

# UZASADNIENIE

Powód w pozwie z dnia 28 października 2014 r. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej (...) Spółka z o.o. w S. kwoty 2.186 zł z odsetkami ustawowymi tytułem wynagrodzenia ze stosunku pracy. Powód wskazał, że zawarł z pozwaną umowę nazwaną przez pozwaną „umową zlecenia”. Powód zatrudniony został przez pozwaną jako elektromonter. Pozwana prowadzi działalność w formie agencji pracy tymczasowej. Powód wykonywał prace na budowie od poniedziałku do piątku od godziny 8 do 17. W listopadzie i grudniu 2013 r. zdarzało się, że powód pracował także przynajmniej w jedną sobotę i niedzielę w miesiącu. Powód pozostawał w pracy także w godzinach nadliczbowych, ze względu na potrzeby pracodawcy. Praca powoda polegała na układaniu instalacji elektrycznych, czynności te miały charakter powtarzalny. Miejsce pracy powoda zostało wskazane przez firmę dla której pracę tę wykonywał. Bezpośrednim przełożonym powoda był M. J., który ewidencjonował jego godziny pracy. Wydał on także polecenia powodowi. Powód rozpoczął pracę w listopadzie, kiedy to prace były już na zaawansowanym etapie. W treści umowy zawartej między stronami znalazł się zapis dotyczący świadomości powoda co do różnic między stosunkiem pracy a umową zlecenia. Stawka wynagrodzenia ustalona przez strony wynosiła 16,70 zł brutto. Za przepracowane w listopadzie 2013 r. 11 dni powód otrzymał od pozwanej kwotę 1.028, 58 zł. Za dwadzieścia przepracowanych dni w grudniu 2013 r. powód otrzymał od pozwanej łącznie 1.828, 67 zł. Powód wskazuje, że wykonywał pracę co najmniej po 10 godzin dziennie i ustalił, że jego wynagrodzenie za listopad powinno wynosić 2.171 zł brutto wraz z uwzględnieniem godzin nadliczbowych. Przy takim samym założeniu wynagrodzenie za grudzień wynosić powinno łącznie 3.924, 50 zł brutto. Powód wniósł tym samym o przedłożenie przez firmę (...) zestawienia czasu pracy powoda, celem precyzyjnego ustalenia jego czasu pracy. Roszczenie powoda, po odjęciu otrzymanych kwot, wynosi więc 790 zł brutto za miesiąc listopad oraz 1.395,50 zł za miesiąc grudzień wraz z ustawowymi odsetkami od 11 dnia każdego miesiąca z uwzględnieniem dokonanych przez pozwaną dwóch wpłat. Wezwanie do zapłaty z dnia 31 stycznia 2014 r. zostało doręczone pozwanej.

Pismem z dnia 20 stycznia 2015 r. powód sprecyzował, że orientacyjne wyliczenie należności powoda wynosi 546, 37 zł z tytułu wynagrodzenia za pracę za miesiąc listopad 2013 r., 546,37 zł z tytułu wynagrodzenia za pracę za miesiąc grudzień, 546,38 zł z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc listopad 2013 r., 546,38 zł z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc grudzień 2014 r. Jednocześnie powód ponownie wniósł o przedłożenie przez (...) Spółka z o.o. szczegółowego wyliczenia pracy powoda, a w przypadku kwestionowania przez pozwaną wysokości należności wniósł o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu płac i wynagrodzeń.

5 czerwca 2015 r. Sąd Rejonowy (...) – (...) wydał nakaz zapłaty, w którym nakazał, aby pozwana zapłaciła powodowi kwotę 2.185,5 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot:

- 2.171 zł od 11 grudnia 2013 r. do dnia 22 grudnia 2013 r.,
- 790 zł od 21 grudnia 2013 r. do dnia zapłaty,
- 3.294,50 zł od 10 stycznia 2014 r. do 6 lutego 2014 r.,
- 1.395,50 zł od 7 lutego 2014 r. do dnia zapłaty.

