

## UZASADNIENIE

M. G., w pozwie skierowanym przeciwko P. R., domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie od 17 maja 2016 r. do 6 kwietnia 2017 r., zasądzenia na swoją rzecz kwoty 6.628 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenia kwoty 1.224 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

Uzasadniając swoje żądania, podała, że była zatrudniona u P. R., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Piekarnia-Cukiernia (...), przy wyrobie i sprzedaży produktów spożywczych typu fast-food. Strony łączyła umowa zlecenia, jednakże faktyczny sposób jej realizacji odpowiadał umowie o pracę, bowiem M. G. obowiązki wykonywała osobiście, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pozwanego, pod jego kierunkiem i w oparciu o dostarczone przez niego narzędzia, w narzuconych godzinach, w sposób podporządkowany. Dochodzone kwoty zostały wyliczone na podstawie ustalonej stawki godzinowej wynoszącej 9 zł netto i na podstawie wymiaru czasu pracy wynoszącego 13 godzin dziennie, również w soboty. Podkreśliła, iż we wskazanym okresie nie korzystała z urlopu wypoczynkowego. W pozwie zawarty został wniosek w przedmiocie kosztów postępowania.

Pozwany P. R. wniósł o oddalenie powództwa. Wskazał, że ze względu na specyfikę swojej działalności gospodarczej zatrudnia osoby przede wszystkim na podstawie umowy zlecenia. Powódka nigdy nie była zainteresowana zawarciem umowy o pracę, a przedstawiona jej do podpisu umowa zlecenia nie została pozwanemu zwrócona. Zaznaczył, iż M. G. samodzielnie ustalała swój czas pracy, decydowała o sposobie wykonania usługi, samodzielnie wypłacała sobie wynagrodzenie oraz nie była nadzorowana. Podkreślił, że legalność jej zatrudnienia była dwukrotnie kontrolowana przez Państwową Inspekcję Pracy, która nie miała w tej kwestii zastrzeżeń.

Pismem procesowym z dnia 2 października 2019 r. M. G. rozszerzyła powództwo w zakresie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy do kwoty 3.124,80 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

Pismo to, złożone przez zawodowego pełnomocnika, zostało doręczone bezpośrednio pełnomocnikowi strony pozwanej, który potwierdził jego otrzymanie.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

P. R. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą Piekarnia-Cukiernia (...) P. R., (...) P. R. w ramach której posiada m.in. punkt gastronomiczny przy ul. (...) w S.. Jest to pawilon wolnostojący.

P. R. nawiązuje współpracę zarówno na podstawie umów o pracę, jak i umów cywilnoprawnych.

**Dowód:** wydruk CEiDG k. 4-5, 28-29, przesłuchanie P. R. w charakterze strony k. 73-75, 84, dokumenty z kontroli PIP k. 108-390

M. G., posiadająca wykształcenie zawodowe cukiernicze, nawiązała współpracę z P. R. po rozmowie z jego mamą M. R., która aktywnie uczestniczyła w prowadzeniu działalności gospodarczej syna i zarządzała punktem gastronomicznym przy ul. (...) w S..

**Dowód:** przesłuchanie M. G. w charakterze strony k. 70-73, 83-84

M. G., od początku współpracy z pozwanym oczekiwała zawarcia umowy o pracę i domagała się jej zawarcia. Pozostawała w przekonaniu, że tylko w początkowym okresie wykonywania obowiązków będzie obowiązywała umowa zlecenia - na okres próbny, a następnie strony zawrą umowę o pracę.

**Dowód:** przesłuchanie M. G. w charakterze strony k. 70-73, 83-84, zeznania świadka A. F. k. 76-77, zeznania świadka K. B. k. 77-81

Faktycznie M. G. rozpoczęła wykonywanie obowiązków na rzecz P. R. już w dniu 17 maja 2016 r. Charakter jej obowiązków, tryb pracy i jej godziny był narzucony przez M. R.. Wyznaczonym miejscem pracy był punkt gastronomiczny przy ulicy (...) w S., w którym M. G. zajmowała się sprzedażą produktów spożywczych typu fast-food, w tym głównie tostów.

