

Sygn. akt IV P 30/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 lutego 2022 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	Kierownik sekretariatu Anna Górka

po rozpoznaniu w dniu 18 stycznia 2022 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa E. Z.

przeciwko B. J. i Z. J.

o ustalenie i zapłatę

1. Ustala, iż powódka E. Z. pozostawała w stosunku pracy z pozwaną B. J. od 1 stycznia 2018 r. do 31 maja 2018 r. na stanowisku ekspedientki
2. Zasądza od pozwanej B. J. na rzecz powódki E. Z. kwotę 971,94 zł (dziewięćset siedemdziesiąt jeden złotych 94/100) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 sierpnia 2021 r. do dnia zapłaty, tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.
3. Zasądza od pozwanej B. J. na rzecz powódki E. Z. kwotę 81,06 zł (osiemdziesiąt jeden złotych 06/100) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 sierpnia 2021 r. do dnia zapłaty, tytułem dodatku za pracę w godzinach nocnych.
4. W pozostałym zakresie powództwo oddala.
5. Koszty procesu pomiędzy powódką E. Z., a pozwaną B. J. znosi wzajemnie.
6. Oddala powództwo wobec pozwanego Z. J..
7. Zasądza od powódki E. Z. na rzecz pozwanego Z. J. kwotę 2700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem kosztów procesu wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

Sędzia Marek Osowicki

Sygn. akt IV P 30/21

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powódki E. Z. wniosła przeciwko pozwanemu Z. J. ustalenie, że powódka pozostawała w stosunku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od 1.01.2018 r. do 30.09.2018 r. i zasądzenie od pozwanego na rzecz

powódki kwoty 12.600 zł z tytułu wynagrodzenia za pracę, 6.785,94 zł wynagrodzenia za pracę i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty i 96,81 zł z tytułu dodatku za pracę w godzinach nocnych wraz z odsetkami oraz kosztami procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że powódka do chwili przejścia na świadczenie przedemerytalne pracowała u pozwanego jako sprzedawca w sklepie z pieczywem w C.. Po przejściu na zasiłek przedemerytalny a następnie emeryturę w 2017 r. powódka w dalszym ciągu świadczyła pracę na rzecz pozwanego. Powódka codziennie przychodziła do pracy na godziny 5³⁰ i wychodziła o 16³⁰ a w każdą sobotę od godziny 5³⁰ a kończyła o 13³⁰, co powodowało, że część obowiązków powódka wykonywała poza normatywnym czasem pracy i praca była świadczona w godzinach nadliczbowych. W lipcu i sierpniu 2018 r. powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy zaległy i bieżący a we wrześniu 2018 r. pracodawca podziękował jej za współpracę.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wskazał, że domaganie się zapłaty jest niezasadne, w spornym okresie nie prowadził działalności gospodarczej a powódka nie świadczyła pracy na jego rzecz. W uzasadnieniu podniósł, iż wyrażono powódce zgodę na przejście na emeryturę a żadna przez powódkę kwota jest nierealna i wnosi o odrzucenie pozwu wobec niego w całości.

Sąd postanowieniem z 3.08.2021 r. na podstawie art. 194 § 1 k.p.c. wezwał od udziału w sprawie w charakterze pozwanego B. J..

Pełnomocnik pozwanej B. J. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podniósł, iż pozwana zaprzecza by zatrudniała powódkę na podstawie umowy o pracę po 16.02.2016 r. Pozwana przyznaje, że po rozwiązaniu umowy powódka pracowała w sklepie prowadzonym przez pozwaną ale nie było to zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. Powódka dorabiała sobie w jej sklepie. Pozwana prowadziła działalność gospodarczą do 30 maja 2018 r. i po tym czasie nie współpracowała z powódką i nie miała wobec niej żadnych zobowiązań. Tym niemniej pozwana podnosi zarzut przedawnienia roszczeń finansowych powódki. Z zapisków powódki wynika, że zalicza pieniądze, które miałyby otrzymać w czerwcu, lipcu, sierpniu i wrześniu 2016 r. na zaległe wynagrodzenie za okres od stycznia do marca 2015 r. Pozwana dysponuje dokumentami KW, z których wynika, że wynagrodzenie za ten czas zostało powódce wypłacone. Sklep prowadzony przez pozwaną był otwarty od 6 do 14 ale nie wyklucza, że powódka samowolnie mogła w nim przebywać dłużej, bo miała szeroką samodzielność organizowania funkcjonowania sklepu i dysponowała kluczami do sklepu.