Pozwana złożyła sprzeciw od ww. nakazu zapłaty i zaskarżyła go w całości, wniosła o oddalenie powództwa w całości. Pozwana wskazała, że powód jako zleceniobiorca nie podlegał kontroli pozwanej, zaś godziny wykonywania zlecenia zależne były od godzin otwarcia obiektu na którym powód wykonywał pracę. Zgodnie z twierdzeniami pozwanej powód wykonywał zlecenie na obiekcie w zupełnie innym miejscu niż siedziba spółki (...) spółki z o.o. Pozwana wskazała, że fakt iż prace na terenie obiektu w chwili zakończenia pracy powoda nie zostały zakończone nie przesądza o tym, że powoda łączyła z pozwaną umowa o pracę. Ponadto powód nigdy wcześniej nie kwestionował stosunku prawnego łączącego go z pozwaną, a także na koniec każdego miesiąca kalendarzowego wystawiał rachunek na podstawie którego było mu wypłacane wynagrodzenie. Zdaniem pozwanej świadczy to także o wiedzy powoda o ilości godzin w których wykonywał zlecenie i o niewykonywaniu godzin niewskazanych w rachunku. Wynagrodzenie powoda określone w

rachunku nr (...) wyniosło 1.377,75 zł co odpowiada 82,5 godziny wykonywania zlecenia (16,7 zł brutto za godzinę), rachunkiem nr (...) objęto kwotę 2.466,55 zł co odpowiada 146,5 godziny wykonywania zlecenia ( 16,7 zł brutto za godzinę). Pozwana wskazała również, że ze względu na fakt prowadzenia przez powoda działalności gospodarczej od 1995 r. miał on wiedzę o różnicach między umową o pracę a umową zlecenia. Koliduje to zatem z twierdzeniami powoda, w zakresie tego, że powód pozostawał bez pracy i był zmuszony do zawarcia przedmiotowej umowy z pozwaną. Ponadto powód własnoręcznie podpisał umowę, że zapoznał się z regulaminem pozwanej i go zaakceptował, a także wypełnił ankietę. Pozwana wskazała, że umowę łączącą strony z dnia 31 grudnia 2013 r. powód podpisał dopiero w dniu 29 stycznia 2014 r., bezzasadne jest zatem żądanie odsetek ustawowych z tytułu opóźnienia w płatności wynagrodzenia. Pozwana wskazuje także, że podjęła próby polubownego zakończenia sporu, w tym celu próbowała skontaktować się z pełnomocnikiem powoda. Po bezskutecznych próbach zwróciła się w korespondencji e-mailowej z prośbą o przedstawienie sposobu wyliczenia kwoty 2.700 zł wskazanej w wezwaniu do zapłaty. W odpowiedzi wskazano, że to pozwana „powinna prowadzić odpowiednią ewidencję i wypłacać należne kwoty”. Dlatego zdaniem pozwanej nie miała ona możliwości ustosunkowania się do wezwania do zapłaty.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

Powód zawarł z pozwaną umowę zlecenia nr (...) na okres od 19 listopada 2013 roku do 30 listopada 2013 roku na świadczenie usług związanych z elektromontażem w miejscu wyznaczonym przez (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w S. ze stawką 16,70 zł brutto za godzinę pracy. W umowie zapisano, że zleceniobiorca ma swobodę co do sposobu i tempa wykonanych prac, nie jest podporządkowany zleceniodawcy, ani nie wykonuje pracy pod jego kierunkiem. Ponadto umowa zawiera zapis, że z uwagi na dyspozycyjność powód preferuje, wybiera i akceptuje formę niniejszej umowy jako zlecenia, a także że jest świadomy różnic między zatrudnieniem opartym na stosunku pracy, a widzeniem usług opartym na cywilnoprawnym stosunku zobowiązaniowym będącym przedmiotem tej umowy. W umowie zapisano, że zleceniodawca zapoznał się z Regulaminem świadczenia usług przez Wykonawców (...).

Umowa została podpisana przez powoda z datą 19 listopada 2013 roku wraz z Regulaminem świadczenia usług przez Wykonawców (...).

Powód zawarł również umowę o analogicznej treści na okres od 1 grudnia do 31 grudnia 2013 roku o nr (...) (...).

Dowód: - regulamin k. 54, umowa k. 8-9

Umowę zlecenia na prace w grudniu powód podpisał dopiero w dniu 29 stycznia 2014 roku.

Dowód: - umowa k. 53, zeznania świadka A. K. k. 84-87

Powód poprzez swojego pełnomocnika wezwał pozwaną do zapłaty pismem z dnia 31 stycznia 2014 roku kwoty 2700 zł i nadał to pismo w tym samym dniu pocztą. Pismo zawiera powołanie się na to, że strony łączył stosunek pracy.

