

Sygn. akt IV P 53/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 września 2017 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marta Ładzińska

Ławnicy: Irena Zawlik, Danuta Dudzik

Protokolant: Agnieszka Łakomiak

po rozpoznaniu w dniu 13 września 2017 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **E. O.**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. w W.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wydanie świadectwa pracy, ekwiwalent za urlop

I. ustala, że powódka E. O. była zatrudniona u strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na podstawie umowy o pracę od dnia 18 kwietnia 2012 roku do 30 listopada 2013 roku na stanowisku kierownika zarządzającego pensjonatu w pełnym wymiarze czasu pracy,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki tytułem ekwiwalentu za urlop kwotę:

- 2.743,03 zł (dwa tysiące siedemset czterdzieści trzy złote 03/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01 grudnia 2012 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,

- 3.464,88 zł (trzy tysiące czterysta sześćdziesiąt cztery złote 88/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01 grudnia 2012 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,

III. zobowiązuje stronę pozwaną do wydania powódce świadectwa pracy - w terminie 14 dni od daty uprawomocnienia się wyroku,

IV. zasądza od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.039,00 zł tytułem kosztów sądowych, od uiszczenia których powódka była zwolniona;

V. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.020 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

VI. wyrokowi w punkcie II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.768 zł.

Irena Zawlik SSR Marta Ładzińska Danuta Dudzik

Sygn. akt IV P 53/15

UZASADNIENIE

Powódka E. O. pozwem z dnia 20.03.2015r. (data wpływu do Sądu) wносиła o ustalenie, że łączył ją z pozwanym (...) Sp. z o.o. w W. stosunek pracy na podstawie umowy o pracę w okresie od 18.04.2012 do 30.11.2013 r. oraz o zobowiązanie pozwanego do wydania powódce świadectwa pracy a także o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 6.207,91 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1.12.2013 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Wniosła także o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu żądania powódka podniosła, że w okresie od 18.04.2012 do 30.11.2013 r. pracowała dla pozwanej spółki w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika – zarządzającego pensjonatu (...) w K.. Przed zawarciem umowy w dniu 18.04.2012 r. pomiędzy stronami odbyła się rozmowa, w czasie której przedstawiciel pozwanej spółki pytał o kwalifikacje powódki, o jej stan rodzinny i dał jej do zrozumienia, że zależy mu na zatrudnieniu powódki na stanowisku kierownika – zarządzającego pensjonatu (...) w K.. Powódka oświadczyła, że jest zainteresowana zawarciem umowy o pracę.

W dniu 18.04.2013 r. strony zawarły umowę, której strony określono jako „zarządzającego” i „pracodawcę”. Zgodnie z jej treścią do zakresu obowiązków powódki należało wykonywanie wskazanych w umowie czynności związanych z kierowaniem pensjonatem (...) w K. za wynagrodzeniem 2.600 zł miesięcznie.

Powódka przystąpiła do pracy w dniu 18.04.2012 r., a przedstawiciel pozwanej spółki na bieżąco nadzorował jej pracę, przekazując powódce swoje uwagi i polecenia. Powódka świadczyła pracę do 30.11.2014 r., a następnie zawarła ze stroną pozwaną umowę o zarządzanie.

Strona pozwana odmówiła potwierdzenia, że łączył ją z powódką stosunek pracy, natomiast w ocenie powódki wszystkie cechy stosunku pracy zostały spełnione. Powódka wykonywała swoją pracę osobiście, pracodawca nie wyrażał zgody na zastąpienie powódki przez inne osoby. Pozwany wyznaczał powódce czas i miejsce pracy, a powódka pozostawała do dyspozycji pracodawcy w miejscu wykonywania pracy. Pozwany kontrolował pracę powódki i udzielał jej wskazówek.

