

Sygn. akt V P 241/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

19 października 2021 roku

Sąd Rejonowy w Rybniku, V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Protokolant : osobiście

po rozpoznaniu 19 października 2021 roku w Rybniku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa J. W.

przeciwko (...) Spółka Akcyjna w W.

o wynagrodzenie i ekwiwalent za urlop oraz wydanie świadectwa pracy

1. zasądza od strony pozwanej (...) Spółka Akcyjna w W. na rzecz powoda J. W. kwotę 5 200 zł (pięć tysięcy dwieście złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 23 lipca 2020 r. tytułem wynagrodzenia za pracę za maj i czerwiec 2020 r.;
2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1 603,42 zł (tysiąc sześćset trzy złote 42/100) tytułem ekwiwalentu za urlop za 2020 r.;
3. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1 350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. wyrokowi w pkt 1 i 2 do kwoty 2 600 zł (dwa tysiące sześćset złotych) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;
5. nakazuje pobranie od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa- Sądu Rejonowego w Rybniku kwoty 400 zł (czteryście złotych) tytuł zwrotu kosztów sądowych.

Sygn. akt V P 241/20

UZASADNIENIE

Powód J. W. wniósł przeciwko pozwanej (...) S.A. w W. pozew o zasądzenie na jego rzeczy kwoty 5 200 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 23 lipca 2020 roku tytułem wynagrodzenia za pracę za maj i czerwiec 2020 roku, a także kwoty 1 603,42 zł tytułem ekwiwalentu za urlop za 2020 rok. Nadto, wniósł o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, że wykonywał pracę w miejscu i czasie określonym przez pozwaną oraz pod jej nadzorem. W ocenie powoda strony faktycznie pozostawały w stosunku pracy, a pracę polegającą na ochronie mienia znajdującego się na terenie parkingu przy sklepie (...) w R., świadczył w pełnym wymiarze czasu pracy. Dodatkowo, powód wskazał, że roszczenie o ekwiwalent za urlop ma charakter pochodny względem roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Pozwana zaprzeczyła jakoby stosunek łączący ją z powodem nosił cechy stosunku pracy. Pozwana dodała, że dominującymi cechami były elementy cywilnoprawne. Pozwana podkreśliła, że powód nie był zobowiązany do osobistego świadczenia pracy, a nadto wykonywał obowiązki samodzielnie. Pozwana zaznaczyła, że kontrola wykonywanych przez powoda czynności mieściła się w granicach cywilnoprawnego świadczenia usług tj. sprawdzano czy przedmiot umowy jest realizowany z należytą starannością i zgodnie z ustaleniami stron. Pozwana wskazała też, że powód nie miał obowiązku podporządkowywania się poleceniom zleceniodawcy. Dodatkowo, pozwana zaznaczyła, że fakt, iż powód świadczył usługę jedynie na obiekcie C. w R. nie oznacza, że nie mógł zostać skierowany do pracy na innych obiektach. Z kolei czas pracy powoda nie był stały i regularny. W ocenie pozwanej, obie strony wyraźnie wyraziły wolę zawarcia umowy cywilnoprawnej, a powód w momencie zawierania umowy ani w trakcie jej trwania nawet nie sugerował, że nie akceptuje tej formy świadczenia usług i chciałby wykonywać obowiązki w charakterze pracownika. Pozwana wskazała również, że powód świadczył na jej rzecz usługi od 1 marca 2020 roku do 30 kwietnia 2020 roku, a zatem roszczenie o wynagrodzenie za pracę w miesiącach maju i czerwcu 2020 roku jest bezzasadne. Odnośnie roszczenie o ekwiwalent za urlop pozwana zaznaczyła, że jest ono bezzasadne z uwagi na łączący strony stosunek o charakterze cywilnoprawnym.

