

Sygn. akt VP 137/18

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

19 grudnia 2018 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy:

Protokolant: starszy protokolant sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 19 grudnia 2018 roku w Rybniku

sprawy z powództwa D. K.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w K.

o wynagrodzenie

1. zasądza od strony pozwanej (...) sp. z o.o. w K. na rzecz powoda D. K. kwotę 7.731,40 zł (siedem tysięcy siedemset trzydzieści jeden złotych 40/100) tytułem wynagrodzenia za pracę oraz ekwiwalentu za urlop za rok 2015 i 2016 wraz z odsetkami ustawowymi (w tym odsetkami ustawowymi za opóźnienia od 1.01.2016 r.) od kwot:

- a) 400,20 zł od dnia 11 lutego 2015 roku,
- b) 478,40 zł od dnia 11 marca 2015 roku,
- c) 331,20 zł od dnia 11 kwietnia 2015 roku,
- d) 110,40 zł od dnia 11 maja 2015 roku,
- e) 110,40 zł od dnia 11 czerwca 2015 roku,
- f) 478,40 zł od dnia 11 lipca 2015 roku,
- g) 441,60 zł od dnia 11 sierpnia 2015 roku,
- h) 294,40 zł od dnia 11 września 2015 roku,
- i) 322,00 zł od dnia 11 października 2015 roku,
- j) 552,00 zł od dnia 11 listopada 2015 roku,
- k) 423,20 zł od dnia 11 grudnia 2015 roku,

- l) 211,60 zł od dnia 11 stycznia 2016 roku,
- m) 665,60 zł od dnia 11 lutego 2016 roku,
- n) 124,80 zł od dnia 11 marca 2016 roku,
- o) 124,80 zł od dnia 11 kwietnia 2016 roku,
- p) 291,20 zł od dnia 11 maja 2016 roku,
- q) 540,80 zł od dnia 11 czerwca 2016 roku,
- r) 124,80 zł od dnia 11 lipca 2016 roku,
- s) 457,60 zł od dnia 11 sierpnia 2016 roku,
- t) 1.248,00 zł od dnia 1 sierpnia 2016 roku,

2. oddała powództwo w pozostałym zakresie;

3. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

4. wyroki w pkt 1 do kwoty 792 zł (siedemset dziewięćdziesiąt dwa złote) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

5. nakazuje pobranie od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Rybniku kwotę 397 zł (trzysta dziewięćdziesiąt siedem złotych) tytułem zwrotu kosztów sądowych.

Sygn. akt V P 137/18

## UZASADNIENIE

Powód D. K. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) Sp. z o.o. w K. 7947,60 zł. Uzasadnił, że od 1 stycznia 2015 roku do 31 lipca 2016 roku świadczył na rzecz pozwanej usługi ochrony mienia na obiekcie elektrowni (...) na podstawie umowy zatytułowanej „umowa zlecenie”. W tym samym czasie był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w (...) sp. z o.o. P. (podmiotem powiązany z pozwaną) i na mocy tej umowy również wykonywał pracę ochroniarza na obiekcie elektrowni (...). Co więcej, okresie do 31 grudnia 2014 roku powód był zatrudniony przez pozwaną do tych samych czynności na podstawie umowy o pracę. Wnosząc, strony w spornym okresie łączył stosunek pracy a nie umowa zlecenia. Wynagrodzenie powoda było ustalone na poziomie 5,80 zł za godzinę, było więc niższe w stosunku do wynagrodzenia minimalnego obowiązującego w danym roku. Powód wniósł także o zasądzenie 1248 zł tytułem ekwiwalentu za 15 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w 2015 i 2016 roku oraz o zasądzenie odsetek od powyższych kwot. (vide k. 3-5)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Wskazała, że strony były związane umową cywilnoprawną – umową zlecenia. Zakwestionowała także stawki wynagrodzenia wskazane przez powoda. Uzasadniła, że wolą stron było zawarcie umowy zlecenia i nie wystąpiły konstytutywne cechy stosunku pracy. (vide k. 23-26)