Punkt był otwarty od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 20.00, a w soboty od 8.00 do 17.00. Godziny pracy dla M. G. określone zostały na 7.00 do 20.00 od poniedziałku do piątku w godzinach, a w soboty od 7.00 do 17.00. W niedzielę punkt był zamknięty. M. G. miała wolny dzień wyłącznie w niedzielę. Nie obowiązywał grafik godzin pracy. M. G. wskazano jednoznacznie, iż ma stawiać się w punkcie na godzinę przed jego otwarciem celem przygotowania miejsca pracy. Rano około godziny 7.00 towar do punktu przywoził codziennie kierowca G. P., a M. G. musiała być już w punkcie, aby go odebrać. Nie mogła też opuścić przed godziną zamknięcia. Poza G. P. towar był też dowożony przez pozwanego albo M. R.. W trakcie pracy, jak i po jej zakończeniu, powódka sprzątała punkt. M. R. codziennie rano sprawdzała czy powódka stawiała się w punkcie, a wieczorem dzwoniła do niej w sprawie ilości pozostałego towaru (bulek).

Polecenia wydawała powódce M. R., która przyjeżdżała do punktu codziennie. Nakazywała w jaki sposób mają być przygotowane tosty. Polecała wykonanie drobnych zakupów, sprzątanie. M. G. nie mogła odmówić wykonania tych poleceń. Każde zakupy musiała skonsultować z M. R..

P. R. skierował M. G. na szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

W początkowym okresie współpracy M. G. pracowała na zmiany z K. B., jednak miało to miejsce przez bardzo krótki okres. W tym czasie powódka ustalała z K. B., za wiedzą M. R., która z nich w dany dzień będzie świadczyła pracę.

K. B. była zatrudniona w tym czasie w innym miejscu na podstawie umowy o pracę i jedynie w niektóre dni wykonywała dla pozwanego pracę w punkcie, czyniąc to na podstawie umowy zlecenia. W takie dni zdarzało się, że powódka miała dodatkowy dzień wolny od pracy poza niedzielami.

**Dowód:** przesłuchanie M. G. w charakterze strony k. 70-73, 83-84, zeznania świadka A. F. k. 76-77, zeznania świadka K. B. k. 77-81, zeznania świadka G. P. k. 80-81, zeznania świadka K. G. k. 81-83, umowa zlecenia K. B. z dnia 4.04.2016 r. – k. 99-99v

Wynagrodzenie było płatne M. G. codziennie. Na polecenie M. R. powódka pobierała je sama z utargu z danego dnia. Wynagrodzenie dzienne od poniedziałku do piątku wynosiło 120 zł netto, a w soboty 80 zł netto. M. G. prowadziła notatki, w których zapisywała wypłacone w danym dniu wynagrodzenie. Dwa razy w miesiącu P. R. kontrolował zapiski w zeszycie.

**Dowód:** notatki k. 6, przesłuchanie M. G. w charakterze strony k. 70-73, 83-84, przesłuchanie P. R. w charakterze strony k. 73-75, 84 zeznania świadka K. B. k. 77-81

Zgodnie z § 31 Regulaminu pracy obowiązującego u P. R., czas pracy dla pracowników nie przekraczał 8 godzin na dobę średnio 40 godzin na tydzień zgodnie z art. 129 § 1 uwzględniając dodatkowe dni wolne od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym u pracodawcy nieprzekraczającym 1 miesiąca.

Regulamin przewidywał również, iż dla sprzedawców w pawilonach handlowych czas pracy jest zgodny z godzinami otwarcia (§ 33 Regulaminu pracy).

**Dowód:** protokół kontroli PIP k. 119

W okresie od 17 maja 2016 r. do 6 kwietnia 2017 r. nie zdarzyło się, aby M. G. nie stawiała się w punkcie, w tym w powodu niezdolności do pracy. Nie korzystała z urlopu wypoczynkowego.

**Dowód:** przesłuchanie M. G. w charakterze strony k. 70-73, 83-84, zeznania świadka K. B. k. 77-81

Z racji bardzo dużej ilości pracy M. G. pomagała w punkcie jej mama K. G.. Początkowo przychodziła do punktu na kilka godzin dziennie, a kiedy powódka była w ciąży – na cały dzień. Robiła to za wiedzą M. R.. Jej pomoc miała charakter grzecznościowy aby odciążyć córkę. Nie otrzymywała za nią wynagrodzenia ani od pozwanego ani od powódki. Nie zdarzyło się, aby K. G. była przez cały dzień sama w punkcie gastronomicznym.

**Dowód:** zeznania świadka A. F. k. 76-77, zeznania świadka K. B. k. 77-81, zeznania świadka G. P. k. 80-81, zeznania świadka K. G. k. 81-83, przesłuchanie M. G. w charakterze strony k. 70-73, 83-84

Na początku współpracy strony podpisały umowę zlecenia, której egzemplarza nie przekazano powódce.