Sąd ustalił co następuje:

(...) sp. z o.o. w W. (nr KRS (...)) (dalej jako spółka) jest zleceniobiorcą usługi ochrony obiektu C. w R.. W dniu 1 marca 2017 roku spółka ta zawarła z pozwaną - (...) S.A. w W. (KRS (...)) (dalej wykonawca) umowę o współpracy przy wykonywaniu usług na czas nieokreślony. Zgodnie z treścią umowy spółka i wykonawca zobowiązali się do współpracy na terenie całego kraju przy wykonywaniu umów pomiędzy spółką, a jej kontrahentami. Spółka jako główny realizator zadań wynikających z umów zobowiązał się część lub całość tych zadań przekazywać do realizacji wykonawcy. (§1 pkt 1 i 2). Tytułem wynagrodzenia spółka miała wypłacać wykonawcy za bezpośrednią ochronę fizyczną: kwotę, będącą iloczynem przepracowanych godzin przedstawionych w comiesięcznych wykazach i zryczałtowanej stawki 9 zł za 1 godzinę pracy pracownika ochrony (§6 ust. 1). Pozwana spółka w ramach ww. umowy o współpracy podjęła się podwykonawczej usługi ochrony obiektu C. w R..

Obie wyżej wymienione spółki były ze sobą powiązane kapitałowo i/ lub osobowo (m.in. A. S., A. L. (1)) oraz znajdowały się pod tym samym adresem. Również inne pokrewne w nazwie i w zakresie działania spółki były podobnie powiązane (np. (...) sp. z o.o sp. jawna (nr KRS (...)), (...) SA sp. jawna (KRS (...))). Z kolei spółka (...) sp. z o.o. (nr KRS (...)) to poprzednio Grupa (...) sp. z o.o. która powstała na części majątku wydzielonego ze spółki (...) sp. z o.o.

Powód J. W. od kilku lat wykonywał czynności ochrony na obiekcie C. w R. przy ul. (...) na podstawie „umowy zlecenia” zawartą z pozwaną. Powód zwykle zbiorczo podpisywał ww. umowy w grudniu na kolejny rok. Były to umowy na cały rok ale z okresami na 2 miesiące. Powód nie podejmował większych starań aby przekwalifikować te umowy na umowy o pracę, gdyż miał status emeryta i stosowne z tego tytułu świadczenie. Jak w poprzednich latach- w grudniu 2019 roku (a konkretnie w dniu 16.12.2019 r.) powód podpisał przygotowane przez pozwaną (...) S.A. w W. „umowy zlecenia” , przy czym udało mu się tym razem przezornie skserować jedną z nich przygotowaną na okres od 1 marca 2020 roku do 30 kwietnia 2020 roku, albowiem - co do zasady - pozwana nie przygotowywała powodowi egzemplarza umowy dla niego. W ramach „umowy zlecenia” powód był zobowiązany do zapewnienia ochrony mienia uzgodnionych obiektów wskazanych przez pozwaną polegającej na:

- a) obserwacji i obchodach terenu obiektu w czasie których sprawdzeniu podlegają zamknięcia do pomieszczeń okna, kraty, kłódki, plomby i stan ogrodzenia,
- b) monitorowaniu ruchu osobowego i towarowego i nie wpuszczaniu na teren obiektu osób nieupoważnionych,
- c) wykonywaniu innych czynności mających na celu właściwe wykonywanie zlecenia (§1).

W treści umów wskazano, że zleceniobiorca za pisemną zgodą zleceniodawcy może powierzyć wykonanie zlecenia innej osobie trzeciej (pod warunkiem, że osoba ta spełnia warunki wymagane od zleceniobiorcy) lub dokonać zmiany

terminów, w których będzie wykonywał zlecenie z innymi zleceniobiorcami wykonującymi podobne czynności dla zleceniodawcy (§ 2 ust. 1 zd. 1). Ustalono także, że powód za właściwe wykonanie czynności otrzyma miesięczne wynagrodzenie w wysokości 2 618 zł brutto pod warunkiem przepracowania 154 godzin w ciągu miesiąca na podstawie zestawienia przepracowanych godzin (§4 ust. 1a zd. 1). Umowa zawierała również zapis o tym, że zleceniobiorca nie wykonuje zlecenia pod kierownictwem zleceniodawcy i nie jest jemu podporządkowany, wykonuje je z zachowaniem starannego działania samodzielnie lub za pomocą swojego zastępcy, jeżeli zleceniodawca nie wyraził sprzeciwu co do zastępcy (§ 5 ust. 6 zd. 1), a nadto zapis, że zleceniobiorca oświadcza, iż jest w pełni świadomy tego, że umowa nie jest umową o pracę i nie stosuje się do niej przepisów prawa pracy (§6 zd. 1).