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. w W. w odpowiedzi na pozew wносиła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana spółka zarzuciła, że jej intencją nie było zawarcie umowy o pracę z powódką, a umowy cywilnoprawnej, na co wskazuje powierzenie powódce samodzielnego zarządzania obiektem, brak zapisów o konieczności osobistego świadczenia usług, 6-ciomiesięczny okres wypowiedzenia, przebywanie przez powódkę na terenie pensjonatu 24 godziny na dobę. Powódka miała swobodę wyboru godzin podejmowanych czynności oraz tego, jakie czynności będzie podejmować. Strategiczne kwestie dotyczące obiektu pozostawały w gestii pozwanej co nie czyniło umowy pomiędzy stronami umową o pracę. Pozwana dokonywała jedynie kontroli usług świadczonych przez powódkę, a polecenia wydawane powódce sprowadzały się do generalnych uwag i nie miały charakteru bezpośrednich poleceń, Powódka mogła posługiwać się przy wykonaniu umowy innymi osobami.

Pismem z dnia 7.02.2017 r. (k- 189) powódka sprecyzowała żądanie w zakresie ekwiwalentu za urlop wskazując, że żąda ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w wymiarze 19 dni za 2012 rok i 24 dni za 2013 r., a więc odpowiednio 2.743,03 zł za 2012 r. i 3.464,88 zł za 2013 r.

Swoje stanowisko strony podtrzymywały w toku całego postępowania przed Sądem.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

E. O. od 18.04.2012 do 30.11.2013 r. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę w pozwanej spółce w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika – zarządzającego pensjonatu (...) w K..

Przed zawarciem umowy w dniu 18.04.2012 r. pomiędzy stronami odbyła się rozmowa, w czasie której przedstawiciel pozwanej spółki pytał o kwalifikacje powódki, o jej stan rodzinny i dał jej do zrozumienia, że zależy mu na zatrudnieniu powódki na stanowisku kierownika – zarządzającego pensjonatu (...) w K.. Powódka oświadczyła, że jest zainteresowana zawarciem umowy o pracę.

W dniu 18.04.2012 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Zgodnie z jej treścią do zakresu obowiązków powódki należało wykonywanie wskazanych w umowie czynności związanych z kierowaniem pensjonatem (...) w K. za wynagrodzeniem 2.600 zł miesięcznie. Wynagrodzenie to miało pokrywać wszystkie nakłady i czas pracy zarządzającego. Ponadto umowa przewidywała premię dla powódki – udział 15% w wyniku finansowym.

Zgodnie z umową do dnia 31.07.2012 r. powódka była zatrudniona na okres próbny. Umowa przewidywała sześciomiesięczny okres wypowiedzenia.

(**dowód** : umowa, k – 6-7)

Prezesem zarządu pozwanej spółki była E. R.. Czynności w imieniu spółki podejmował jej mąż – K. R., który od 1.12.2016 r. jest prokurentem spółki.

(**dowód** : odpis KRS strony pozwanej , uchwała, k – 122, zeznania świadków: I. S., k – 150-150v, E. Z ioło, k -151-151v, S. L., k – 276v-277, D. K., k – 331-331v, S. F. , k – 348-349, przesłuchanie powódki, k – 349-350)

Do obowiązków powódki należało kierowanie pensjonatem (...) w K.. Powódka miała zapewnić funkcjonowanie pensjonatu, zorganizować pracowników i zdefiniować ich obowiązki, pozyskiwać klientów. Powódka przyjmowała rezerwacje, przyjmowała i rozliczała gości, pobierała płatności, robiła zakupy i płatności pensjonatu, czasami wykonywała obowiązki recepcjonistki, kelnerki, pomagała w kuchni. Powódka była przełożoną pozostałych pracowników, jednak decyzje o ich zatrudnieniu podejmowała E. R. lub K. R..

E. i K. R. byli zwierzchnikami powódki. K. R. codziennie wydawał powódce polecenia służbowe – telefonicznie i poprzez maile, a także wyznaczał czas i miejsce pracy powódki. Polecenia te dotyczyły różnych kwestii związanych cenami, rabatami, menu. K. R. codziennie kontaktował się z powódką w celu kontroli, odbierania sprawozdań, w bieżących sprawach pensjonatu. Raz na kilka miesięcy E. i K. R. przyjeżdżali do pensjonatu, aby skontrolować jego działalność.