Następnie strony w dniu 29 listopada 2016 r. podpisały umowę zlecenia obejmującą okres od 29 listopada 2016 r. do 31 grudnia 2016 r. W treści umowy wskazano, iż M. G. będzie wykonywać obowiązki sprzedawcy w pawilonie handlowym przy ulicy (...) w S. za wynagrodzeniem wynoszącym 12 zł brutto. Według tej umowy praca miała być wykonywana, w miarę zaistniałych potrzeb w dni wolne od pracy (soboty, niedziele i święta), zaś sam czas wykonania umowy miał być nielimitowany przy zachowaniu nie większej liczby przepracowanych godzin jak 45 w stosunku miesięcznym. Powódka nie otrzymała egzemplarza tej umowy.

Została przygotowana kolejna umowa zlecenia na jednakowych zasadach jak wyżej, na dalszy okres od dnia 2 stycznia 2017 r. do 31 grudnia 2017 r., jednak nie została ona podpisana przez powódkę.

**Dowód:** umowa zlecenia z dnia 29.11.2016 r. k. 96-96v., umowa zlecenia z dnia 2.01.2017 r. k. 98-98v.

W okresie od 17 maja 2016 r. do 6 kwietnia 2017 r. M. G. wykonywała pracę na rzecz P. R. na tych samych zasadach.

**Dowód:** przesłuchanie M. G. w charakterze strony k. 70-73, 83-84, przesłuchanie P. R. w charakterze strony k. 73-75, 84

Wiosną 2017 r. M. G. dowiedziała się, że jest w ciąży. W kwietniu 2017 r. podczas wizyty u ginekologa okazało się, że nie jest zgłoszona do ubezpieczeń społecznych. Taki stan rzeczy został potwierdzony przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Mimo to, M. R. zapewniała powódkę, że została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych.

Dzień 6 kwietnia 2017 r. był ostatnim dniem pracy powódki na rzecz P. R.. W tym dniu rozwiązała ona z nim ustnie umowę z powodu niezgłoszenia jej do ubezpieczeń społecznych.

**Dowód:** przesłuchanie M. G. w charakterze strony k. 70-73, 83-84 przesłuchanie P. R. w charakterze strony k. 73-75, zeznania świadka A. F. k. 76-77

W okresie od 18 maja 2016r. do 6 kwietnia 2017r. M. G. przepracowała następującą ilość godzin nadliczbowych, za które nie otrzymała wynagrodzenia wraz z dodatkiem:

- w maju 2016 r. 16 godzin nadliczbowych, a należny dodatek to 194,56 zł;
- w czerwcu 2016 r. 50 godzin nadliczbowych, a należny dodatek to 523,98 zł;
- w lipcu 2016 r. 93 godziny nadliczbowe, a należny dodatek to 596,59 zł;
- w sierpniu 2016 r. 67 godzin nadliczbowych, a należny dodatek to 584,22 zł;
- we wrześniu 2016 r. 41 godzin nadliczbowych, a należny dodatek to 517,59 zł;

- w październiku 2016 r. 89 godzin nadliczbowych, a należny dodatek to 576,45 zł;
- w listopadzie 2016 r. 53 godzin nadliczbowych, a należny dodatek to 491,26 zł;
- w grudniu 2016 r. 41 godzin nadliczbowych, a należny dodatek to 464,64 zł;
- w styczniu 2017 r. 19 godzin nadliczbowych, a należny dodatek to 426,45 zł;
- w lutym 2017 r. 66 godzin nadliczbowych, a należny dodatek to 523,98 zł;
- w marcu 2017 r. 20 godzin nadliczbowych, a należny dodatek to 484,88 zł;
- w kwietniu 2017 r. 6 godzin nadliczbowych, a należne wynagrodzenie wraz z dodatkiem to 55,26 zł.

Łącznie jest to kwota 5.439,86 zł.

**Dowód:** notatki k. 6, opinia biegłego z zakresu naliczania wynagrodzeń G. D. k. 403-409

Powódce, za okres od 17 maja 2016 r. do 6 kwietnia 2017 r., przysługiwał urlop wypoczynkowy w ilości 21 dni. Jej roczny wymiar urlopu to 20 dni.

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 21 dni wynosi 3.124,80 zł.