Powód zaprzestał świadczenia pracy na rzecz pozwanej od 1 lipca 2020 rok z uwagi na nieotrzymanie wypłaty za pracę za miesiąc maj oraz czerwiec 2020 roku. Powoda obowiązywały określone godziny pracy (8 godzin dziennie w systemie zmianowym) oraz obowiązek odpowiedniego ubioru na czas pracy. Powód miał możliwość wyboru dni, w które chce świadczyć pracę w ramach „umowy zlecenia” spośród dni wskazanych przez zleceniodawcę. Jednak jeżeli żadna z osób nie zgłosiła się do pracy i brakowało obsady danego dnia, to szef ochrony lub jego zastępca decydował, który zleceniobiorca ma stawić się w pracy, w jakim miejscu i w jakim czasie. Praca powoda podlegała kierownictwu, kontroli oraz ocenie pozwanego. Czynności te pozwana spółka realizowała przez swoich pracowników oraz kierownika ochrony sklepu C. w R. A. L. (2). W pracy ustalane były grafiki pracy oraz prowadzone były listy obecności. Powód składał raporty z pracy w tzw. książce służby. Wynagrodzenie było płatne powodowi przelewem, które realizowała pozwana lub Grupa (...) sp. z o.o.. Pozwana zatrudniała niektóre osoby w oparciu o umowy o pracę na stanowiskach pracowników ochrony. Osoby zatrudniane na umowę o pracę czy na zlecenie wykonywały taką samą pracę, na tych samych warunkach, pod tym samym kierownictwem, dla tego samego podmiotu. Sporządzane były także harmonogramy i książki służby jak tego samego podmiotu. Osoby pracujące na ww. obiekcie nie mieli świadomości, że istnieją różne spółki mające w członie nazwy „S..

Pozwana nie wypłaciła powodowi wynagrodzenia za maj i czerwiec 2020 roku.

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

Pismem z 15 lipca 2020 roku powód wezwał pozwaną do zapłaty zaległych należności z tytułu stosunku pracy wraz z odsetkami ustawowymi w określonym terminie od otrzymania wezwania. Pozwany nie ustosunkował się do wezwania.

Dowód: umowa zlecenia k.8-8v., wezwanie do zapłaty z 15.07.2020r. wraz z potwierdzeniem nadania i wydrukiem informacji ze śledzenia przesyłek z Poczty Polskiej k.9-11v., wykaz godzin k.25, potwierdzenia przelewów wynagrodzeni z kwietnia i maja 2020r. k.26-27, umowa o współpracy z 1.03.2017r. k.28-30, odpis KRS k. 31-38, potwierdzenia transakcji przelewów k.53-57 i k.86-87, zeznania świadka A. L. (2) k.64v.-65, zeznania świadka J. G. (1) k.76-77, zeznania świadka J. G. (2) k. 76v.-77, przesłuchanie powoda k.77-77v.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci w/w dokumentów, których prawdziwości strony nie kwestionowały, a także w oparciu o zeznania świadków i przesłuchanie powoda, które wraz z pozostałymi dowodami tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

Sąd nie dał wiary dowodom przedłożonym przez (...) sp. z o.o. w postaci umów, które miały być zawierane z powodem na przedmiotowe okresy, a także z wykazu przepracowanych godzin (k.24, k.81-85). Sąd odmówił wiarygodności ww. dowodom z uwagi na to, że umowy nie zawierały podpisów powoda, a zatem Sąd uznał je jak i wykaz godzin za fikcyjne i przedłożone przez spółkę (...) jedynie po to aby uwolnić w niniejszym postępowaniu od odpowiedzialności pozwaną spółkę. Przeciwno wiarygodności ww. dokumentów przemawia również fakt, że spółka (...) nie potrafiła przedłożyć żadnych innych dokumentów dotyczących wykonywania czynności na przedmiotowym obiekcie przez powoda i co istotne – pomimo rzekomej umowy na okres V i VI 2020 r.- nie przedłożyła dowodu wypłacenia powodowi wynagrodzenia za ten okres. Sąd miał również na uwadze, że powód zaprzeczył, by zawierał jakiegokolwiek umowy ze spółką (...). Sąd uwzględnił również, że obydwie z umów przedłożonych przez spółkę (...) miały zostać zawarte 16 grudnia 2019 roku podczas, gdy powód w tej samej dacie zawarł umowę z pozwaną. Dodatkowo, znamieną pozostaje