Dowód: - pismo z 31.01.2014 roku z potwierdzeniem nadania k. 10,13

Powodowi wypłacono netto przelewem bankowym kwotę 1028,58 zł (1377,75 zł brutto) w dniu 20 grudnia 2013 roku, oraz kwotę 1828,67 zł (2446,55 zł brutto) w dniu 6 lutego 2014 roku.

Dowód: potwierdzenia przelewów k. 19-20, rachunki k. 43-53

Regulamin (...)w punkcie 19 zawiera postanowienie: Jeżeli zleceniobiorca nie przedstawi rachunku wraz z kartą wykonania zlecenia natychmiast po wykonaniu zlecenia na ręce przedstawiciela zleceniodawcy lub siedzibie zleceniodawcy, zleceniodawca zastrzega sobie prawo do przedłużenia terminu przekazania wynagrodzenia o 35 dni lub inny termin uzależniony od rozliczenia niniejszej karty zlecenia u kontrahenta zleceniodawcy, oraz nakłada na zleceniobiorcę karę umowną w wysokości 300 zł netto.

Dowód: regulamin k. 54

W imieniu powoda pozwana otrzymała życiorys, z którego wynika, że prowadzi działalność gospodarczą od 1995 roku do chwili obecnej w zakresie elektryczno-budowlanym, wymiana, naprawa, utrzymanie instalacji elektrycznych do 1kV.

Dowód: - wydruk C. V. k. 44

(...)B. spółka z .o.o. w S. przesała pozwanej zestawienie godzin pracy m.in. powoda w formie wiadomości e-mail. W listopadzie powód przepracował wg zestawienia 20 do 22. I 25 do 27 i 30.11.2013 roku – po 9,5 godziny, 28.11.2013 roku – 8,5 godziny, a 29.11. 2013 roku. W grudnia powód przepracował 146,5 godziny.

Dowód: korespondencja e-mail, zestawienia k. 50-52, 55

Ilość przepracowanych godzin m.in. przez powoda przekazywał do kierownictwa (...)bud M. J.. Powód podlegał nadzorowi tej osobie w trakcie wykonywania swojej pracy na budowie w S.. M. J. dowoził powoda do miejsca pracy firmowym pojazdem typu bus ze S.. Zwyczajowe godziny pracy na budowie występowały od 7 do 17.00 w dni powszednie i do 15.00 w sobotę i czasem w niedzielę.

Dowód: zeznania M. J. k. 111-112

Praca na umowę o prace w firmie (...)bud sp. z .o.o. dla powoda była nieopłacalna ponieważ proponowano stawkę 12 zł brutto.

Dowód: - zeznania S. W. w charakterze strony k. 112-112v

Sąd zważył, co następuje.

Zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Stosunek pracy to więc prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (tak w wyroku SA w Lublinie z 26 czerwca 1996, III APz 10/96, Apel.-Lub. 1997/2/10).

Należy przy tym podkreślić, że zatrudnienie (wbrew przekonaniu powoda) nie musi mieć zawsze charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (orzeczenie Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNP 2001/9/310). Najbardziej istotnymi elementami stosunku pracy są więc: obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika.

Sąd przychylił się do stanowiska Sądu Najwyższego, wyrażonego w wyroku z dnia 5 września 1997 r. (I PKN 229/97, OSNAPIUS 1998 r., nr 11, poz. 329), w którym Sąd Najwyższy uznał, że: „nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę), niż tę którą zawarły (umowę zlecenia). (...) S. bowiem wynikającymi z określonego stosunku prawnego nie można manipulować koniunkturalnie i przyjmować tylko takie, które w danym momencie są najbardziej korzystne”.

Ze stanu faktycznego sprawy wynika, że powód pozostawał pod kierownictwem M. J., który był wyznaczony przez spółkę (...) (...) do kontroli i nadzoru pracy w stałym miejscu pracy w S.. Podlegał także jego poleceniom, osoba ta dowoziła go także z siedziby firmy (...) . (...) w S. do jednego i stałego miejsca wykonywanej pracy w S.. Godziny pracy również był mniej więcej stałe tj. od godziny 7 do 17. Te cechy odpowiadały elementom stosunku pracy, ale równie dobrze praca mogła być wykonywana na podstawie umowy cywilnoprawnej. Decydujące znaczenie miał jednak zamiar stron, który powód w trakcie swoich zeznań ujawnił.

Powód oparł swoje roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych o treść przepisu art. 151<sup>1</sup> § 1-3 K.p. zgodnie z którym za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a) w nocy,

b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

2) 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia.