Pełnomocnik powódki w piśmie procesowym z 6.09.2021 r. sprecyzowała roszczenie, że powódka pozostawała w stosunku zatrudnienia z pozwanym Z. J. na podstawie umowy o pracę od 1.01.2018 r. do 31.08.2018 r. i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 9.555 zł z tytułu wynagrodzenia za pracę, 5.683,44 zł wynagrodzenia za pracę i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty i 81.06 zł z tytułu dodatku za pracę w godzinach nocnych wraz z odsetkami oraz kosztami procesu według norm przepisanych oraz cofnęła powództwo wobec B. J. i wniosła o umorzenie postępowania w tym zakresie.

Uzasadnienie faktyczne:

Powódka E. Z. była zatrudniona w Piekarni-Cukierni (...) w C. w okresie od 5.02.2013. do 6.02.2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzedawcy a stosunek pracy ustał w trybie art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. tj. likwidacji etatu.

(dowód: świadectwo pracy k.12).

Pozwana B. J. w okresie od 16.05.2012 r. do 30.05.2018 r. prowadziła działalność gospodarczą pod nazwą Piekarnia-Cukiernia (...) w C..

(dowód: wydruk z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej k.33).

Powódka pracowała w sklepie piekarniczym przy ul. (...) w C. od poniedziałku do piątku w godzinach od 6⁰⁰ do 16⁰⁰ i w soboty od 6⁰⁰ do 13⁰⁰. Powódka do pracy przychodziła przed godziną 6 i po 16 czekała na rozliczenie dokonywane przez Z. J.. Dostawa pieczywa do sklepu była przed godziną szóstą i trwała kilka minut a rozliczenie utargu następowało tuż po szesnastej. Czasami powódka była już w sklepie przed 6 a czasami dostawca pieczywa czekał aż powódka przyjdzie.

(dowód: zeznania świadków k.78-79 B. D. od 00:08:29 do 00:31:17, C. P. od 00:38:49 do 00:41:43, W. B. od 01:04:33 do 01:06:45, W. M. k. 112 od 00:08:17 do 00:10:56, D. K. k.106 od 01:09:50 do 01:20:12).

Powódka od lutego 2016 r. przez osiem miesięcy pobierała zasiłek dla bezrobotnych a następnie otrzymywała świadczenie przedemerytalne i potem emeryturę. Mimo oświadczenia pracodawczyni, że nastąpiła likwidacja stanowiska pracy, to powódka dalej pracowała na tym samym stanowisku bez żadnej pisemnej umowy, „na czarno” do czerwca 2018 r. Powódka w 2018 r. otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 100 zł za dzień pracy. Z. J. mąż pozwanej B. J. pomagał żonie robiąc raporty kasowe, pobierając gotówkę ze sklepu i płacąc powódce dniówki. Jak Z. J. nie wypłacił dniówki, to powódka dzwoniła w tej sprawie do pozwanej B. J., z którą załatwiała też kwestie zamówień. Sklepem zarządzała B. J. i to ona zatrudniała pracowników. W ostatnim okresie żona pana J. zarządzała sklepem ale i tak pan J. przychodził po pieniądze.

(dowód: zeznania powódki k.127-128 od 00:28:12 do 01:05:18, zeznania pozwanej B. J. k.128 od 01:08:25 do 01:11:51, zeznania pozwanego Z. J. k.129 od 01:40:22 do 01:57:29, świadka M. J. k.103 od 00:12:38 do 00:47:55, B. D. k. 79 od 00:24:20 do 00:26:09, C. P. k. 80 od 00:47:10 do 01:01:33, W. M. k.112v od 00:06:05 do 00:08:17).

Powódka w swoich odręcznych notatkach wypłaty dniówek w 2016 r., 2017 r. i 2018 zaliczała sobie na poczet wcześniejszych wynagrodzeń.

(dowód: k.38).

Pozwana B. J. wypłaciła powódce wynagrodzenie za okres od stycznia do marca 2015 r. i za styczeń 2016 r.

(dowód: k.54-55).