### **Sąd ustalił:**

Powód D. K. zawarł z pozwaną (...) Sp. z o.o. w K. trzy kolejne umowy zatytułowane „umowa zlecenia” na czas określony obejmujący okres łącznie od 26 stycznia 2015 roku do 30 września 2016 roku. W ramach tych umów miał za zadanie ochraniać zleczone mienie za wynagrodzeniem w wysokości 5,80 zł brutto za godzinę. W treści umowy ustalono, że zleceniobiorca zobowiązuje się do wykonywania zlecenia w ramach czasowych wskazanych przez

kontrahenta zleceniodawcy. Wskazano także, iż „zleceniobiorca wykonuje czynności w sposób samodzielny, z należytą starannością bez bezpośredniego nadzoru i kierownika ze strony zleceniodawcy, że może powierzyć wykonywanie czynności zleconej osobie trzeciej jedynie za zgodą zleceniodawcy oraz że ma możliwość ustalania ze zleceniodawcą ilości godzin do wykonania w danym miesiącu wg potrzeby zleceniodawcy”. Ustalono, że wypłata należności za wykonanie usługi będzie płatna comiesięcznie w ciągu 10 dni od daty potwierdzenia przez zleceniobiorcę wykonania umowy i złożenia przez zleceniobiorcę rachunku, nie wcześniej jednak niż 10 dnia następnego miesiąca. Przewidziano okres wypowiedzenia wynoszący 3 dni. Umowa zawierała także adnotację, iż zleceniobiorca został poinformowany o wszystkich skutkach prawnych wynikających z faktu zawarcia umowy cywilno-prawnej oraz, że jego świadomym celem i zamierzonym działaniem było zawarcie umowy zlecenia a zawarta umowa nie rodzi żadnych skutków wynikających z przepisów kodeksu pracy.

Ostatnia umowa została wypowiedziana przez powoda i zakończyła się 18 lipca 2016 roku.

Dowód: umowy zlecenia k. 7-8, 36, pismo ZUS k. 14, ZUS ZZA k. 35, ZUS ZWUA k. 39, wypowiedzenie k. 40, zaświadczenie o zatrudnieniu k. 41, roczne karty wynagrodzeń k. 42-44.

W okresie od 1 stycznia 2013 roku do 31 grudnia 2014 roku oraz od 15 sierpnia 2016 roku do 20 września 2016 roku powoda i pozwaną łączył stosunek pracy. Powód był zatrudniony na stanowisku dozorczy.

Dowód: umowy o pracę i świadectwo pracy k. 10-13.

Powód w okresie od 1 stycznia 2015 roku do 31 grudnia 2016 roku (tj. w okresie pokrywającym się ze sporną „umową zlecenia”) był związany umową o pracę z Przedsiębiorstwem Usługowym (...) Sp. z o.o. w P.. Także zajmował stanowisko dozorczy.

Dowód: umowa o pracę k. 9.

Wyrokiem z 27 marca 2017 roku tut. Sąd ustalił, że Przedsiębiorstwo Usługowe (...) Sp. z o.o. w P. łączył stosunek pracy z powodem w okresie od 1 stycznia do 25 kwietnia 2013 roku, tj. w okresie, w którym był także związany stosunkiem pracy z pozwaną.

Dowód: wyrok w sprawie V P 25/14 k. 138.

