

sygn. akt I C 1586/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

10 stycznia 2023 roku

Sąd Rejonowy dla miasta stołecznego Warszawy w Warszawie w I Wydziale Cywilnym w składzie:

Przewodniczący: asesor sądowy Mateusz Janicki

po rozpoznaniu na rozprawie 10 stycznia 2023 roku w W.

przy udziale protokolanta Karola Redy

sprawy z powództwa **S. K.**

przeciwko (...) **spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.**

o zapłatę

1. zasądza od pozwanej na rzecz powódki 3 816 zł (trzy tysiące osiemset szesnaście złotych) z odsetkami ustawowymi za opóźnienie:
 - a. od 720 zł (siedmiuset dwudziestu złotych) od 11 czerwca 2020 roku do dnia zapłaty;
 - b. od 856 zł (ośmiuset pięćdziesięciu sześciu złotych) od 11 lipca 2020 roku do dnia zapłaty;
 - c. od 1 128 zł (tysiąc stu dwudziestu ośmiu złotych) od 11 sierpnia 2020 roku do dnia zapłaty;
 - d. od 420 zł (czterystu dwudziestu złotych) od 11 września 2020 roku do dnia zapłaty;
2. oddała powództwo w pozostałej części;
3. zasądza od pozwanej na rzecz powódki 1 167,32 zł (tysiąc sto sześćdziesiąt siedem złotych trzydzieści dwa grosze) tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

I. Stanowiska stron

S. K. wniosła o zasądzenie od (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. 4 088 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie: od 720 zł od 11 czerwca 2020 r. do dnia zapłaty, od 856 zł od 11 lipca 2020 r. do dnia zapłaty, od 1 128 zł od 11 sierpnia 2020 r. do dnia zapłaty, od 420 zł od 11 września 2020 r. do dnia zapłaty, a także zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych. Wskazała, że dochodzi wyrównania otrzymanego wynagrodzenia z umowy zlecenia do wynagrodzenia minimalnego (pozew k. 2-3, rozszerzenie powództwa k. 128-130).

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych. Zarzuciła, że powódka nie wykonywała należycie umowy i pracowała w niższym wymiarze niż umówiony i niższym niż cały etat (sprzeciw od nakazu zapłaty k. 29-35).

Postanowieniem z 12 lipca 2022 r. sąd postanowił rozpoznać sprawę z pominięciem przepisów o postępowaniu uproszczonym (k. 138v), mając na celu umożliwienie uwzględnienia rozszerzenia powództwa, co umożliwi zapewnienie ekonomiki procesowej i definitywne zakończenie sporu między stronami, co nie byłoby możliwe, gdyby powódka musiała dochodzić kwot objętym rozszerzeniem powództwa w odrębnym postępowaniu.

II. Ustalenia faktyczne

Powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie tzw. „umów-zlecenie” (w rzeczywistości: umów o świadczenie usług) od maja 2020 r. do września 2020 r. Umowy przewidywały „szacunkowy wymiar godzin świadczenia zlecenia na rzecz zamawiającego: 160 godzin miesięcznie (pełen etat)” oraz możliwość wykonywania czynności pisemnie, mailowo, za pomocą środków porozumiewania się na odległość, etc. (ust. 3 i 4 – k. 10 i 13). Powódce należne było wynagrodzenie miesięczne w wysokości początkowo (w maju, czerwcu i lipcu 2020 r.) 2 000 zł, a później (w sierpniu i wrześniu 2020 r.) – 2 300 zł. Ponadto przewidziano „premię motywacyjną” zależną od decyzji pozwanej (ust. 1 i 2, k. 11 i 14). Wynagrodzenie miało być płatne do 10. dnia każdego miesiąca.

/umowy k. 10-12, 13-15/

Pozwana nie prowadziła ewidencji czasu przepracowanego przez powódkę. Nie przedstawiała powódce informacji o przepracowanym przez nią czasie. Nie prosiła powódkę, żeby ewidencjonowała swój czas pracy (czyni to dopiero po zatrudnieniu nowego pracownika za powódkę). W biurze drzwi otwierano przez przyłożenie indywidualnej karty pracownika, a system rejestrował czasy poszczególnych otwarć drzwi przez pracowników. Nie rejestrował jednak wyjść, bowiem w celu wyjścia nie używano się kart tylko zwykłych klamek, co nie było rejestrowane. Ponadto powódka wykonywała pracę nie tylko w biurze, co również nie było rejestrowane. Powódka wykonywała swoje obowiązki przy użyciu komputera, była wyposażona w służbowy laptop i telefon, co umożliwiało pracę spoza biura. Podczas zatrudnienia pozwana nie zgłaszała powódce zastrzeżeń co do czasu jej pracy, przeciwnie, sama proponowała powódce możliwość wcześniejszego wyjścia w razie skończenia zleconych zadań, a także uwzględniała prośby powódkę w tym zakresie. Nigdy przy takich okazjach nie było rozmów, że wpłynie to negatywnie na wynagrodzenie. Pozwanej zależało na wykonaniu zadań a nie na czasie spędzonym przez powódkę w biurze.