Pozwany Z. J. miał zarejestrowaną działalność gospodarczą od 16.10.2017 r. do 28.12.2018 r. , która była zawieszona od 1.12.2017 r. do 28.03.2018 r.

(dowód: wydruk z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej k.42 i historia wpisu k.43).

Pozwany Z. J. zawarł z M. J. umowę o pracę na czas określony od 1.06.2018 r. do 31.08.2019 r. na stanowisku cukiernika. Sklep od 1.06.2018 r. do otrzymania przez Z. J. kasy fiskalnej był zamknięty. M. J. pracowała w sklepie sama po 20 czerwca 2018 r. do połowy lipca 2018 r., kiedy to przeszła do pracy na produkcji.

(dowód: umowa o pracę k.44, zeznania świadka M. J. k.104 od 00:24:11 do 00:31:52).

Z. J. od 28.06.2018 r. zarejestrował swój NIP w kasie fiskalnej.

(dowód: k.86-88).

Powódka od 17 lipca 2018 r. pomagała pozwanemu Z. J. w prowadzeniu sklepu i 22.07.2018 r. za to otrzymała 400 zł.

(dowód: zeznania powódki k.127v od 00:53:57 do 00:56:26, pozwanego Z. J. k.128v od 01:30:00 do 01:34:50).

Z. J. na podstawie umowy zlecenia od 24.07.2018 r. do 24.08.2018 r. zatrudnił D. K. przy pracach pomocniczych przy prowadzeniu sklepu. D. K. w sklepie pracowała sama.

(dowód: umowy zlecenia k. 45-46, zeznania świadka D. K. k.106-107 od 01:08:10 do 01:23:47).

B. J. w sms z 29.08.2018 r. poinformowała powódkę, że przekaże jej sms-a szefowi i prosiła by z nim rozmawiała, bo odnośnie pracy nie brała udziału w ustaleniach i nie była wtajemniczona odnośnie sklepu przy Królewskiej, o czym dowiedziała się po ich ustaleniach, że tam będzie sklep.

(dowód: wydruk wiadomości sms k.91-102, oględziny telefonu k. 126v).

Uzasadnienie prawne:

Powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Na wstępie należy wskazać, iż sąd jest związany granicami powództwa i nie może orzekać ponad żądanie strony powodowej (art. 321 § 1 k.p.c.).

Zgodnie z obowiązującym systemem prawnym zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, praca może być też świadczona na podstawie różnych form prawnych tj. na podstawie umów cywilnoprawnych np. umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o świadczenie usług czy umów nienazwanych (kontraktów) lub w ramach stosunku pracy, na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania, wyboru, spółdzielczej umowy o pracę (zob.: Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 1999-12-09, I PKN 432/99, OSNPiUS 2001/9/310).

Ustawodawca pozostawia stronom swobodną decyzję co do rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego będzie świadczona praca, pod warunkiem, że formalna nazwa umowy jako umowy innego rodzaju niż umowa o pracę nie stanowi obejścia przepisów prawa pracy.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego co do zasady pracownikowi przysługuje interes prawny w ustaleniu stosunku pracy.

W orzecznictwie od lat ukształtował się pogląd, że o rodzaju łączącej strony umowy decyduje nie jej formalna nazwa lecz rzeczywista treść i sposób wykonywania.

W praktyce rozróżnienie, czy w konkretnym przypadku mamy do czynienia z umową o pracę czy też umową cywilnoprawną budzi problemy. Wówczas o prawidłowej kwalifikacji umowy decydują okoliczności faktyczne, w których była świadczona praca. Szczególnie istotne jest to, czy praca była wykonywana pod stałym nadzorem czy istniał jedynie obowiązek kierowania się wskazówkami co do sposobu świadczonej usługi, czy wymagała osobistego świadczenia w określonym miejscu i czasie oraz czy miała charakter czynności przynoszących konkretny indywidualny rezultat, czy polegała jedynie na wykonywaniu określonych działań. Ponadto pojęcia „stałego nadzoru” nie można w stosunkach pracy utożsamiać z ciągłym pilnowaniem pracownika, chodzi tu raczej o kierowanie procesem pracy.