Praca powoda dla pozwanej jak i dla spółki (...) dotyczyła terenu Elektrowni w R.. Był jeden grafik dla powoda sporządzany na cały miesiąc i obejmował zarówno pracę świadczoną w ramach stosunku pracy z (...) jak i z „umowy zlecenia” z pozwaną. Po przepracowaniu godzin etatowych w ramach umowy o pracę kolejne godziny w danym miesiącu (nadgodziny) były wypracowywane w ramach „umowy zlecenia”. Powód potwierdzał swoją obecność podpisem na liście. Zakres pracy, sposób jej wykonywania, obowiązki, zadania, były takie same na umowę o pracę, jak i na „umowę zlecenia”. Nie było żadnych różnic. Zajmował się ochroną osób i mienia na terenie Elektrowni (...). Nie było też różnic w nadzorze i w sposobie jego wykonywania. Dowódca objeżdżał posterunki i kontrolował wykonywane czynności, wyposażenie. On też decydował o „zejściu” z posterunku. Ta sama osoba i w taki sam sposób wykonywała nadzór, gdy powód pracował na „umowę zlecenia” i na umowę o pracę. Dowódca nie zmieniał się mimo zmiany pracodawcy. Teoretycznie powód miał możliwość wyznaczenia zastępstwa za siebie celem realizacji „umowy zlecenia” jednak musiał uzyskać na to zgodę pozwanej a osoba zastępująca musiała posiadać odpowiednie kwalifikacje tj. legitymację pracownika ochrony. Jeżeli jednak nie znalazł odpowiedniej osoby, która mogłaby go zastąpić, musiał osobiście stawić się w pracy w wyznaczonym miejscu i czasie. Powód miał możliwość wyboru dni, w które chce świadczyć pracę w ramach „umowy zlecenia” spośród dni wskazanych przez zleceniodawcę. Jednak jeżeli żaden ze zleceniobiorców nie zgłosił się do pracy i brakowało obsady danego dnia, to pozwana decydowała, który zleceniobiorca ma stawić się w pracy, w jakim miejscu i w jakim czasie. Powód musiał być stale dyspozycyjny, gdyż w razie braku obsady pozwana zobowiązywała go do świadczenia pracy w dodatkowe dni bądź też „w nadgodzinach” tj. po godzinach pracy wypracowanych w ramach stosunku pracy z (...).

Pozwana nie udzielała powodowi urlopu wypoczynkowego, nie wypłaciła mu także ekwiwalentu z tego tytułu.

Dowód: zeznania świadka J. M. k. 75v-76, zeznania świadka H. Z. k. 76-76v, częściowo zeznania świadka J. H. – płyta k. 34 w dołączonych aktach IV Po 13/18, zeznania świadka J. R. k. 135v-136, przesłuchanie powoda l. 136v-137, ostatnia okoliczność bezsporna.

W ramach „umowy zlecenia” powód przepracował dla pozwanej: w styczniu 2015r. - 88 godzin, w lutym 2015r. - 104 godziny, w marcu 2015r. - 72 godziny, w kwietniu 2015r. -24 godziny, w maju 2015r. - 24 godziny, w czerwcu 2015r. - 104 godziny, w lipcu 2015r. - 96 godzin, w sierpniu 2015r. - 64 godziny, we wrześniu 2015r. - 72 godziny, w październiku 2015r. - 120 godzin, w listopadzie 2015r. - 92 godziny, w grudniu 2015r. - 46 godzin, w styczniu 2016r. - 128 godzin, w lutym 2016r. - 24 godziny, w marcu 2016r. - 24 godziny, w kwietniu 2016r. - 56 godzin, w maju 2016r. - 104 godziny, w czerwcu 2016r. - 24 godziny, w lipcu 2016r. - 88 godzin. Otrzymał z tego tytułu łącznie 7853,20 zł.

Dowód: rachunki k. 45-50 i 85-104, płyta CD k. 84, pismo ZUS k. 14.

Pozwana była powiązana ze spółką (...). Wspólnicy pozwanej (A. i S. W.) byli także wspólnikami (...) Sp. z o.o., która z kolei była wspólnikiem spółki (...).

Okoliczności bezsporne.

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie zgromadzonych i powołanych wyżej dowodów z dokumentów, z zeznań świadków J. M., H. Z., J. R. i częściowo J. H. oraz z przesłuchania powoda, które wraz z dowodami z dokumentów wzajemnie się uzupełniają tworząc wyrazisty obraz całości sprawy.