okoliczność, że umowy pozwanej i spółki (...) graficznie są identyczne, mają tę samą treść, a różnią się jedynie nazwą podmiotu w nagłówku.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd wskazuje, że właściwość Sądu w roszczeniach pracowniczych określa art. 461 § 1 k.p.k. zgodnie z którym powództwo w sprawie z zakresu prawa pracy można wytoczyć bądź przed sąd ogólnie właściwy dla pozwanego, bądź przed sąd, w którego obszarze właściwości praca jest, była lub miała być wykonywana. W tym miejscu Sąd zaznacza, że powód de facto dochodził roszczeń ze stosunku pracy, gdyż cywilnoprawne elementy w stosunku prawnym między stronami w rzeczywistości nie występowały. Wobec tego, tutejszy Sąd był właściwy do rozpoznania roszczeń powoda.

Następnie, Sąd wskazuje, że w sprawie zachodziła konieczność przesłankowego zbadania istnienia stosunku pracy. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego powództwo o ustalenie ma charakter prewencyjny, który wynika z istoty stosunku prawnego w żądaniu samodzielnego ustalenia prawa lub stosunku prawnego. Interes ten z reguły odpada, gdy prawo powoda zostało już naruszone i istnieje możliwość dochodzenia świadczenia wynikającego z naruszenia. Wyjątkowo można uznać dopuszczalność żądania ustalenia stosunku prawnego lub prawa „obok” możliwości dochodzenia świadczenia, a to wówczas, gdy ze spornego stosunku wynikają dalej idące skutki, których powództwo o świadczenie nie wyczerpuje (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18.11.1992r. III CZP 131/92).

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 § 1¹ 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. 353¹ 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 współżycia 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 współżycia 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. 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” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 17.02.2016r. sygn. III A Ua 1577/15).

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 działa 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.

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.

Powierzenie pracownikowi zadań polegających na ochronie mienia charakteryzuje się pewną rodzaju dowolnością, nie może oznaczać braku jego podporządkowania względem pracodawcy. Istotne jest również, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, co należy do pracodawcy organizującego proces pracy, a ta okoliczność przesądza o istnieniu stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18.02.2016r. II PK 352/14).

W toku postępowania ustalono, że powód od wielu lat świadczył pracę dla pozwanej (...) S.A. (jako podwykonawcy (...) sp. z o.o.). Proceder stosowany przez pozwaną i powiązane z nią kapitałowo i/lub osobowo spółki ma na celu obejście przepisów prawa pracy i uniknięcie zawierania z pracownikami umów o pracę, mimo iż faktycznie osoby te wykonują w sposób ciągły pracę w rozumieniu przepisów prawa pracy, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, pod jego kierownictwem i w przypadku powoda w pełnym wymiarze czasu pracy. Bez znaczenia pozostaje fakt, że w niektórych okresach podmiotem który dokonywał przelewu wynagrodzenia powodowi była Grupa (...) sp. z o.o., bowiem pracodawca może posłużyć innym podmiotem który dokona technicznej czynności przelewu. W ocenie Sądu powyższe spółki stworzyły specjalnie taki mechanizm działania aby zatrudnione w nich osoby miały trudności w udowodnieniu, że de facto pozostają w stosunku pracy (na nie na umowie zlecenia) i że to jeden podmiot ich zatrudnia. Stąd między m.in. sugerowanie, że umowa powoda z danym podmiotem była tylko na 2 miesiące, a następnie miałyby być zawarta z innym, aby po dwóch miesiącach znów została zawarta z pierwszym z nich lub jeszcze z innym podmiotem. Temu służyło też aby w powiązanych spółkach powtarzała się człon nazwy i nie wydawano pracownikom egzemplarza umowy.