**Dowód:** opinia biegłego z zakresu naliczania wynagrodzeń G. D. k. 403-409

Kontrola Państwowej Inspekcji Pracy, zainicjowana skargą M. G., wykazała brak zgłoszenia jej w spornym okresie do ubezpieczeń społecznych.

**Dowód:** pismo z dnia 30.06.2017r. k. 8, dokumenty z kontroli PIP k. 108-390

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo okazało się być uzasadnionym w przeważającej części.

Rozstrzygnięcie sporu wymagało ustalenia, czy powódka wykonywała na rzecz pozwanego pracę na warunkach umowy o pracę oraz czy powódce przysługiwało prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Na mocy art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

W świetle art. 189 k.p.c. nie ma wątpliwości co do tego, że pracownik może mieć interes prawny w domaganiu się ustalenia istnienia stosunku pracy, jeżeli istnieje stan niepewności co do jego sytuacji prawnej (teza wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2009 r. II PK 1/09). Strony stosunku pracy mają prawo występować z powództwem o ustalenie charakteru prawnego stosunku zatrudnienia, mają bowiem zawsze interes prawny w takim ustaleniu. Zatem pracownik zawsze może wystąpić do sądu o stwierdzenie istnienia stosunku pracy, zaś w przypadku różnorodnych zaległości (nadgodziny, urlopy, inne świadczenia) może także wystąpić o zapłatę brakującej części wynagrodzenia. Zgodnie z wypowiedziami Sądu Najwyższego, skoro można dowodzić istnienia stosunku pracy mimo zawarcia umowy nienazwanej umową o pracę, lecz na przykład umową zlecenia lub o dzieło, to tym bardziej można żądać ustalenia stosunku pracy, gdy w ogóle nie zawarto umowy pisemnej, ani jej na piśmie nie potwierdzono (wyrok Sądu Najwyższego z 21 listopada 2000 r., I PKN 90/00, LexPolonica nr 392328, Pr. Pracy 2001, nr 5, poz. 34). W takim przypadku pracownik musi wykazać, iż sposób świadczenia pracy odpowiada ustawowej definicji stosunku pracy, a to dlatego, iż ciężar dowodu obciąża zawsze osobę, która powołuje się na określone fakty (art. 6 k.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 zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z kolei na mocy art. 22 § 11 oraz art. 22 § 12 k.p. zatrudnienie w tak określonych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy i nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu tychże warunków wykonywania pracy. Dwie ostatnie normy prawne ograniczają więc stosowanie zasady swobody kontraktowania wynikającej z art. 353 (1) kodeksu cywilnego.

Stosunek pracy to więź 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 Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 26 czerwca 1996, III AP r 10/96, Apel.-Lub. 1997/2/10). Zatrudnienie nie musi mieć 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: obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika. Ustalenia charakteru stosunku prawnego sąd dokonuje na podstawie sposobu faktycznego bieżącego wykonywania umowy łączącej strony (por. uzasadnienie wyrok Sądu Najwyższego z 17.02.1999 r., I PKN 568/98, OSN 2000/6/229).

Dla uznania umowy za umowę o pracę podstawowe, konstrukcyjne znaczenie ma podporządkowanie pracownicze (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157). Dla stwierdzenia, że występuje ono w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności (wyrok OSPIUS w Krakowie z dnia 18 grudnia 1975 r., II U 2867/75, Służba Pracownicza 1976 nr 10, s. 28); podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy (wyrok z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 82); obowiązek wykonywania bieżących poleceń przełożonych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPIUS 1998 nr 2, poz. 35); dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPIUS 2000 nr 4, poz. 138).

Wszystkie cechy tak pojętego podporządkowania pracowniczego zaznaczyły się przy współpracy stron niniejszego postępowania od 17 maja 2016 r. do dnia 6 kwietnia 2017 r. Powódka zobowiązana była do wykonywania pracy od poniedziałku do soboty, w punkcie gastronomicznym, w narzuconych, stałych godzinach powiązanych z godzinami działalności punktu. Jej obecność w punkcie była kontrolowana i sprawdzana. W wykonywaniu obowiązków nie miała żadnej swobody, pozostawała w ciągłej dyspozycji pracodawcy. Musiała stosować się do poleceń M. R. (pełniącej rolę przełożonej) związanych z pracą, takich jak m.in. sprzątanie, zrobienie zakupów, sporządzanie określonych dań. Obowiązki były realizowane przy użyciu sprzętu i produktów spożywczych należących do pracodawcy. Tryb pracy powódki miał charakter powtarzalny, a wynagrodzenie było wypłacane regularnie. Co więcej, powódka została skierowana na szkolenie BHP, co jest ściśle związane ze stosunkiem pracy.