Powódka mieszkała na terenie pensjonatu.

(**dowód** : zeznania świadka I. S. k – 150-150v , zeznania świadka J. O., k – 150v-151, zeznania świadka E. Z ioło, k -151-151v, zeznania świadka G. S., k – 218-219, zeznania świadka M. P. ej, nagranie na płycie cd, k – 261 koperta, zeznania świadka S. L., k – 276v-277, zeznania świadka D oriana K ęski, k – 331-331v, zeznania świadka S. F rali , k – 348-349 , częściowo przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej K. R., k – 152-153v, przesłuchanie pow ódki, k – 349-350)

Powódka została zgłoszona do ubezpieczenia jako pracownik (z tytułu O110).

(**dowód**: informacja ZUS, k – 354)

Powódka w 2012 i 2013 r. nie korzystała u strony pozwanej z urlopu wypoczynkowego.

(**dowód** : zeznania świadków: I. S., k – 150-150v , E. Z ioło, k -151-151v, S. L., k – 276v-277, D oriana K ęski, k – 331-331v, S. F. , k – 348-349 , przesłuchanie powódki, k – 349-350)

Umowa została rozwiązana na mocy porozumienia stron z 27.11.2013 r. Zgodnie z porozumieniem powódka otrzymała kwotę 6.000 zł tytułem dodatkowego premiovania, o którym mowa w umowie z dnia 18.04.2012 r. Kwota ta w

pełni wyczerpała wszelkie roszczenia zarządzającego z tytułu świadczenia usług na podstawie umowy o zarządzanie w okresie od 18.04.2012 do 30.11.2013 r.

W porozumieniu Umowa z dnia 18.04.2012 r. nazwana została umową o zarządzanie.

(dowód: porozumienie, k – 31)

W dniu 27.12.2013 r. strony zawarły umowę dzierżawy baru leżącego na terenie pensjonatu (...).

(**dowód** : umowa, k – 239)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.768 zł.

(dowód: zaświadczenie o zarobkach, k – 35)

W dniach 24,26.07.2013 r. w pensjonacie (...) miała miejsce kontrola PIP. W toku kontroli powódka oświadczyła, że od 1.01.2013 r. do 26.07.2013 r. w pensjonacie nie zatrudniano pracowników w ramach umowy o pracę.

(**dowód** : protokół PIP, k – 228-233)

W dniu 1.09.2014 r. i w dniu 14.11.2014 r. powódka wezwała stronę pozwaną do zapłaty ekwiwalentu za urlop za lata 2012 i 2013.

W odpowiedzi na wezwanie spółka zarzuciła, że strony łączyła umowa o cywilnoprawnym charakterze. Nie wypłacono powódce ekwiwalentu za urlop.

(**dowód** : wezwanie do zapłaty , k – 9, k - 12 pismo strony pozwanej, k – 10-11)

Strona pozwana nie wydała powódce świadectwa pracy.

(**dowód** : bezsporne)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych w sprawie dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony, przesłuchania powódki, częściowo przesłuchania reprezentanta strony pozwanej oraz w oparciu o zeznania świadków I. S., J. O., E. Z., G. S., M. P., S. L., D. K., S. F..

Sąd dał wiarę przesłuchaniu powódki w całości. Fakty przez nią przytaczane dotyczące sposobu świadczenia pracy znajdują potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, w szczególności w zeznaniach świadków I. S., J. O., E. Z., G. S., M. P., S. L., D. K., S. F..

Świadkowie ci wykonywali swoją pracę w pensjonacie (...) w tym samym czasie, co powódka, byli jej podwładnymi. Codziennie widzieli powódkę w pracy i mieli możliwość zaobserwowania, jakie miała obowiązki, jakie czynności wykonywała. Świadkowie zeznali również, że K. R. przyjeżdżał do pensjonatu, kontrolował pracę powódki, wydawał jej polecenia. Ponadto polecenia wydawał jej także a mailach i przez telefon. Szczególnie cenny były zeznania świadka S. F., który pracował jako recepcjonista i miał dostęp do wiadomości e-mail kierowanych przez K. R. do powódki. Zeznania tych świadków Sąd uznał za wiarygodne w całości.