Gdyby hipotetycznie nawet założyć (bo nie zostało to wykazane), że w okresie V i VI 2020 r. powód miałby być zatrudniony na przedmiotowym obiekcie przez Grupę (...) sp. z o.o. (aktualnie (...) sp. z o.o.)- tj. rzekomo innego podwykonawcę spółki (...) sp. z o.o. , to byłyby to efekt niedopuszczalnej w świetle przepisów prawa pracy z umowy przedsiębiorców i pozwana nie może korzystać w tej sytuacji ze zwolnienia z odpowiedzialności, tym bardziej, że powoda zmuszałoby to do wytoczenia kolejnego długotrwałego procesu na co wskazuje, że już podawano twierdzenia, że mimo rzekomo zawartej do końca czerwca 2020 umowy, to rozwiązać się ona miała 27.05.2020 r. (mimo że powód świadczył pracę do 30.06.2020 r.). Wszystko to można rozpatrywać też w trybie art. 23¹ kp i odpowiedzialności solidarnej.

Z zebranego materiału dowodowego wynika jednoznacznie, że powód co najmniej od 1.01.2020 r. do 30.06.2020 r. pozostawał cały czas w stosunku pracy na obiekcie C. w R.. Potwierdzają to m.in. zeznania świadków – osób współpracujących z powodem. Powód miał możliwość wyznaczenia zastępstwa, jednak możliwość ta była ograniczona do kręgu konkretnych osób (współpracujących już z pozwaną) i obwarowana zgodą pozwanej. Powód miał możliwość wyboru dni, w które chce świadczyć pracę w ramach „umowy zlecenia” spośród dni wskazanych przez zleceniodawcę.

Jednak jeżeli żadna z osób nie zgłosiła się do pracy i brakowało obsady danego dnia, to szef ochrony lub jego zastępca decydował, który zleceniobiorca ma stawić się w pracy, w jakim miejscu i w jakim czasie. Powód wykonywał pracę w czasie oraz miejscu wskazanym przez pozwaną spółkę, nie mając w tym zakresie żadnej dowolności. Pracodawca miał możliwość wydawania powodowi wiążących poleceń do podjęcia określonych czynności. Powód nie posiadał swobody co do sposobu wykonywanej pracy, musiał on bowiem podporządkować się poleceniom wydawanym przez pozwaną spółkę. Powoda dotyczył obowiązek noszenia odpowiedniego ubioru w czasie pracy, a wykonywana przez niego praca podlegała kierownictwu, kontroli oraz ocenie pracodawcy. Dodatkowo, w ocenie Sądu gdyby strona pozwana była pewna, że zaproponowana powodowi umowa ma rzeczywiście tylko charakter umowy cywilnoprawnej to nie zamieszczałaby m.in. 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, wykonywanie czynności na ryzyko pracodawcy 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. Pozwana nie wypłaciła powodowi wynagrodzenia za maj i czerwiec 2020 roku. Powodowi należało się więc wynagrodzenie odpowiadające co najmniej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę w 2020 roku.

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.

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 należy jest urlop wypoczynkowy. Pozwana bezspornie nie udzieliła powodowi urlopu w okresie zatrudnienia, winna więc wypłacić mu ekwiwalent. Jedynie na marginesie Sąd wskazuje, że podstawę obliczenia ekwiwalentu za urlop stanowi minimalne wynagrodzenie wynagrodzenia, które w 2020 roku wynosiło 2 600 zł brutto. Iloraz podstawy obliczenia ekwiwalentu oraz współczynnik urlopowy, wynoszący w roku 2020 wartość 21,08 daje wynik 123,34. Ten wynik pomnożony przez liczbę dni niewykorzystanego urlopu tj. 13 daje wynik 1 603,42 zł stanowiący kwotę należnego powodowi ekwiwalentu.

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne, Sąd na podstawie przywołanych przepisów zasądził od strony pozwanej (...) Spółka Akcyjna w W. na rzecz powoda J. W. kwotę 5 200 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 23 lipca 2020 roku tytułem wynagrodzenia za pracę za maj i czerwiec 2020 roku (pkt 1) oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1 603, 42 zł tytułem ekwiwalentu za urlop (pkt 2). O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. zasądzając je od dnia następującego po upływie ostatniego dnia w którym pozwana miała możliwość dobrowolnego uregulowania zadłużenia.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 1 k.p.c. oraz na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania zasądzając od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1 350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 3).

Na podstawie art. 477² zd. 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi w pkt 1 i 2 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2 600 zł przyjmując, że powodowi przysługiwało miesięczne wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (pkt 4).

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 nakazał pobranie od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Rybniku kwoty 400 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych (opłata od pozwu).