Co do zasady powódka nie była zastępowana przez inną osobę. Obecność w punkcie mamy powódki miało charakter wyłącznie grzesnościowej pomocy z racji bardzo dużej liczby obowiązków związanych z ruchem w punkcie, nie zaś stałego zastępstwa przez inną osobę. K. G. była w punkcie równocześnie z powódką i nie otrzymywała za swoją pomoc żadnego uposażenia. Nie sposób więc mówić tu o typowym zastępstwie. Powódka przez cały okres sporny świadczyła pracę osobiście. Nawet jeśli by przyjąć, iż było to zastępstwo, to ten jeden element właściwy dla umów cywilnoprawnych, przy jednoczesnej przewadze cech stosunku pracowniczego (podporządkowanie, określone obowiązki, stałość godzin, miejsca, brak swobody, ryzyko pozwanego) nie mógłby prowadzić do przyjęcia, iż był to stosunek zlecenia.

Świadkowie A. F., K. B., G. P. i K. G. potwierdzili faktyczne wykonywanie przez powódkę pracy na rzecz pozwanego, w tym tryb i charakter tej pracy, wykonywanie pracy bez korzystania z urlopu wypoczynkowego ani zwolnienia

lekarskiego, a także podporządkowanie powódki poleceniom M. R. także co do czasu i miejsca pracy. Zeznania te były spójne, korespondowały ze sobą oraz dokumentami zgromadzonymi w sprawie, a także z zeznaniami powódki, stąd nie było żadnych podstaw aby odmówić im wiary.

Dowody te nie pozostawiają wątpliwości co do faktu, że strony łączył stosunek pracy,

Podstawy ustaleń nie stanowiły zeznania pozwanego, które uznano za niewiarygodne w zakresie w jakim opisywał on tryb pracy powódki. Wskazał on bowiem, iż powódka nie miała narzuconych godzin pracy, wręcz mogła przychodzić „na którą godzinę chce”. Nie potrafił przy tym wskazać, w jaki sposób – przy dowolności godzin pracy – zapewnione byłoby funkcjonowanie punktu gastronomicznego otwartego w określonych godzinach. Niespójne były jego zeznania co do zatrudnienia w punkcie innej osoby, mogącej zapewnić obsługę. Jednocześnie potwierdził godziny, w jakich punkt był otwarty od poniedziałku do piątku oraz w soboty, zaprzeczając aby powódka musiała stawiać się w punkcie godzinę wcześniej. Pozwany potwierdził natomiast stawki wynagrodzenia dziennego otrzymane przez powódkę, które znalazły się w prowadzonych przez powódkę notatkach (k.6), a których to notatek pozwany nie kwestionował.

Dokonując oceny charakteru danego stosunku prawnego, należy mieć na uwadze również wolę stron przy zawieraniu danej umowy (por. wyrok z dnia 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97, OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 34; wyrok z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 170/98, OSNAPiUS 1999 nr 11, poz. 369; wyrok z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449; wyrok z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 627; wyrok z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 718; wyrok z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 616/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 312; wyrok z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 417; wyrok z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 310; wyrok z dnia 5 grudnia 2000 r., I PKN 127/00, OSNAPiUS 2002 nr 15, poz. 356).

Na gruncie niniejszej sprawy powódka (posiadająca wykształcenie zawodowe) pozostawała w przekonaniu, że umowa zlecenia jest swoistą formą umowy na okres próbny. Jednocześnie podkreśliła, co potwierdzili świadkowie A. F. i K. B. , iż jej intencją było zawarcie umowy o pracę i takiej umowy oczekiwała. Sąd nie znalazł powodów, dla których zawarcie umowy zlecenia mogłoby być dla powódki bardziej korzystne, aniżeli zawarcie umowy o pracę. To, czy umowa cywilnoprawna jest korzystniejsza od umowy o pracę należy rozważać in concreto. W niniejszej sprawie zatrudnienie na podstawie umowy o pracę było korzystniejsze dla powódki. Obok takich korzyści jak np. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, uprawnienia wynikające ze stażu pracy, urlopy, w przypadku powódki, która zaszła w ciążę, w rachubę wchodziły uprawnienia związane w rodzicielstwem, w tym jak choćby dzień wolny na opiekę nad dzieckiem, zwolnienia lekarskie w czasie choroby dziecka. Sąd dał wiarę twierdzeniom powódki, że nie miała ona możliwości wyboru innej formy zatrudnienia. Pozwany nie przedstawił jej propozycji zatrudnienia pracowniczego, mimo iż ramach swojej działalności zawierał umowy o pracę, co wynika z protokołu kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.