Sąd nie dał wiary świadkowi J. H. i pozwanej co do twierdzenia, że powód miał wolny wybór formy zatrudnienia. Pozostali słuchani w sprawie świadkowie zgodnie z powodem wskazywali, że zawarcie z pozwaną „umowy zlecenia” było obowiązkowe, jeśli chcieli pracować dla firmy (...). Ich zeznania były spójne i wiarygodne. Brak też podstaw by wierzyć J. H. i pozwanej, że powód miał pełną swobodę woli wyboru, kiedy wykonywał usługę z „umowy zlecenia”. Wprawdzie wybierał „z puli” dni do obłożenia te, które bardziej mu odpowiadały, jednak wybór ten był ograniczony a jeśli brakowało obsady pozwana nakazywała zleceniobiorcom (w tym powodowi) świadczenie pracy we wskazanym czasie. Świadek H. wskazywała także, iż każda z firm miała zatrudnionego swojego dowódcę zmiany, jednak mimo to, dowódca nie zmieniał się wraz ze zmianą pracodawcy, co potwierdzili pozostali świadkowie.

Mimo formalnego dopuszczenia podstawą ustaleń faktycznych nie stał się dowód z zeznań świadka R. B., gdyż wniosek pozwanego o przeprowadzenie tego dowodu został cofnięty. Sąd pominął dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości ( o który to dowód wnioskował powód), gdyż wyliczenia świadczeń dokonane przez powoda były precyzyjne, a strona pozwana co do zasady nie kwestionowała ich wysokość (i sposobu ich wyliczenia) tylko samą pierwotną zasadność ich żądania, twierdząc, że strony łączyła umowa zlecenia a nie umowa o pracę.

### **Sąd zważył:**

Jak stanowi art. 22 § 1 kp 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. W myśl regulacji art. 22 § 1<sup>1</sup> kp zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Zgodnie z zasadą swobody zawierania umów, zawartą w art. 353<sup>1</sup> kc „strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego”. Przepis ten na podstawie art. 300 kp znajduje zastosowanie także do stosunku pracy, który również jest stosunkiem zobowiązaniowym.

W myśl powołanej zasady, strony mają zatem pełną swobodę w zakresie wyboru oraz kształtowania treści łączącego je stosunku zobowiązaniowego. Oczywiście jest, że swoboda ta nie oznacza jednak całkowitej dowolności, albowiem

przywołany wyżej przepis wprost wymaga, aby treść umowy nie sprzeciwiała się przepisom ustawy i zasadom współzycia społecznego, a także naturze, czyli właściwości danego stosunku prawnego. Niezależnie zatem od deklaracji stron, co do nazwy zawieranej umowy oraz treści jej postanowień, o rodzaju łączącego strony stosunku prawnego rozstrzyga sposób jego realizacji. W razie sporu co do rodzaju zawartej pomiędzy stronami umowy, zastosowanie znajdują dyrektywy interpretacyjne zawarte w art. 65 § 1 i 2 kc, zgodnie z którymi oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współzycia społecznego oraz ustalone zwyczaje, natomiast w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. O materialnoprawnym charakterze umowy nie decyduje zatem sama nazwa nadana jej przez strony, lecz przede wszystkim treść czynności cywilnoprawnej, na którą składają się prawa i obowiązki stron umowy, czyli sposób wykonywania danej umowy w praktyce. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz w doktrynie przyjmuje się, że jeżeli zawarta umowa zawiera elementy typowe zarówno dla umowy o pracę, jak i dla umowy cywilnoprawnej, to wówczas niezbędnym warunkiem do zakwalifikowania takiej umowy jako umowy o pracę jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający.

Między innymi w wyroku z 17.02.2016r., sygn. III A Ua 1577/15, Sąd Apelacyjny w Gdańsku stwierdził, że „o zakwalifikowaniu danej umowy jako umowy o pracę nie decyduje wyłącznie ani nazwa umowy, ani też jej formalne postanowienia, ale przede wszystkim sposób jej wykonywania, a w szczególności realizowanie przez strony - nawet wbrew tym postanowieniom - cech charakterystycznych dla stosunku pracy, które odróżniają zawartą i realizowaną umowę od innych cywilnoprawnych umów o świadczenie usług”.