Stosownie do treści przepisu art. 129 § 1 K.p. czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144.

Powód nie wykazał, że łączyła go z pozwaną umowa o pracę. W swoich zeznaniach przyznał, że nie chciał się zatrudnić u wykonawcy prac tj. (...) spółce z o.o. w S. ponieważ oferowała niższe stawki wynagrodzenia niż umowę o pracę, niż otrzymywał od zleceniodawcy. Powód wcześniej prowadził działalność gospodarczą, przesłał swój życiorys, w którym wskazywał na tego rodzaju doświadczenie życiowe i zawodowe, a także z tego życiorysu wynikało, że nadal prowadzi działalność gospodarczą. Wprawdzie na rozprawie wskazywał, że taka treść życiorysu przesłana pozwanej została dokonana przez jego partnerkę życiową i jest nieaktualna, ponieważ nie prowadzi już od wielu lat takiej działalności. Nie zmienia to faktu, że powód doskonale rozróżniał rodzaje stosunków prawnych tj. cywilnoprawny (zlecenie) od prawnopracowniczego, na podstawie których można wykonywać pracę i konkluzja jest taka, że nie chciał stosunku pracy z uwagi na niższe świadczenia. Zatem jego postawa w procesie stanowi przyjętą, określoną linię twierdzeń, które mają na celu uwiarygodnienie zgłoszonych żądań.

Skoro stron nie łączyła umowa o pracę, to żądanie dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych na podstawie przepisów kodeksu pracy podlegało oddaleniu. Natomiast żądanie wynagrodzenia za pracę ze stosunku pracy jako ponadnormatywną (wg twierdzeń w nadgodzinach) jako nieudowodnione i oparte na podstawy prawnej wywodzonej z kodeksu pracy także podlegało oddaleniu. Zakreślona podstawa faktyczna, oraz twierdzenia powoda reprezentowanego przez zawodowego pełnomocnika nie pozwalały na inną kwalifikację żądań pozwu i stanowiłyby wyjście ponad jego żądanie, jeżeli Sąd starałby się ocenić zasadność roszczeń powoda na podstawie umowy zlecenia. Brak stosunku pracy determinował ciężar dowodu na stronie powodowej udowodnienia swoich roszczeń. Pozwana nie miała bowiem obowiązku prowadzić dla powoda ewidencji czasu pracy w rozumieniu przepisów kodeksu pracy. Dlatego powód nie sprostował temu ciężarowi tj. wskazania w jakim zakresie jego wynagrodzenie nie było mu wypłacone. Powód wnosząc pozew podał średnie godziny pracy i na podstawie przybliżonych danych je wyliczył. Powód nie zadbał o swoje interesy w ten sposób, żeby na bieżąco zapisywać ilość przepracowanych codziennie godzin. Wydruki korespondencji elektronicznej w formie e-mail w zestawieniu z wypłaconymi świadczeniami powodowi dowodzą tego,

że pozwana w całości się rozliczyła z powodem ze zlecenia. Odmienne twierdzenia powoda nie zostały wykazane, a jego zeznania w zestawieniu z zeznaniami świadka nie wskazują na to, że powód przepracował więcej godzin, niż przekazał to w formie elektronicznej kontrahent pozwanej. Reasumując, ani ze zlecenia ani na podstawie przepisów kodeksu pracy roszczenie powoda nie mogło zostać w takim stanie sprawy uwzględnione.

Z treści przepisu art. 1 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (tekst jednolity Dz.U. z 2016 poz.360 ), wynika, że stawa reguluje zasady zatrudniania pracowników tymczasowych przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej oraz zasady kierowania tych pracowników i osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika. Zatem agencja pracy tymczasowej może zawierać umowy do wykonywania pracy na podstawie innej umowy niż umowa o pracę, wbrew temu co sugerował pełnomocnik powoda, że byłoby to sprzeczne z istotą regulacji ww. ustawy.

Stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów wskazanych w części wstępnej uzasadnienia, dowodów z dokumentów i kopii dokumentów, których strony skutecznie nie podważyły.

Mając na uwadze powyższe orzeczono jak w punkcie I sentencji wyroku.

Orzeczenie o kosztach procesu zapadło w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu określoną przepisem art. 98 § 1 k.p.c. Powód przegrał proces w całości więc po myśli przepisu § 11 ust 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...).

2016-09-22