Marginalnie należy zauważyć, iż brak ustaleń Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie pracowniczego charakteru zatrudnienia powódki nie może być argumentem za brakiem takiej więzi prawnej, w szczególności gdy kontrola prowadzona przez tę instytucję koncentrowała się przede wszystkim na kwestii zgłoszenia powódki do ubezpieczeń społecznych. Okoliczność, że Inspekcja Pracy takich ustaleń nie poczyniła nie wyłącza możliwości dochodzenia przez stronę takowego ustalenia przed sądem pracy.

Wskutek stwierdzenia, iż między stronami istniał stosunek pracy rozpoznaniu podlegało żądanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z art. 151 § 1 zd. 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. 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 (art. 151(1) § 1 -3 k.p.).

Zeznania świadków, jak i częściowo samego pozwanego, potwierdziły czas pracy powódki. Co do wysokości należności Sąd oparł się na wyliczeniach biegłego sądowego z zakresu naliczania wynagrodzenia G. D.. Opinia sporządzona przez biegłego nie została bowiem zakwestionowana przez żadną ze stron, została sporządzona w sposób rzetelny i pełny. Pozwany zakwestionował jedynie założenia poczynione przez Sąd przy zleceniu wykonania tej opinii, domagając uwzględnienia przez biegłego czy przyjęta stawka obejmowała ryczałt za nadgodziny, postulował zastosowanie stawki wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz przyjęcie, iż obowiązywał równoważny system czasu pracy i trzymiesięczny okres rozliczeniowy.

Przy tak przyjętych zarzutach należy stwierdzić, że to stronę pozwaną obowiązywał ciężar dowodu wykazania, iż stawka wynagrodzenia zawierała ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych, jak również, że w spornym okresie obowiązywał równoważny system czasu pracy i trzymiesięczny okres rozliczeniowy. Takiego systemu czasu pracy nie można bowiem domniemywać. Żadne wnioski dowodowe w tym zakresie nie zostały jednak złożone. Sąd nie widział potrzeby, aby teza dowodowa do biegłego miała być rozszerzana o okoliczności, które w postępowaniu nie zostały wykazane, a jedynie są powoływane dla jego zwłoki. W sytuacji, gdy nie ma podstaw do przyjęcia, że powyższe okoliczności zaistniały, Sąd nie ma obowiązku rozważania hipotetycznych wariantów, tylko z tego względu, że strona uważa, iż byłyby one dla niej korzystniejsze. Dodatkowo, podczas kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, pozwany przedłożył Regulamin pracy, z którego wynikało, że czas pracy dla pracowników nie przekraczał 8 godzin na dobę średnio 40 godzin na tydzień zgodnie z art. 129 § 1 uwzględniając dodatkowe dni wolne od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym u pracodawcy nieprzekraczającym 1 miesiąca (§ 31).

Nadto, warto mieć na uwadze w jakich sytuacjach ustawodawca dopuszcza stosowanie rozliczenia nadgodzin w formie ryczałtu. Zgodnie z przepisem art. 151(1) § 4 k.p. może to mieć miejsce w stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy, co należy rozumieć jako pracowników mobilnych. W sytuacji, gdy sama strona przyznaje, iż powódka stale wykonywała obowiązki w jednym miejscu i godzinach otwarcia punktu, postawienie tezy o ryczałtowym wynagradzaniu wydaje się chybione. Przytoczenia wymaga również regulacja dotycząca równoważnego czasu pracy. Zgodnie z art. 135 k.p., jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy. Przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych okres

rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 4 miesięcy. Pozwany nie wyjaśnił ani nie wykazał, aby taki system czasu pracy został wprowadzony, czym był uzasadniony ani jakie szczególne względy uzasadniały przedłużenie okresu rozliczeniowego.