Należy podzielić też stanowisko Sądu Najwyższego, że przy ocenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony (umowa o pracę; umowa zlecenia) należy uwzględniać specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego. Umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawianiu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności zleczanych na bieżąco. Taki sposób wykonywania umowy przemawia za uznaniem jej za umowę o pracę art. 22 §1 i 1[1] KP (vide: wyrok SN z 1999-10-15 I PKN 307/99 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (...)).

W przedmiotowej sprawie w istocie niesporne było, że powódka po rozwiązaniu stosunku pracy z B. J. 6.02.2016 r. z powodu likwidacji etatu, pobierała przez osiem miesięcy zasiłek dla bezrobotnych a następnie świadczenie przedemerytalne i w dalszym ciągu świadczyła pracę na dotychczasowym stanowisku sprzedawcy w piekarni (...), bez żadnej pisemnej umowy, nie informując o tym fakcie ani Urzędu Pracy i ZUS-u ani nie ujawniając Urzędowi Skarbowemu, w rozliczeniu rocznym, osiągniętych z tego tytułu dochodów.

Niesporne też było, iż powódka wykonywała typowe czynności dla sprzedawcy, pracując w określonych przez pracodawcę dniach i godzinach, rozliczając się z utargów i uzgadniając z pozwaną zamówienia do sklepu.

Nawiązanie stosunku pracy wymaga zgodnego oświadczenia woli pracownika i zakładu pracy. Oświadczenie woli może być wyraźne i ujęte w formie pisemnej, jak tego wymagają przepisy KP, bądź też dorozumiane, wynikające z zachowania się stron. Takie dorozumiane zawarcie umowy o pracę istnieje zwykle wówczas, gdy zakład pracy dopuszcza pracownika do wykonania pracy i płaci mu wynagrodzenie (vide: wyrok SN - Izba Pracy z 1977-08-31 I PRN 112/77 L.).

Dopuszczenie do pracy stanowi jedną z form zawarcia umowy o pracę.

Do cech charakterystycznych stosunku pracy zalicza się: dobrowolność wykonywania pracy przez pracownika, osobisty charakter świadczenia tej pracy, ciągłość pracy, podporządkowanie pracownika pracodawcy, odpłatność pracy oraz ponoszenie przez pracodawcę wszelkiego ryzyka (osobowego, organizacyjnego i ekonomicznego) związanego z realizacją zobowiązania

Za podporządkowanie pracownika pracodawcy nie można uważać wyłącznie podporządkowania osobowego. Znaczenie ma podporządkowanie organizacyjne przejawiające się w wyznaczaniu miejsca i czasu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582). Ponadto przyjęcie, że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy oznacza, że przejawy takiego kierownictwa będą mieć miejsce w trakcie realizacji procesu pracy. Pracodawca wskazuje zadania oraz proces ich realizacji.

W rozpoznawanej sprawie powódka po 6.02.2016 r. została w dalszym ciągu dopuszczona do pracy przez pozwaną i wykonywała taką samą pracę w sklepie pozwanej osobiście, w sposób ciągły, odpłatnie, w miejscu, dniach i godzinach wyznaczonych przez pracodawcę, będąc organizacyjnie podporządkowana pozwanej i nie ponosząc ryzyka związanego z działalnością gospodarczą.

Zatem w ocenie sądu mimo braku pisemnej umowy powódkę i B. J. łączył stosunek pracy, w okresie określonym przez pełnomocnika powódki tj. od 1.01.2018 r. do 31.05.2018 r., która w tym okresie prowadziła działalność gospodarczą i była pracodawcą dla powódki począwszy od 5.02.2013 r.

Sam fakt, iż mąż pozwanej Z. J. odbierał utargi ze sklepu i wypłacał z nich powódce dniówki nie oznacza, iż był pracodawcą powódki w okresie od 1.01.2018 r. do 31.05.2018 r.

Bowiem jak wynika z korespondujących ze sobą zeznań świadka M. J. i zeznań pozwanej B. J., Z. J. tylko pomagał żonie w prowadzeniu działalności, co częściowo potwierdzają zeznania samej powódki, iż załatwiała z B. J. kwestie zamówień oraz dzwoniła do niej w sprawie braku wypłaty.

Niekwestionowane było w sprawie, iż B. J. zakończyła działalność w sklepie 31.05.2018 r. i sklep od czerwca 2018 r. przejął od żony, w ramach swojej odwieszanej działalności, Z. J..