Do podstawowych cech stosunku pracy należy dobrowolność zobowiązania, zarobkowy charakter, obowiązek osobistego świadczenia pracy, ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę, ciągłość świadczenia pracy łącząca się zwłaszcza z tym, że pracownik nie zobowiązuje się do wykonywania określonych czynności, lecz do starannego działania w procesie pracy, ale przede wszystkim do podstawowych cech stosunku pracy należy podporządkowanie pracownika czyli kierownictwo pracodawcy, wyrażające się między innymi w możliwości wydawania pracownikowi poleceń dotyczących czasu i miejsca pracy oraz sposobu wykonywania pracy.

Natomiast zgodnie z art. 734 § 1 kc przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. W myśl art. 750 kc do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu. Odesłanie to znajduje zastosowanie wówczas, gdy przedmiotem umowy jest wykonywanie czynności faktycznych (w odróżnieniu od czynności prawnych), a umowa nie jest unormowana w przepisach dotyczących innych umów nazwanych, takich jak umowa o dzieło, agencyjna, komisu itp. Umowa zlecenia oraz umowa o świadczenie usług, o których mowa w art. 750 kc, podobnie jak umowa o pracę, są umowami starannego działania, a zatem celem tych umów może być również wykonywanie określonych powtarzających się czynności, które w przypadku umów cywilnoprawnych mogą ale nie muszą zmierzać do osiągnięcia konkretnego rezultatu.

W umowie zlecenia strony również mogą określić miejsce i czas wykonywania pracy zleconej, jeżeli wymaga tego przedmiot zlecenia. Umowa zlecenia nie musi być odpłatna, podczas gdy umowa o pracę ma zawsze charakter zarobkowy, jednakże w praktyce regułą jest zlecenie odpłatne. Umowa zlecenia może zezwalać na przekazanie wykonania zobowiązania osobie trzeciej, a zatem inaczej niż ma to miejsce w przypadku stosunku pracy, na podstawie umowy zlecenia nie jest bezwzględnie wymagane osobiste świadczenie pracy. Przede wszystkim jednak odpłatne zlecenie (świadczenie usług), różni się od umowy o pracę tym, że nie stwarza stosunku podporządkowania.

Dla stwierdzenia, że w treści stosunku prawnego łączącego strony występuje podporządkowanie, z reguły wskazuje się na takie elementy jak określony przez pracodawcę czas pracy i miejsce wykonywania czynności, obowiązek przestrzegania przez pracownika norm pracy, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do sposobu wykonywania pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonych zadań oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika, obowiązek osobistego świadczenia pracy, w tym zwłaszcza zakazu wyręczania się osobami trzecimi.