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powódki było w całości uzasadnione i jako takie podlegało uwzględnieniu.

W rozpoznawanej sprawie powódka domagała się w pierwszej kolejności ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami w okresie od dnia 18.04.2012 r. do dnia 30.11.2013 r.

W niniejszym postępowaniu bezsporne było, iż powódka wykonywała czynności na rzecz pozwanej spółki, sporny był jednak charakter tych działań, a mianowicie czy powódka świadczyła je w oparciu o umowę o pracę czy umowę o dzieło.

Podstawą prawną żądania ustalenia stosunku pracy jest przepis art. 189 k.p.c., który stanowi, że „powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny”.

W doktrynie i judykaturze jednolicie przyjmuje się, że w przypadku zaistnienia sporu co do treści umowy lub rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego była świadczona praca, pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie rodzaju i treści umowy właśnie w oparciu o treść art. 189 k.p.c.

Zgodnie z treścią przepisu 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Treścią umowy o pracę jest z jednej strony zobowiązanie się pracownika do wykonywania określonej pracy za wynagrodzeniem, z drugiej natomiast zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia pracownika i wypłacenia mu wynagrodzenia za wykonaną pracę. Umowa o pracę, mimo swych odrębności, posiada, jak każda umowa cywilnoprawna, cechy charakterystyczne dla każdego stosunku zobowiązaniowego – jest dwustronnie zobowiązująca, konsensualna i odpłatna. Posiada jednak również cechy wyróżniające ją od innych stosunków zobowiązaniowych. Kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, na zasadach podporządkowania pracowniczego.

Zasada podporządkowania ma charakter **podstawowy** dla istnienia stosunku pracy, przy czym ustalenie jej istnienia następuje w szczególności według takich elementów, jak: - określony czas pracy, w tym obowiązek wykonywania pracy w systemie zmianowym czy też w godzinach nadliczbowych, - oznaczone miejsce wykonywania czynności, - podpisywanie listy obecności, - podporządkowanie pracownika poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, - obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, - przeniesienie ciężaru ryzyka prowadzonego przedsięwzięcia na pracodawcę (tak m.in.: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005r., I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26).

W przepisie art. 22 § 1¹ k.p. rozwinięta została cywilistyczna zasada, zgodnie z którą w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu – art. 65 § 2 k.c. O wyborze podstawy prawnej zatrudnienia decydują bowiem same zainteresowane strony (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.04.2000r., I PKN 594/99, OSNP 2001/21/637), natomiast warunkiem koniecznym dla uznania, że umowa o pracę trwa i doszło do faktycznego jej zawarcia jest ustalenie, że także pracodawca miał zamiar zatrudnienia danej osoby na określonym stanowisku na podstawie umowy o pracę.

Umowa o pracę jest bowiem dwustronną czynnością prawną, dochodzącą do skutku, gdy obie strony, tj. pracownik i pracodawca złożą zgodne oświadczenie woli, określające rodzaj i warunki umowy, zwłaszcza rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, termin jej rozpoczęcia oraz wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi umowy.

W judykaturze podkreśla się również, że w art. 22 § 1¹ k.p. nie ustanowiono domniemania, że nawiązany stosunek prawny jest stosunkiem pracy. Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09.12.1999r., I PKN 432/99, Pr.Pracy 2000/4/31).

Dopiero w sytuacji, gdy w stosunku prawnym nie można ustalić przeważających cech stosunku pracy, o jego charakterze powinna decydować formalna nazwa lub sposób realizowania zobowiązania cywilnoprawnego, przedmiotu umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998r., I PKN 293/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 18, poz. 582). W wyroku z dnia 24 czerwca 2015r. w sprawie o sygn. II PK 189/14 Sąd Najwyższy wyraził stanowisko zgodnie z którym: „ustalenie, iż praca określonego rodzaju jest wykonywana na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, odpłatnie, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę wystarcza do stwierdzenia istnienia stosunku pracy”. W świetle art. 22 § 1 k.p. oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie

przyjętych przez strony jej postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania”.