Jednak jak wynika z wiarygodnych zeznań M. J. znajdujących potwierdzenie w zarejestrowaniu na NIP Z. J. sklepowej kasy fiskalnej 28.06.2018 r. do uruchomienia kasy fiskalnej sklep był nieczynny a w okresie od drugiej połowy czerwca do połowy lipca 2018 r. w sklepie tym pracowała jedynie córka pozwanego M. J..

Następnie po przejściu córki pozwanego na produkcję, a przed zatrudnieniem 24.07.2018 r. na zlecenie D. K. przez kilka dni w lipcu 2018 r. powódka pomagała pozwanemu w sklepie, za co otrzymała wynagrodzenie, co potwierdzają zeznania M. J. i Z. J. i samej powódki.

Jednak tej jednostkowej, krótkiej pomocy w sklepie przez kilka dni nie sposób uznać za zawarcie w sposób dorozumiany umowy o pracę, bowiem nie spełnia przesłanki ciągłości stosunku pracy a z uwagi na incydentalny charakter ma cechy zlecenia.

Trudno też uznać by powódce z tego tytułu u pozwanego Z. J. przysługiwał dwumiesięczny urlop wypoczynkowy w lipcu i sierpniu 2018 r.

Dlatego zdaniem sądu nie zasługuje na uwzględnienie powództwo o ustalenie stosunku pracy pomiędzy powódką w okresie od 1 stycznia 2018 r. do 31 sierpnia 2018 r. a co za tym idzie niezasadne są też roszczenia o wynagrodzenie, dodatki za nadgodziny i godziny nocne powódki skierowane wobec pozwanego Z. J..

Zgodnie z przepisami prawa pracy, pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy (art. 151 k.p.).

Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym ustala się na zasadach określonych w przepisie art. 130 k.p.

Stosownie do 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 k.p. Powyższy przepis wprowadza normy czasu pracy pracowników.

Wprowadzenie przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy zakłada taką organizację czasu pracy pracownika, w której na każdy tydzień pracy przypada przeciętnie jeden dodatkowy dzień wolny od pracy. Należy to nazwać zasadą 5-dniowego, a precyzyjniej – przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy. Z zasady przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy wynika tyle, że praca w poszczególnych tygodniach może być świadczona przez 6 dni lub w wymiarze wyższym niż 40 godzin, jeśli w innych tygodniach dochodzi do odpowiedniego wyrównania. Granicą elastyczności w tym zakresie są przepisy o odpoczynku tygodniowym, które w praktyce czynią prawie niemożliwą pracę przez okres dłuższy niż 6 dni w tygodniu (tak: Komentarz do kodeksu pracy art. 129 KP red. prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk 2020, wyd. 5, Legalis).

Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 k.p.). A zatem najczęściej okres pozostawania w dyspozycji pracodawcy rozpoczyna się od momentu stawienia się pracownika w wyznaczonym czasie w zakładzie pracy lub w innym miejscu, w którym praca ma być wykonywana, a kończy się z upływem określonego czasu pracy albo później, jeśli pracownik został zobowiązany do pracy w godzinach nadliczbowych.

Ciężar dowodu w zakresie czasu wykonywania pracy spoczywa zarówno na pracowniku, który dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jak i na pracodawcy, który jest zobowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy (tak :wyrok SN z 23 listopada 2001 r., I PKN 678/00, OSNP wkł. 2002, nr 7, poz. 9).

	Również w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego
--	---

roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 KPC) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych (tak: II PK 68/15 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 05-04-2016).

Stosownie do art. 149 § 1 k.p. pracodawca ma obowiązek prowadzić rzetelną ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą (por.: wyrok SA Szczecin z dnia 24-09-2013 III APa 7/13-3, L.).

Ewidencja czasu pracy pracowników winna być rzetelna i obrazować faktyczny czas pracy, mieszczący się zarówno w ustalonym w zakładzie rozkładzie czasu pracy jak też wynikający z doraźnych poleceń pracodawcy. Ewidencją powinna być zatem objęta praca w przedłużonym wymiarze czasu pracy, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta, w porze nocnej, w dodatkowych dniach wolnych od pracy. Nadto powinna zawierać dane dotyczące urlopów, zwolnień od pracy a także usprawiedliwionych i nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy.

W przedmiotowej sprawie powódka dochodzi dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za pracę w godzinach nocnych.

Przepisy nie określają szczególnych wymogów formalnych wobec polecenia pracy w godzinach nadliczbowych - może być ono dokonane zarówno w formie pisemnej, jak i ustnej, a nawet w jakikolwiek inny sposób, przez każde zachowanie się przełożonego, ujawniające w dostateczny sposób jego wolę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1976 r., I PRN 58/75, (...) 197 nr 6, s. 66). Polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych może być wydane także w sposób dorozumiany, wówczas, gdy chodzi o pracę wykonywaną w istocie z inicjatywy pracownika, ale za wiedzą pracodawcy. W wyroku z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98 (OSNAPiUS 1999 Nr 10, poz. 343) Sąd Najwyższy stwierdził, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika jego obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Nie można zatem z góry wykluczyć sytuacji, w których dochodzi do świadczenia pracy nadliczbowej mimo braku wyraźnego polecenia ze strony pracodawcy, przede wszystkim wówczas, gdy pracodawca akceptuje fakt świadczenia pracy poza ustalonymi godzinami pracy.

W ocenie sądu ze spójnych i logicznych zeznań świadków B. D., C. P., W. B., W. M. i D. K. jednoznacznie wynika, iż sklep w którym pracowała powódka był czynny od poniedziałku do piątku w godzinach od 6 do 16 i w soboty od 6 do 13.

Strona pozwana nie przedstawiła ewidencji czasu pracy powódki ani wydruków z kasy fiskalnej, na okoliczność faktycznego czasu pracy powódki.

Zatem strona powodowa dowodami w postaci zeznań świadków wykazała fakt czasu pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze dwóch nadgodzin z dodatkiem 50% w dni powszednie, z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy i 7 godzin w soboty z dodatkiem 100% z tytułu przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy (art. 151¹ § 1 pkt. 2 i § 2 k.p.).

W okresie od 16 do 30 kwietnia 2018 r. powódka przepracowała 11 dni roboczych po 2 nadgodziny dziennie tj. 22 nadgodziny z dodatkiem 50 % wynoszącym 6,57 zł za godzinę i z tego tytułu należność wynosi 144,54 zł oraz w maju 2018 r. przepracowała 21 dni roboczych po 2 nadgodziny tj. 42 nadgodziny z dodatkiem 50 % wynoszącym 6,57 zł za godzinę i z tego tytułu należność wynosi 275,94 zł.

Od 16 kwietnia do 30 maja 2018 r. powódka przepracowała łącznie 6 sobót po 7 godzin łącznie 42 nadgodziny z dodatkiem 100 % wynoszącym 13,13 zł za godzinę daje należność w łącznej kwocie 551,46 zł.

Samo wynagrodzenie za godziny pracy powódka otrzymała w formie dniówek w 2018 r. po 100 zł, co sama przyznała.

Strona powodowa w toku procesu nie wykazała (art. 6), iż pozwana faktycznie zalegała z wynagrodzeniami powódki za konkretne miesiące tj. czy w ogóle istniał dług i że wynagrodzenia za 2018 r. miała prawo zaliczyć na poczet wcześniejszego wymagalnego długu, z tytułu wynagrodzeń za określone miesiące i lata (art. 451 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Sama powódka nie potrafiła wskazać ile było zaległości i w jakich latach one wystąpiły, ogólnie wyjaśniała, że pozwany nie płacił jej regularnie już w 2011-2012 r. a zaległości były już od 2010 r., natomiast w zeznaniach wskazała zaległości w latach 2013-2014, natomiast z pisemnych adnotacji powódki wynikają zaliczenia na poczet poszczególnych miesięcy 2016 i 2017 roku.

Ponadto przepis art. 451 k.c. nie może być stosowany do długu przedawnionego (T. Wiśniewski [w:] Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania. Część ogólna, wyd. II, red. J. Gudowski, Warszawa 2018, art. 451., orzeczenie SN z dnia 18 czerwca 1957 r., 1 CR 456/56, OSPiKA 1958, z. 9, poz. 228).

W doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że czas pracy biegnie od momentu, w którym pracownik rozpoczyna czynności merytoryczne niezbędne do wykonywania pracy. W prawie pracy nie ma ogólnej definicji prawnej "czynności przygotowawczych", a jedynie można je określić ad casum, biorąc pod uwagę ustalenia faktyczne co do obowiązków nałożonych na pracownika. Wynikająca z przyczyn organizacyjnych konieczność wykonywania ich w czasie pracy przekraczającym obowiązujące pracownika dobowe normy czasu pracy oznacza zaś, że czynności te należy uznać za pracę w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 151 § 1 k.p. (zobacz: wyrok Sądu Najwyższego z 22 sierpnia 2019 r., I PK 96/18, LEX nr 2740948).

W niniejszej sprawie mały sklep piekarniczy z jednoosobową obsługą, w którym powódka świadczyła pracę był czynny od godziny 6⁰⁰, jest on położony w niewielkim mieście. Pracownik zaczynający pracę o 6⁰⁰ o tej godzinie powinien być już gotowy do pracy na swoim stanowisku pracy. Więc logiczne jest, iż pracownik winien stawić się w miejscu pracy przed otwarciem sklepu, by go otworzyć i przygotować się do pracy. Przyjęcie niewielkiej ilości pieczywa do tego sklepu nie wymagało znacznego czasu pracy i powódka nie wykazała by była konieczność jego przyjmowania o godzinie 5³⁰ np. z uwagi na bardzo dużą ilość pieczywa czy licznych klientów przychodzących do sklepu już o godzinie 6⁰⁰. Również czas oczekiwania po zamknięciu sklepu na odbiór utargu nie sposób zaliczyć do czasu pracy, tym bardziej, iż pracownik sklepu po zakończeniu sprzedaży musi sporządzić dzienny raport fiskalny i przygotować sklep do zamknięcia i przebrać się do wyjścia.

Znamienne jest, iż z wiarygodnych zeznań świadków zawnioskowanych przez powódkę tj. D. K. i W. M. nie wynika by istniała realna i obiektywna konieczność zaczynania pracy pół godziny przed otwarciem sklepu i kończenia jej po półgodzinie po jego zamknięciu lub, że było wydane w tym zakresie polecenie przez pozwaną, albo że pozwana wyrażała na to choćby dorozumianą zgodę. Dodatkowo z zeznań W. M. wynika, że czasami przed szóstą czekał z dostawą aż powódka przyjdzie a sama dostawa zajmowała 10-15 minut.

Ponadto czynności przygotowawcze przed i po zakończeniu pracy nie wlicza się do czasu pracy. Samo to, że powódka przyjeżdżała do pracy wcześniej lub później ją kończyła nie oznacza i ma prawo z tego tytułu do wynagrodzenia za nadgodziny.

Sąd w pełni podziela poglądy Sądu Najwyższego, iż z art. 133 § 1 pkt 2 KP nie wypływa upoważnienie do samowolnego podejmowania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych (vide: Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2001 r. I PKN 244/00).

Pracownik nie ma prawa samodzielnie organizować sobie pracy w godzinach nadliczbowych. Zachował aktualność wyrok SN z 7.2.2001 r. (I PKN 244/00, OSNAPiUS 2002, Nr 21, poz. 520), w którym wyrażony został pogląd, iż z przepisów Kodeksu pracy, które zezwalają pracodawcy na zarządzenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, nie wypływa upoważnienie do samodzielnego podejmowania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych. Oznacza to, że o dodatkowym wynagrodzeniu z tego tytułu może być mowa tylko wtedy, gdy pracę wykonuje na polecenie pracodawcy albo nawet bez tego polecenia, ale pod warunkiem że jest to uzasadnione istnieniem **realnej potrzeby** czy interesu pracodawcy.

Zatem nie sposób uznać, czas przed otwarciem sklepu od 5³⁰ do 6⁰⁰ i po zamknięciu sklepu od 16⁰⁰ do 16³⁰ za czas pracy w godzinach nadliczbowych.

W kwestii roszczenia powódki o zapłatę dodatku za pracę w porze nocnej to w doktrynie prawa pracy prezentowane jest stanowisko, że ekwiwalentem dla pracownika za uciążliwość pracy nocnej, a jednocześnie swoistą barierą dla rozszerzania tego zjawiska, jest obowiązek wypłaty dodatkowego wynagrodzenia. Dodatek ten jest obligatoryjnym, odrębnym składnikiem wynagrodzenia u pracodawców, u których takie zatrudnienie występuje. W związku z pracą wykonywaną w porze nocnej pracownikowi przysługuje za każdą godzinę pracy zwiększone wynagrodzenie. Dodatek za pracę w porze nocnej jest elementem wynagrodzenia i jako taki przysługuje niezależnie od innych należności, każdy z dodatków powinien być wyraźnie wyodrębniony w ramach wypłacanego pracownikom wynagrodzenia (vide: prof. Urszula Jackowiak i in., Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV Opublikowano: Fun.Gosp. 2004).

Czas pracy w porze nocnej obejmuje 8 godzin między godzinami 21⁰⁰ a 7⁰⁰ (art. 151⁷ § 1 k.p.).

Zatem powódka pracując od godziny 6⁰⁰, codziennie pracowała przez jedną godzinę w porze nocnej i z tego tytułu należny jej był dodatek z pracą w godzinach nocnych stosownie do przepisu art. 151⁸ § 1 k.p., za okres od 16.04. do 30.04.2018 r. w wymiarze 13 godzin (13 dni po jednej godzinie w stawce 2,63 zł za godzinę) i za okres od 1.05. do 30.05.2018 r. w wymiarze 25 godzin (25 dni po jednej godzinie, w stawce 2,63 zł za godzinę), w określonej przez pełnomocnika powódki kwocie 81,06 zł.

Strona pozwana zgłosiła też zarzut przedawnienia roszczeń powódki.

Przedawnieniu ulegają roszczenia każdej ze stron stosunku pracy (pracodawcy i pracownika), zarówno majątkowe (o odszkodowanie, wynagrodzenie za pracę), jak też niemajątkowe (np. roszczenie pracownika o wydanie świadectwa pracy, o udzielenie urlopu wypoczynkowego „w naturze” – uchwała SN z 20.02.1980 r., V PZP 6/79, OSNCP 1980/7–8, poz. 131; wyrok SN z 11.04.2001 r., I PKN 367/00, OSNAPiUS 2003/2, poz. 38).

Zasadą jest, że roszczenia ze stosunku pracy, zarówno przysługujące pracodawcy, jak i pracownikowi, ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Oznacza to, że za początek biegu podstawowego, trzyletniego terminu przedawnienia należy uznać dzień, w którym uprawniony mógł żądać spełnienia świadczenia (zob. wyrok SN z 25.03.1981 r., I PRN 6/81, LEX nr 14578).

Zarówno w piśmiennictwie, jak i w judykaturze powszechnie przyjęty jest pogląd, że nie ulega przedawnieniu powództwo o ustalenie, o którym mowa w art. 189 k.p.c. Na gruncie prawa pracy przepis ten znajduje szerokie zastosowanie, stanowiąc instrument ochrony praw podmiotowych w różnorodnych stanach faktycznych często niedających się jednoznacznie zaklasyfikować.

W przedmiotowej sprawie z jasnych i korespondujących ze sobą zeznań świadków B. D., C. P., W. B., W. M. i D. K. wynika, iż powódka świadczyła pracę na stanowisku sprzedawcy odpłatną, ciągłą w ramach podporządkowania pozwanej B. J., nie ponosząc ryzyka gospodarczego.

Zatem należało ustalić, iż powódka E. Z. pozostawała w stosunku pracy z pozwaną B. J. od 1 stycznia 2018 r. do 31 maja 2018 r. na stanowisku ekspedientki.

Mając na uwadze powyższe sąd na podstawie przepisu art. 151¹ k.p. zasądził od pozwanej na rzecz powódki łączną kwotę 971,94 zł z tytułu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i 81,06 zł z tytułu dodatku za pracę w godzinach nocnych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu i oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

O kosztach procesu pomiędzy powódką i pozwaną sąd orzekł stosownie do treści 100 k.p.c., mając na uwadze częściowe uwzględnienie powództwa.

Sąd oddalił powództwo w całości wobec pozwanego Z. J. i o kosztach procesu orzekł zgodnie z przepisem art. 98 k.p.c. ustalając wysokość wynagrodzenia pełnomocnika powoda w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 i § 2 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265.), zasadzając od powódki na rzecz pozwanego kwotę 2700 zł tytułem kosztów procesu.

Sędzia Marek Osowicki