Ponadto należy podkreślić, iż strona pozwana była zobowiązana do złożenia do akt Regulaminu Pracy obowiązującego u pozwanego w okresie spornym (przedłożonego podczas kontroli PIP w okresie od 25 kwietnia do 20 czerwca 2017r.), pod rygorem skutków z art. 233 § 2 k.p.c. W określonym terminie akt ten nie został przedłożony, co skutkowało przyjęciem, iż u pozwanego obowiązywał w okresie spornym jednomiesięczny okres rozliczeniowy, zgodnie z § 31 Regulaminu pracy, który został przytoczony w dokumentacji kontrolnej sporządzonej przez Państwową Inspekcję Pracy.

W konsekwencji, uznając żądanie w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za zasadne, a wyliczenia biegłego za prawidłowe, zasądzono na rzecz powódki kwotę 5.439,86 zł. W pozostałym zakresie roszczenie oddalono, jako że powódka domagała się tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych kwoty wyższej (6.628 zł).

Zasadnym okazało się również żądanie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

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

Postępowanie dowodowe wykazało bowiem, iż powódka nie korzystała w okresie spornym z dni wolnych. Jako, że powódka nie wykazała ani nie twierdziła, aby wymiar jej urlopu był wyższy niż wynikający z art. 154 § 1 pkt 1 k.p., sąd przyjęło, iż wynosi on 20 dni. Na rzecz powódki zasądzono kwotę 3.124,80 zł, odpowiadającą wyliczeniu dokonанemu przez biegłego sądowego G. D.. Wyliczenie to nie było kwestionowane przez żadną ze stron.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., naliczając je, zgodnie z żądaniem powódki, od dnia 30 października 2017r. (od dnia wniesienia pozwu). Obowiązek wypłaty wynagrodzenia spoczywa bowiem na pracodawcy najpóźniej w dniu 10-go następnego miesiąca po miesiącu przepracowanym, a obowiązek wypłaty ekwiwalentu za urlop w dniu rozwiązania stosunku pracy. Powódka mogła domagać się zasądzenia odsetek od daty późniejszej niż data wymagalności tych świadczeń.

O kosztach postępowania Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, w oparciu o treść art. 98 k.p.c. oraz na podstawie § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie. Mając na uwadze, iż powódka uległa jedynie w niewielkim zakresie (przegrała jedynie w zakresie 5 % jako, że wartość przedmiotu sporu wynosiła 25.752,80 zł, zaś wartość uwzględnionych żądań to 24.564,66 zł), zastosowano przepis art. 100 k.p.c., w myśl którego w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczącej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu.

Na rzecz powódki zasądzono zatem należne koszty zastępstwa procesowego w całości od pozwanego.

Zgodnie z brzmieniem przepisu art. 98 § 3 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu należy koszt wynagrodzenia pełnomocnika, w tym również wynagrodzenia pełnomocnika przyznanego z urzędu, stąd też należność ta winna być zasądzona na rzecz powódki wprost od strony pozwanej jako przegrywającej postępowanie. Dopiero w przypadku niezasądzenia całości kosztów zastępstwa procesowego od przeciwnika na rzecz strony, dla której ustanowiono pełnomocnika z urzędu, Sąd przyznaje te koszty pełnomocnikowi w całości bądź części (w zależności od stopnia wygranej) od Skarbu Państwa, jeżeli koszty te nie zostały opłacone. Jako, że powyższe rozstrzygnięcie o kosztach pełnomocnika z urzędu jest zawarte w punkcie V wyroku, nie było podstaw do jego uzupełnienia.



Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2019.785 j.t.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy. Na koszty te złożyła się opłata od pozwu w kwocie 1.288 zł oraz wynagrodzenie biegłego w kwocie 874,26 zł, łącznie 2.162,26 zł, co po uwzględnieniu procentowej przegranej pozwanej (0,95) dało kwotę 2.054,14 zł.

W punkcie siódmym, mając na uwadze dyspozycję przepisu art. 477(2) § 1 k.p.c. wyrokowi został nadany rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, które obliczone zostało przy przyjętej stawce godzinowej za marzec 2017r. ustalonej przez biegłego na kwotę 12,76 zł (k.408) przez 184 godzin (norma godzin w tym miesiącu), co dało kwotę 2.347,84 zł.

Finalnie należy odnieść się do zastrzeżenia, złożonego w trybie art. 162 k.p.c. przez stronę pozwaną, a dotyczącego doręczenia pisma strony powodowej z dnia 2 października 2019r. w przedmiocie rozszerzenia powództwa z naruszeniem przepisu art. 132 § 1(1) k.p.c. Strona pozwana podnosiła, iż pismo zawierające rozszerzenie powództwo nie jest objęte nakazem wzajemnych doręczeń pomiędzy pełnomocnikami i winno być doręczone bezpośrednio przez Sąd w trybie art. 131 k.p.c.

Zgodnie z art. 132 § 1 i 1(1) k.p.c., w toku sprawy adwokat, radca prawny, rzecznik patentowy oraz Prokuratoria Generalna Rzeczypospolitej Polskiej doręczają sobie nawzajem bezpośrednio odpisy pism procesowych z załącznikami. W treści pisma procesowego wniesionego do sądu zamieszcza się oświadczenie o doręczeniu odpisu pisma drugiej stronie albo o jego nadaniu przesyłką poleconą. Pismo niezawierające powyższego oświadczenia podlega zwrotowi bez wzywania do usunięcia tego braku. Przepis § 1 nie dotyczy wniesienia pozwu wzajemnego, apelacji, skargi kasacyjnej, zażalenia, sprzeciwu od wyroku zaocznego, sprzeciwu od nakazu zapłaty, zarzutów od nakazu zapłaty, wniosku o zabezpieczenie powództwa, skargi o wznowienie postępowania, skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia i skargi na orzeczenia referendarza sądowego, które należy złożyć w sądzie z odpisami dla strony przeciwnej.

Art. 132 k.p.c. dotyczy pism, które wymagają doręczenia przeciwnikowi, gdyż zawierają informacje istotne dla niego w prowadzonym postępowaniu, rzutujące na potrzebę i kierunek podejmowanych czynności procesowych. Pisma zawierające oświadczenia czy wnioski dla drugiej strony obojętne nie podlegają regułom art. 132 § 1. Z zakresu bezpośredniej formy doręczeń wyłączone zostały pisma mające charakter środków zaskarżenia i środków odwoławczych oraz pozwu wzajemnego i wniosku o zabezpieczenie. Są to albo pisma, dla których wniesienia jest zastrzeżony termin i podlegające weryfikacji przez sąd pod względem braków formalnych i fiskalnych, która może doprowadzić do ich odrzucenia lub zwrotu, albo pisma, których celem jest zabezpieczenie roszczenia, a zapewnienie skuteczności ich wykonania wymaga, co do zasady, doręczenia pisma przez sąd łącznie z orzeczeniem. Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 21 stycznia 2016 r. III CZP 95/15, OSNC 2017/1/7, LEX nr 1966365, Biul.SN 2016/1/7, jak i w uchwale z dnia 11 grudnia 2018 r. III CZP 31/18, OSNC 2019/4/35 przyjął, że odpis pisma procesowego zawierającego rozszerzenie powództwa nie podlega doręczeniu na podstawie art. 132 § 1 k.p.c., bowiem doręczenie bezpośrednie pomiędzy pełnomocnikami powodowałoby sytuację, w której pozwany nie wie, czy pismo wywarło skutek zawisłości sporu i czy istnieje potrzeba zajęcia merytorycznego stanowiska w sprawie oraz podjęcie czynności procesowych.

Pismo z dnia 2 października 2019 r., złożone przez zawodowego pełnomocnika, zostało doręczone bezpośrednio pełnomocnikowi strony pozwanej, który potwierdził jego otrzymanie. Pełnomocnik strony pozwanej przyznał na ostatnim terminie rozprawy, iż pismo to otrzymał przed zobowiązaniem do ustosunkowania się do jego treści. Ponieważ stosowne zobowiązanie zostało mu doręczone ze strony sądu, pełnomocnik mógł i powinien uznać, iż pismo w ocenie Sądu nie zawiera braków formalnych i został nadany mu bieg. W orzecznictwie i doktrynie przyjmuje się, że kwestia sposobu doręczenia pisma procesowego nie ma wpływu na skuteczność czynności prawnej objętej doręczeniem, jest to naruszenie przepisów postępowania, które nie wpływa na skuteczność tej czynności i nie ma wpływu na wynik sprawy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 28 września 2018 r. VI ACa 775/17, LEX nr 2601103).

Oznacza to, że wprawdzie doszło do doręczenia pisma wbrew regulacjom kodeksu postępowania cywilnego, jednak zachowana została tożsamość i ciągłość postępowania, a w oparciu o działania sądu, strona pozwana winna dość do wniosku, iż pismo zawierające rozszerzenie powództwa zostało poddane już ocenie Sądu pod kątem ewentualnych braków formalnych, a tym samym został nadany mu bieg. Powództwo zostało zatem skutecznie rozszerzone.

Z:

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)