Ciężar dowodu co do okoliczności przemawiających za przyjęciem pracowniczego charakteru zatrudnienia w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy obciąża powoda, jako osobę, która z tego faktu wywodzi skutki prawne (przepis art. 6 kc w zw. z art. 300 kp).

Natomiast przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Co do zasady zleceniobiorca wykonuje powierzone mu zadanie osobiście, treść przepisów k.c. stanowi, że może on powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej tylko wtedy, gdy wynika to z umowy, ze zwyczaju bądź gdy jest do tego zmuszony okolicznościami. Zleceniobiorca ma obowiązek informowania zleceniodawcy o przebiegu sprawy (art. 740 k.c.), a zleceniodawca może udzielać zleceniobiorcy wiążących wskazówek (art. 737 k.c.), a co za tym idzie kontrolować prawidłowość wywiązywania się ze zlecenia, wskazywać dni, godziny i sposób wykonania powierzonych czynności. Wydawanie takich poleceń może stwarzać pozory podporządkowania zleceniobiorcy w stosunku do zleceniodawcy. Zasadą jest odpłatność zlecenia, chyba że z umowy albo okoliczności wynika, że zleceniobiorca zobowiązał się wykonać zlecenie bez wynagrodzenia (art. 735 § 1 k.c.).

Często postanowienia umowy o pracę i umowy zlecenia mogą być zbieżne ze sobą, a sposób wykonania tych umów podobny. Jedynie kompleksowa analiza postanowień umowy, sposobu jej wykonania w kontekście wykładni oświadczeń woli stron dają pełną podstawę do zakwalifikowania danej umowy jako umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowego postępowania, stwierdzić należy, że w ocenie Sądu zatrudnienie powódki w pozwanej spółce miało charakter umowy o pracę. Podstawową przesłanką takiego ustalenia jest podporządkowanie powódki pozwanemu oraz zgodna wola stron co do zawarcia umowy o pracę.

Sąd w pierwszej kolejności analizował kwestię podporządkowania powódki pozwanemu.

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie jednoznacznie wskazuje, że powódka swoją pracę na rzecz pozwanej spółki świadczyła w ramach stosunku pracy. Powódka bez wątplenia wykonywała pracę na rzecz pozwanej spółki. Strona pozwana wyznaczyła powódce zarówno miejsce jak czas pracy. Bez znaczenia przy tym jest, że powódka mieszkała na terenie pensjonatu i że miała prawo przebywać tam całą dobę. Nie zmienia to faktu, że czas pracy był powódce wyznaczony przez stronę pozwaną. Prawo powódki do zamieszkiwania w pensjonacie wynikała z umowy i była jej dodatkową gratyfikacją.

Okoliczność ta może mieć znaczenie dla oceny czasu pracy powódki w kontekście nadgodzin, jednak biorąc pod uwagę treść i charakter umowy o pracę łączącej strony, powódka jako osoba zarządzająca wykonywała obowiązki w nienormowanym, zadaniowym czasie pracy, co jednak nie oznacza, że pracodawca nie wyznaczał jej czasu pracy.

Wręcz przeciwnie – czas pracy powódki był wyznaczony zakresem jej obowiązków, co może przesądzać o tym, że umowa o pracę była pracowniczym kontraktem menedżerskim. Przedmiotem kontraktu menedżerskiego jest zarządzanie jednostką gospodarczą. Jest to umowa o zarządzanie, która może występować w cywilnoprawnym lub pracowniczym charakterze. O tym charakterze umowy decyduje jej treść, którą Sąd w niniejszym postępowaniu badał. Nie ma więc znaczenia, czy powódkę z pozwanym łączył kontrakt menedżerski czy inna umowa o pracę – dla niniejszego postępowania istotne było jedynie, czy była to umowa na podstawie przepisów k.p. czy k.c. Nazwanie umowy kontraktem menedżerskim nie powoduje bowiem dla stron powstania żadnych konkretnych praw i obowiązków. Nazwa ta podkreśla jedynie funkcję pełnioną przez osoby zatrudnione na jego podstawie, tj. przez menedżerów.