Powód świadczył pracę osobiście. Miał wprawdzie możliwość wyznaczenia zastępstwa, jednak możliwość ta była ograniczona do kręgu konkretnych osób (współpracujących już z pozwaną) i obwarowana zgodą pozwanej. Jednakże, jeżeli powód nie znalazł osoby chętnej do zastąpienia go w konkretnym dniu, miał obowiązek osobistego świadczenia pracy w czasie i miejscu wskazanym przez pozwaną, dostosowanym do wymagań podmiotu zamawiającego obsługę ochrony (Elektrowni (...)). Powód mógł wybrać, kiedy chce świadczyć pracę jednak wybór ten dotyczył dni wskazanych przez pozwaną. Pracownicy pozwanej musieli dogadać się co do tego, który z nich którego dnia i jakich godzinach będzie pracował, jednak musieli zrobić to w taki sposób, by obłożyć wszystkie wskazane przez pozwaną dniówki. Jeżeli nie było chętnych do pracy w danym dniu bądź czasie, pozwana wskazywała pracownika, który ma się stawić w pracy. Praca odbywała się na rachunek i ryzyko pozwanej a także pod jej kierownictwem. Pozwana wraz ze spółką (...) miały obowiązek zapewnić ciągłość ochrony danego obiektu i z uwagi na braki kadrowe w (...) pracownicy tej spółki zatrudniani byli przez pozwaną w ramach „umów zlecenia”. Powyższe rozwiązanie pozwalało na to, by mimo niedoborów osobowych wywiązać się z umowy na dostawę usługi ochrony i jednocześnie za wykonaną pracę płacić „zleceniobiorcom” mniej (gdyby świadczyli pracę w nadgodzinach dla (...), musieliby otrzymać dodatek do wynagrodzenia). Praca wykonywana przez powoda jak i sposób nadzoru nie różniły się od pracy świadczonej w tym samym czasie dla (...) jak i nadzoru w ramach stosunku pracy z tym podmiotem. Wyznaczano jeden grafik pracy, wspólny dla pracodawcy i zleceniodawcy, obejmujący zarówno godziny pracy w ramach stosunku pracy jak i „umowy zlecenia”. Powód potwierdzał swoją obecność podpisem pracując w ramach godzin ze stosunku pracy jak i w ramach „zlecenia”. Nie mógł samowolnie oddalić się z miejsca świadczenia pracy, musiał mieć zgodę dowódcy. Powód przed podpisaniem „umowy zlecenia” z pozwaną pozostawał z nią w stosunku pracy i ten stosunek także niczym nie różnił się od następującej po nim „umowy zlecenia”. Zmieniła się jedynie teoretycznie forma zatrudnienia. Powód nadal zajmował się ochroną tego samego obiektu, robił to w ten sam sposób, nadzór dowódcy był jednakowy. Pozwana nie kwestionuje, że wtedy strony łączył stosunek pracy, niezasadne jest więc twierdzenie, że pozwana zatrudniała następnie powoda na podstawie umowy zlecenia. Zauważyć należy, iż same zapisy „umowy zlecenia” wskazują, że umowa ta dotyczy pracowniczego stosunku np. „zleceniobiorca zobowiązuje się do wykonywania zlecenia w ramach czasowych wskazanych przez kontrahenta zleceniodawcy” (§ 1 pkt 5 umowy k. 7), „świadczenie usług odbywać się będzie przy zastosowaniu sprzętu, wyposażenia i materiałów zleceniodawcy” (§ 2), „z tytułu wykonywanych czynności zleceniobiorca otrzyma wynagrodzenie(...)wyplata należności za wykonana usługę płatna będzie przez zleceniodawcę comiesięcznie w ciągu 10 dni” (§ 5) „w przypadku niemożności stawienia się do wykonania czynności zleceniobiorca zobowiązuje się do powiadomienia zleceniodawcy co najmniej 24 godziny przed planowana godziną rozpoczęcia” (§ 6 pkt 5) „umowa zostaje zawarta na czas określony”(§ 7). Gdy strona pozwana była przekonana, że zaproponowana powodowi umowa ma rzeczywiście tylko charakter umowy cywilnoprawnej to nie zamieszczałaby § 12 umowy szczegółowej zobowiązującej deklaracji dla powoda, że umowa ta nie wywiera żadnych skutków na gruncie przepisów prawa pracy.

Wskazane wyżej okoliczności, w szczególności podporządkowanie i nadzór pozwanej, potwierdzanie przybycia na liście, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonych zadań, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność są cechami charakterystycznymi dla stosunku pracy.

Mimo tego, że strony nazwały umowę „umową zlecenia”, że powód podpisał oświadczenie sugerujące, iż jego wolą było właśnie zawarcie takiej umowy, że pozwana pouczyła go o różnicach pomiędzy umową zlecenia a stosunkiem pracy, łączący strony stosunek był w rzeczywistości stosunkiem pracy. Powodowi należało się więc wynagrodzenie odpowiadające co najmniej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę.

Na mocy rozporządzenia Rady Ministrów z 11 września 2014 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2015 r. (Dz. U. z 15 września 2014 r.) minimalne wynagrodzenie za pracę w 2015r. wynosiło 1750 zł, z kolei zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z 11 września 2015 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r. (Dz. U. z 14 września 2015 r.) minimalne wynagrodzenie za pracę w 2016 r. wynosiło 1850 zł.