/zeznania powódkę, e-protokół rozprawy z 12 lipca 2022 r., 00:14:06-01:20:21; częściowo zeznania prezesa zarządu pozwanej, e-protokół rozprawy z 19 lipca 2022 r., 00:02:14-01:24:20; rejestr odbić karty przy wchodzeniu do biura k. 44-75/

Pozwana wypłaciła powódce: za lipiec 2 000 zł (k. 82-83), za czerwiec – 2 000 zł wynagrodzenia i 500 zł premii (k. 84, vide tytuł przelewu, por. z umową k. 11), za lipiec 2020 r. – 2 000 zł wynagrodzenia i 200 zł premii (k. 85, vide tytuł przelewu, por. z umową k. 11), za sierpień 2020 r. – 2 300 zł (k. 86), za wrzesień 2020 r. – 2 300 zł (k. 87).

/potwierdzenia przelewów k. 82-87/

W budynku, gdzie znajduje się biuro, nagrania z monitoringu przechowywane są przez 6 miesięcy. Prezes zarządu pozwanej ich nie przeglądała. Miała miejsce sytuacja, kiedy E. L., manager obiektu, poinformowała prezesa zarządu pozwanej, że powódka o 15.40 wyszła z pracy.

/zeznania świadka E. L. k. 174-175, 186-188; pismo z (...) sp. z o.o. k. 178/

Powódce zdarzały się błędy w wykonywaniu czynności, które później poprawiała. Powódka była początkującym pracownikiem, była to jej pierwsza praca, czego świadomość miała pozwana, która miała zamiar przyuczyć powódkę. Zatrudniona była za wynagrodzenie poniżej minimalnych stawek w gospodarce narodowej (2 000 zł, a potem 2 300 zł za pełen etat). Specjalista zarabiałby o wiele więcej, co przyznała prezes zarządu pozwanej. Jest niewiele specjalistów na rynku w zakresie oprogramowania stosowanego przez pozwaną. Również prezesowi zarządu pozwanej zdarzały się błędy, choć jest specjalistą z doświadczeniem w tej branży.

/dowody błędów powódkę k. 152-168; dowód błędu prezesa zarządu pozwanej k. 113; zeznania prezesa zarządu pozwanej, e-protokół rozprawy z 19 lipca 2022 r., 00:02:14-01:24:20/

III. Ocena dowodów

Zeznania prezesa zarządu pozwanej były częściowo niewiarygodne. W szczególności, jak chodzi o rzekome przeglądanie przez nią monitoringu po otrzymaniu pozwu, co z uwagi na okres przechowywania monitoringu w biurze nie było możliwe. Również jak chodzi o rzekome ciągle niezadowolenie z pracy powódki od samego początku, czemu przeczy przyznawanie jej premii uznaniowych oraz udzielenie podwyżki i awansu. Ponadto niewiarygodne są jej zeznania, jak chodzi o opuszczanie przez powódkę pracy bez jej zezwolenia – nie tylko nie współgra to z ww. premiami, podwyżką i awansem, ale nade wszystko nie koresponduje z faktem, że pozwana przedłużała współpracę z powódką i nie wyciągała wobec powódki konsekwencji za rzekome niesubordynowanie opuszczanie pracy. Co więcej, nie ewidencjonowała jej czasu pracy, a oczywiste jest, że gdyby wymagała przebywania w biurze przez określony czas, to przynajmniej ten czas by ewidencjonowała. Trudno też zrozumieć logikę stanowiska pozwanej, która comiesięcznie wypłacała powódce pełne wynagrodzenie przewidziane umową (przy czym zaniżone w stosunku do minimalnych stawek w gospodarce narodowej), a dopiero w toku procesu sądowego i po zwolnieniu powódki z pracy zaczęła twierdzić, że wynagrodzenie to było zaniżone, bo uwzględniało, że wbrew umowie powódka nie pracowała na „pełen etat”, i tym sposobem zawiązką wyczerpywało minimalne stawki – tak jak gdyby pozwana od początku zakładała, że powódka będzie nienależycie wykonywać umowę. Należy też zaakcentować, że w części swoich zeznań prezes zarządu pozwanej prawidłowo wskazywała, że czas pracy był elastyczny, że liczyło się wykonanie zadań a nie przebywanie w biurze, że wymiar pracy w poszczególne dni zależał od potrzeb podyktowanych zleceniami klientów etc., w każdym razie powódka miała stanowisko „samodzielne” i swój zakres obowiązków, który miał być przez nią (i był) w całości wykonywany. Zeznania prezesa zarządu pozwanej obalają też stanowisko pozwanej o rzekomym ewidencjonowaniu czasu pracy powódki, skoro prezes zarządu wyraźnie zeznała, że z uwagi na pracę częściowo w home office „ciężko było co do godziny określić” czas pracy powódki, i starała się to szacunkowo oceniać, a dopiero przy kolejnym pracowniku to ewidencjonuje. Prezes zarządu wskazała też, że nie było zasad przyznawania premii, tylko przyznawała je wedle uznania. Pozwana nie wykazała też, żeby powódka miała jakieś zaległości w wykonywaniu swoich zadań, przeciwnie, zeznała, że być może zdarzyło się, że przełożyła coś na kolejny dzień – świadczy to o wykonywaniu zadań na bieżąco. Co oczywiste, z faktu, że powódka np. o 12.00 ostatni raz weszła do biura nie sposób wyciągnąć wniosku, że np. zakończyła pracę (choćby pracę w biurze) o 14.00.

IV. Ocena prawna

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w przeważającej części.

Powódkę i pozwaną łączyła umowa o świadczenie usług, o której mowa w art. 750 k.c. (potocznie nazywana „umową-zlecenie”). Zgodnie z art. 8a ust. 1 i 2 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (dalej u.m.w.) wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w takiej umowie w ten sposób, żeby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej, a gdy jest inaczej – zatrudnionemu przysługuje wynagrodzenie w wysokości obliczonej z uwzględnieniem minimalnej stawki godzinowej.

Minimalna stawka godzinowa w 2020 roku wynosiła 17 zł (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 2019 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2020 r., Dz. U. poz. 1778).

Powódka w niniejszym postępowaniu dochodziła różnicy między wypłaconym jej wynagrodzeniem a wynagrodzeniem, które przysługiwało jej zgodnie z art. 8a ust. 2 u.m.w.

Sąd miał na uwadze, że stosunek prawny łączący powódkę i pozwaną został ukształtowany w ten sposób, że powódka mogła wykonywać (i wykonywała) obowiązki zarówno w biurze, jak i zdalnie, jej czas pracy nie był przez pozwaną ewidencjonowany, powódka również nie miała obowiązku go ewidencjonować, bowiem była rozliczana z wykonanych zadań. Przy czym strony w umowie jednoznacznie wskazały, że jest to zatrudnienie na „pełen etat”, co więcej – powódka pracowała codziennie, miała swój stały zakres obowiązków, który miała obowiązek w całości realizować.

W takiej sytuacji powstał między stronami spór natury prawnej – czy warunkiem dochodzenia przez powódkę wynagrodzenia odpowiadającego minimalnym stawkom godzinowym za „cały etat” a więc po 8 godzin za każdy roboczy dzień w miesiącu, jest udowodnienie, że przez taki czas powódka wykonywała swoje obowiązki umowne (tym samym de facto przerzucenie na zatrudnionego obowiązku ewidencjonowania czasu pracy). Pozwana twierdziła, że owszem – a ustalone i wypłacane wynagrodzenie uwzględniało to, że wbrew tej samej umowie powódka w rzeczywistości nie świadczyła usług „w pełnym etacie”. Z kolei powódka twierdziła, że pracowała nawet więcej niż średnio 8 godzin dziennie, wykonywała na bieżąco wszystkie zlecane zadania, z kolei to pozwana musiałaby ewentualnie wykazać, że nie wykonywała swoich zadań, ewentualnie że nie świadczyła pracy w umówionym wymiarze, czego nie jest w stanie uczynić z uwagi na uchybienie wymogowi zapewnienia ewidencjonowania czasu pracy (art. 8b ust. 1 u.m.w.), a przynajmniej obowiązku na bieżąco informowania powódki o przepracowanym czasie w trybie art. 8b ust. 2 u.m.w., co umożliwiłoby powódce ewentualne reagowanie na bieżąco i wyjaśnianie sytuacji.

Sąd za zasługujące na usprawiedliwienie uznał stanowisko powódki. Należało mieć na uwadze, że stosunek prawny ukształtowany przez strony jest cywilnoprawnym odpowiednikiem pracowniczego zadaniowego czasu pracy, w którym pracownika nie rozlicza się z czasu spędzonego na wykonanie zadań, tylko zleca mu się zadania możliwe do wykonania w ustawowym czasie pracy (40 godzin tygodniowo) i rozlicza z ich wykonania, przy czym jeśli w danym okresie rozliczeniowym dało mu się mniej zadań, to ryzyko obciąża zatrudniającego a nie zatrudnionego, z kolei jeśliby zlecano zatrudnionemu więcej zadań niż możliwe do wykonania w ustawowym czasie pracy – wówczas zatrudniony mógłby dochodzić wynagrodzenia za pracę ponadnormatywną. Nie sposób przyjąć, że powódce należne było wynagrodzenie za czas spędzony na wykonywanie zadań, skoro czas ten nie był przez nikogo ewidencjonowany, a co więcej – wyraźnie w umowie zastrzeżono, że mamy do czynienia z pełnym etatem tj. szacunkowo 160 godzin miesięcznie.

Skoro – co bezsporne między stronami – powódka miała pracować codziennie – to przy pełnym etacie wymaga to obliczenia iloczynu dni roboczych oraz 8 godzin, bo taki system pracy jest powszechnie przyjęty i brak podstaw, żeby w inny sposób ustalić wymiar niezbędny do obliczenia minimalnego wynagrodzenia powódki. Co kluczowe, niemożliwa do przyjęcia jest jakakolwiek koncepcja prawna, która skutkowałaby tym, że powódka zatrudniona na tzw. umowie-zlecenie byłaby wyłączona spod ochrony przyznanej ustawą o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Tymczasem właśnie do tego zmierzało stanowisko pozwanej – wprawdzie nie wie i nie ewidencjonowała, ile czasu powódka spędziła na wykonywaniu obowiązków, wprawdzie obowiązki były wykonywane na bieżąco, jednakże zdaniem pozwanej, które oparte jest na jej subiektywnym przekonaniu, „biorąc pod uwagę rzeczywisty czas spędzony przez powódkę na wykonywanie umowy dostała wynagrodzenie przekraczające minimalne stawki”. W świetle stanowiska pozwanej nie ma w ogóle możliwości dochodzić przez zatrudnioną u niej powódkę ochrony z art. 8a ust. 2 u.m.w. – tym samym przyjęcie takiego stanowiska jest wykluczone.

Pozwana, która zastrzegła dla powódki wynagrodzenie nieprzystające do minimalnych stawek obowiązujących w kraju, próbuje post factum wytykać powódce rzekome niewykonywanie umowy (czego nie jest w stanie udowodnić), względnie próbuje zaprzeczyć treści umowy, gdzie wyraźnie wskazano, że jest to praca na pełny etat i z „szacunkową liczbą godzin potrzebną na wykonanie zadań” (co odpowiada tzw. zadaniowemu czasowi pracy), w ten sposób, żeby przymusić swoją gołosłowną tezę, że powódka miała mieć płacone „od godziny poświęconej na wykonywanie obowiązków” (mimo że czasu nie ewidencjonowała), względnie, że stosunek był tak skonstruowany, że powódce należało się ustalone wynagrodzenie oraz „premia” ustalana na podstawie swobodnego szacunku pozwanej (nie było bowiem ani ewidencji czasu pracy ani ustalonego regulaminu jej przyznawania), tym samym, że powódka niezależnie od tego, ile by pracowała, chociażby 200 godzin miesięcznie, nie była w ogóle chroniona ustawą o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, chyba że by sama (za pozwaną) złożyła w sądzie ewidencję swojego czasu pracy. Stanowisko pozwanej jest nie do przyjęcia na gruncie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu, która ma względem zatrudnionych charakter ochronny. Zatrudniający, który tak a nie inaczej skonstruował umowę, a następnie nie ewidencjonował czasu pracy, wypłacając pełne wynagrodzenie wynikające z umowy bez żadnych potrąceń, nie może później – gdy wyszło na jaw, że określił to wynagrodzenie wbrew prawu – powoływać się na gołosłowne twierdzenia przedstawione w ogólnym zarysie powyżej.

Ze względów wyżej przedstawionych nie może też pozwana „odliczać” (pomijając, że nie dysponuje jakimikolwiek konkretnymi danymi, które umożliwiłyby precyzyjne ustalenie wymiaru tych ewentualnych „odliczeń”) czasu, kiedy za obopólną zgodą powódka opuściła biuro, bo wykonała już danego dnia swoje obowiązki lub miała je kontynuować w domu.

Ponieważ w maju 2020 r. było 20 dni roboczych, w czerwcu 2020 r. – 21 dni roboczych, w lipcu 2020 r. – 23 dni robocze, w sierpniu 2020 r. – 20 dni roboczych, a we wrześniu 2020 r. – 22 dni robocze, powódka powinna była za pełnoetatową pracę (w zadaniowym czasie pracy) otrzymać:

4. za maj 2020 r. – 2 720 zł (20 x 8 x 17 zł), czyli o 720 zł mniej niż dostała,
5. za czerwiec 2020 r. – 2 856 zł (21 x 8 x 17 zł), czyli o 856 zł mniej niż dostała,
6. za lipiec 2020 r. – 3 128 zł (23 x 8 x 17 zł), czyli o 1 128 zł mniej niż dostała,
7. za sierpień 2020 r. – 2 720 zł (20 x 8 x 17 zł), czyli o 420 zł mniej niż dostała,
8. za wrzesień 2020 r. – 2 992 zł (22 x 8 x 17 zł), czyli o 692 zł mniej niż dostała,

Tym samym łącznie wynagrodzenie powódki zostało zaniżone o 3 816 zł mniej niż otrzymała, i taką kwotę sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki.

Sąd nie uwzględnił wypłaconych powódce przez pozwaną „premi” . Były to bowiem odrębne świadczenia umowne, o charakterze uznaniowym, wypłacane pod innym tytułem niż wynagrodzenie (odrębny tytuł przewidziany explicite w osobnej jednostce redakcyjnej umowy), przy czym ustawa o minimalnym wynagrodzeniu zapewnia zatrudnionemu minimalne wynagrodzenie za wykonaną pracę, niezależnie od ewentualnych premii uznaniowych, tym samym w razie zaniżenia wynagrodzenie poniżej minimalnych stawek zatrudniającego nie może powoływać się na wypłacone premie uznaniowe. Reforma wprowadzona go ustawy o minimalnym wynagrodzeniu przez rozszerzenie ochrony na osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych miała na celu zrównanie ich ochrony z osobami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę. Tak samo zatem jak osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę ma roszczenie o wyrównanie pensji w razie jej zaniżenia poniżej minimalnej krajowej, tak samo osoba zatrudniona na podstawie tzw. umowy-zlecenia – w każdym przypadku obrona zatrudniającego z powołaniem się na „premie” o uznaniowym charakterze nie może być skuteczna.

Odsetki ustawowe za opóźnienie należne były powódce od każdej miesięcznej (zaległej) raty od 11. dnia kolejnego miesiąca, skoro termin na wypłatę upływał 10. dnia każdego miesiąca (art. 481 § 1 i 2 k.c.). Sąd jednak był związany żądaniem pozwu i zasądził odsetki zgodnie z żądaniem pozwu tj. z niższej wysokości niż przysługiwała powódce (w zakresie roszczenia odsetkowego powódka nie rozszerzyła bowiem powództwa).

V. Koszty procesu

O kosztach sąd orzekł na podstawie odpowiedzialności za wynik procesu stosownie do art. 100 k.p.c. w zw. z 98 § 1 i 3 k.c., stosunkowo te koszty rozdzielając. Powódka wygrała w 93,3% (zasądzono 3 816 zł z dochodzonych 4 088 zł), tym samym pozwana powinna ponieść 93,3% sumy kosztów procesu. Suma ta wynosi 2 234 zł, z czego pozwana poniosła 917 zł (17 zł opłaty skarbowej oraz 900 zł wynagrodzenia pełnomocnika zgodnie z § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych – sąd uznał, że zmiana pełnomocnika w toku procesu obciąża pozwaną i nie stanowi uzasadnionego kosztu, który podlegałby rozliczeniu między stronami), z kolei powódka 1 317 zł (400 zł opłat od pozwu, w tym od rozszerzenia, 17 zł opłaty skarbowej oraz 900 zł wynagrodzenia pełnomocnika na tej samej podstawie co u pozwanej). Różnica między kosztami, które powinna ponieść pozwana (2 084,32 zł co stanowi 93,3% z 2 234 zł) a kosztami przez nią poniesionymi (917 zł) wynosi 1 167,32 zł, i taką kwotę sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki.

Z.ądzenia:

- odnotować uzasadnienie;
- odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanej r. pr. W. przez umieszczenie w portalu informacyjnym,
- odnotować aktualny adres pełnomocnika powódki (z pisma z 11 stycznia 2023 r.).

W., 3 lutego 2023 roku asesor sądowy Mateusz Janicki