W kontekście kontraktu menedżerskiego także sześciomiesięczny okres wypowiedzenia nie jest okolicznością przemawiającą za cywilnoprawnym charakterem umowy.

Powódka była podporządkowana poleceniom K. R., który wydawał jej polecenia telefonicznie i przez e-maile. Powódka miała obowiązek uzgadniania z nim wszelkich istotnych dla funkcjonowania pensjonatu kwestii, w tym cen, rabatów, ale także spraw mniej istotnych – takich jak np. menu. Telefoniczny i mailowy kontakt z powódką miał miejsce codziennie. K. R. sporadycznie przyjeżdżał do K., jednak w czasie tych wizyt żądał od powódki sprawozdania co do wyników, etc. Powódka przesyłała mu raporty ze swojej pracy, zwracała się z problemami, była rozliczana z rezultatów tej pracy. Wszystkie te okoliczności przemawiają za tym, że świadczyła pracę w trybie umowy o pracę.

Powódka za swoją pracę otrzymywała wynagrodzenie, które było stałe i z góry ustalone, a nadto wypłacane co miesiąc. Powódka nie mogła samodzielnie decydować o tym, że zastąpi ją osoba trzecia.

Także wola stron nakierowana była na umowę o pracę. Powódka zeznała, a Sąd dał jej wiarę, że od początku komunikowała pozwanemu wolę zawarcia umowy o pracę. Strona pozwana twierdziła, że nie miała takiego zamiaru, natomiast zgłosiła powódkę do ubezpieczenia jako pracownika. Pozwala to na przyjęcie, że także wolą strony pozwanej było zawarcie umowy o pracę. Rozumowanie takie jest logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego – strona pozwana, chcąc zawrzeć umowę cywilnoprawną, nie zgłaszała by powódki w ZUS jako pracownika.

W związku z powyższym Sąd ustalił w pkt I wyroku, że w okresie od 18.04.2012 r. do 30.11.2013 r. powódkę E. O. i pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. łączył stosunek pracy.

Po ustaleniu, że strony łączył stosunek pracy zaktualizowało się żądanie powódki odnośnie wydania świadectwa pracy. Z tych względów Sąd zobowiązał stronę pozwaną do wydania powódce świadectwa pracy. Przepis art. 97 § 1 k.p. stanowi bowiem, że w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy. W przedmiotowej sprawie nie było sporne, że strona pozwana nie wydała powódce świadectwa pracy.

W zakresie żądania powódki o ekwiwalent za urlop Sąd również uznał je za uzasadnione.

Na mocy przepisu art. 152 i n. k.p. pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy w roku kalendarzowym, uzyskuje prawo do urlopu wypoczynkowego z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym. Wymiar urlopu w przypadku pracownika zatrudnionego krócej niż 10 lat wynosi 20 dni, co najmniej 10 lat – 26 dni. Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy. W art. 154 (2) k.p. ustawodawca przewidział godzinowy wymiar urlopu. Urlopu udziela się pracownikowi w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu. Przy udzielaniu urlopu, jeden dzień odpowiada 8 godzinom pracy. Przy ustalaniu uprawnień urlopowych pracodawca musi uwzględniać zatem wszystkie (nawet poprzednio zakończone) okresy zatrudnienia, a także okresy nauki. I tak zgodnie z art. 155 § 1 k.p. do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia:

- 1) zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,
- 2) średniej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,
- 3) średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych - 5 lat,
- 4) średniej szkoły ogólnokształcącej - 4 lata,

5) szkoły policealnej - 6 lat,

6) szkoły wyższej - 8 lat.