Pozwana zarówno w 2015 jak i w 2016 roku płaciła powodowi 5,80 zł za godzinę pracy. Powód w 2015 roku przepracował łącznie 906 godzin, z kolei w 2016 roku 448 godzin. W 2015 roku pozwana winna była płacić powodowi

wynagrodzenie z zastosowaniem miesięcznej stawki 1750 zł a w roku 2016 – 1850 zł. Płaciła natomiast 5,80 zł za godzinę. Powód żądał zapłaty poprzez wyrównanie stawki za godziny w 2015 roku do kwoty 10,40 zł za godzinę a w 2016 roku – 11 zł za godzinę. Pozwana kwestionowała stawki wskazane przez powoda podając jedynie, że należy zastosować te, które wynikają z zawartej umowy zlecenia (5,80 zł za godzinę). Ilość wskazanych przez powoda godzin wypracowanych dla pozwanej została przez niego wykazana, z wyjątkiem godzin pracy we wrześniu 2015 roku. Powód początkowo wskazywał, że świadczył pracę w wymiarze 117 godzin, natomiast z przedłożonych rachunków wynika, że przepracował wówczas 72 godziny, gdyż część godzin tego miesiąca dotyczyła incydentalnej imprezy i za te godziny zastosowano inną, wyższą stawkę.

W myśl art. 154 § 1 pkt 2 kodeksu pracy wymiar urlopu wynosi 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Zgodnie z art. 171 § 1 kp w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Powód pracował u pozwanej od 26 stycznia 2015 roku do 30 września 2016 roku. Pozwana kwestionowała roszczenie powoda jedynie co do zasady, utrzymując, że stosunkiem łączącym strony była umowa zlecenia, a nie stosunek pracy. Skoro ustalono, że strony wiązał stosunek pracy, powodowi należny był urlop wypoczynkowy. Pozwana bezspornie nie udzieliła powodowi urlopu w okresie zatrudnienia, winna więc wypłacić mu ekwiwalent w chwili rozwiązania umowy.

W związku z powyższym, na podstawie przytoczonych przepisów zasądzone od pozwanej na rzecz powoda wynagrodzenie za pracę za miesiące od stycznia 2015 roku do lipca 2016 roku w łącznej kwocie 6483,40 zł. Należność wyliczono mnożąc ilość przepracowanych godzin w danym miesiącu razy stawkę żadaną za godzinę (906 godz. w 2015 r. x 10,40 zł i 448 w 2016 r. x 11 zł) a następnie odejmując kwoty już wypłacone przez pozwaną, wynikające z liczby godzin wskazanych na rachunkach. W pozostałym zakresie powództwo o wynagrodzenie oddalono. Wobec tego, że pozwana nie kwestionowała wysokości żadanej kwoty tytułem ekwiwalentu, zasądzone na rzecz powoda 1248 zł. Rygor natychmiastowej wykonalności nadano na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 zd. 1 kpc co do kwoty 792 zł, stanowiącej średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z 3 ostatnich miesięcy ((1144 zł + 264 zł + 968 zł) : 3).

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 kc w zw. z art. 300 kp. W myśl art. 85 § 2 kp wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z nie później niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Wynagrodzenie było wymagalne 11 dnia każdego kolejnego miesiąca, od tych dat należało więc zasądzić odsetki. Prawo do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy stało się z kolei wymagalne z dniem rozwiązania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 1.3.2017 r., sygn. II BP 11/15). Powód żądał odsetek od 1 sierpnia 2016 roku, zasądzone więc zgodnie z żądaniem, mimo, że świadczenie było wymagalne już 18 lipca 2016 roku.

O kosztach zastępstwa procesowego stron orzeczono na mocy art. 100 zd. 2 kpc i na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800), w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania. Pozwana przegrała spór, wobec czego winna zwrócić na rzecz powoda 1350 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 97 i 13 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z 28 lipca 2005 roku (Dz.U. z 2016 r. poz. 623) Sąd obciążył pozwaną kosztami opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.