dotyczące nawiązania umowy o pracę do powyższego dnia.

Mając na uwadze powyższe sąd oddalił powództwo.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie przepisu art. 102 k.p.c.