W niniejszej sprawie biorąc pod uwagę staż pracy powódki powyżej 10 lat, przysługuje jej urlop w wymiarze 26 dni w roku, zatem za okres zatrudnienia od 18.04.2012 r. do 30.11.2013 r. przysługiwało jej 43 dni urlopu wypoczynkowego. Powódka wskazała, co potwierdzili świadkowie, że w okresie zatrudnienia u strony pozwanej nie korzystała z urlopu wypoczynkowego. Tym samym powódce przysługuje ekwiwalent za niewykorzystane 43 dni urlopu w kwocie 6207,91 złotych, którą to kwotę Sąd w punkcie II wyroku zasądził.

Ustalając wysokość przyznanego ekwiwalentu za urlop sąd oparł się na przepisie art. 233 k.p.c., zgodnie z którym Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. § 2 stanowi, że Sąd oceni na tej samej podstawie, jakie znaczenie nadać odmowie przedstawienia przez stronę dowodu lub przeszkodom stawianym przez nią w jego przeprowadzeniu wbrew postanowieniu sądu.

Sąd na rozprawie w dniu 31.01.2017 r. zobowiązał stronę pozwaną do przedłożenia wyliczenia wysokości ekwiwalentu za urlop przy przyjęciu twierdzeń powódki za prawdziwe. Strona pozwana nie przedłożyła takiego wyliczenia, co pozwala na przyjęcie, że choć kwestionowała prawo do urlopu, to nie kwestionowała wysokości należnego ekwiwalentu za urlop.

Z tych względów Sąd nie przeprowadził dowodu z opinii biegłego z zakresu rachunkowości, a jedynie dokonał kontroli wyliczeń powódki poprzez ustalenie, że współczynnik urlopowy w 2013 r. wynosił 20,92, a w 2012 r. – 21, przy czym sąd uwzględnił współczynnik obowiązujący w roku, w którym pracownik nabył prawo do ekwiwalentu, co pozwala na obliczenie: wynagrodzenie powódki wynosiło 2768 zł : 20,92 : 8 h = 18,04 zł za godzinę. 43 dni urlopu x 8 godzin x 18,04 = 6.207,91 zł.

Sąd zasądził żądane kwoty z ustawowymi odsetkami. Podstawę prawną dla określenia terminu naliczania odsetek od zasądzonej kwoty stanowił art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., zgodnie z którym (w brzmieniu obowiązującym do 31.12.2015 r.) jeżeli 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. Należności z tytułu łączącego strony stosunku pracy powinny być uregulowane przez pracodawcę najpóźniej w dniu rozwiązania (ustania) stosunku pracy, czyli w przypadku powódki z dniem 30.11.2013 r. Ponieważ pozwany nie wypłacił powódce do tego dnia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, z dniem następnym (tj. z dniem 1.12.2013r.) roszczenia to stało się wymagalne. Wobec powyższego odsetki zostały zasądzone od dnia 01.12.2013r. do 31.12.2015 r., a od 01.01.2016 r. – odsetki ustawowe za opóźnienie, w związku ze zmianą przepisów k.c. dotyczących odsetek od świadczeń pieniężnych.

Sąd nadał z urzędu rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie pkt II wyroku do kwoty 2.768 złotych na podstawie przepisu art. 477 (2) k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Na podstawie przepisu art. 98 k.p.c. Sąd zasądził od pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki koszty zastępstwa procesowego obejmujące wynagrodzenie w kwocie 1.020 zł obliczone na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1, 2, 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokatów oraz ponoszenia przez Skarb Państwa pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2002 r., Nr 163, poz. 1348 ze zm.).

Stosownie do treści art. 97 Ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167 poz. 1398 ze zm.) w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 cyt. Ustawy, z tymże obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w szczególnie uzasadnionych wypadkach. Kosztami sądowymi których strona nie miała obowiązku uiścić Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy

odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Powódka wygrała sprawę, wobec czego na podstawie art. 98 k.p.c w zw. z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd zasądził od strony pozwanej kwotę 2.039 zł tytułem nieuiszczonej przez powódkę opłaty sądowej od pozwu, ustaloną częściowo stosownie do wartości przedmiotu sporu, a częściowo będącej opłatą stałą (żądanie wydania świadectwa pracy), od której to opłaty powódka była zwolniona na mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji.