

UZASADNIENIE

Pozwem z 17 stycznia 2019 r., sprecyzowanym w piśmie z dnia 14 stycznia 2020 r., skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W., W. Ł. (1) wniósł o:

I. ustalenie, że pomiędzy stronami równolegle obok stosunku pracy, potwierdzonego umową z dnia 31 października 2012 r. na stanowisku konwojenta, istniał dodatkowy stosunek pracy w okresie od 2 listopada 2012 r. na czas nieokreślony, na stanowisku osoby transportującej /przenoszącej wartości (umowa nie została wypowiedziana).

II. o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 41.055,61 zł wraz z odsetkami liczonymi od kwot:

- 1) 1.355,91 zł od dnia 11 grudnia 2012 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia i dodatku za nadgodziny;
- 2) 2.234,40 zł od dnia 11 grudnia 2012 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę spedytora, serwisanta;
- 3) 595,17 zł od dnia 11 grudnia 2012 r. do dnia zapłaty tytułem nadgodzin za pracę spedytora, serwisanta;
- 4) 989,43 zł od dnia 11 stycznia 2013 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia i dodatku za nadgodziny;
- 5) 2.021,60 zł od dnia 11 stycznia 2013 r. do dnia zapłaty do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę spedytora, serwisanta;
- 6) 392,35 zł od dnia 11 stycznia 2013 r. do dnia zapłaty tytułem nadgodzin za pracę spedytora, serwisanta;
- 7) 101,22 zł od dnia 11 lutego 2013 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia i dodatku za nadgodziny;
- 8) 2.340,80 zł od dnia 11 lutego 2013 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę spedytora, serwisanta;
- 9) 46,55 zł od dnia 11 lutego 2013 r. do dnia zapłaty tytułem nadgodzin za pracę spedytora, serwisanta;
- 10) 716,85 zł od dnia 11 marca 2013 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia i dodatku za nadgodziny;
- 11) 2.128 zł od dnia 11 marca 2013 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę spedytora, serwisanta;
- 12) 299,25 zł od dnia 11 marca 2013 r. do dnia zapłaty tytułem nadgodzin za pracę spedytora, serwisanta;
- 13) 303 zł od dnia 11 kwietnia 2013 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia i dodatku za nadgodziny;
- 14) 2.234,40 zł od dnia 11 kwietnia 2013 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę spedytora, serwisanta;
- 15) 133 zł od dnia 11 kwietnia 2013 r. do dnia zapłaty tytułem nadgodzin za pracę spedytora, serwisanta;
- 16) 1.310,46 zł od dnia 11 maja 2013 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia i dodatku za nadgodziny;
- 17) 2.234,40 zł od dnia 11 maja 2013 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę spedytora, serwisanta;
- 18) 562,25 zł od dnia 11 maja 2013 r. do dnia zapłaty tytułem nadgodzin za pracę spedytora, serwisanta;
- 19) 1.322,19 zł od dnia 11 czerwca 2013 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia i dodatku za nadgodziny;
- 20) 2.128 zł od dnia 11 czerwca 2013 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę spedytora, serwisanta;
- 21) 551,95 zł od dnia 11 czerwca 2013 r. do dnia zapłaty tytułem nadgodzin za pracę spedytora, serwisanta;

- 22) 820,38 zł od dnia 11 lipca 2013 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia i dodatku za nadgodziny;
- 23) 2.128 zł od dnia 11 lipca 2013 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę spedytora, serwisanta;
- 24) 342,47 zł od dnia 11 lipca 2013 r. do dnia zapłaty tytułem nadgodzin za pracę spedytora, serwisanta;
- 25) 1.943,10 zł od dnia 11 sierpnia 2013 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia i dodatku za nadgodziny;
- 26) 2.383,36 zł od dnia 11 sierpnia 2013 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę spedytora, serwisanta;
- 27) 934,32 zł od dnia 11 sierpnia 2013 r. do dnia zapłaty tytułem nadgodzin za pracę spedytora, serwisanta;
- 28) 2.132,34 zł od dnia 11 września 2013 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia i dodatku za nadgodziny;
- 29) 2.191,84 zł od dnia 11 września 2013 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę spedytora, serwisanta;
- 30) 935,98 zł od dnia 11 września 2013 r. do dnia zapłaty tytułem nadgodzin za pracę spedytora, serwisanta;
- 31) 700,68 zł od 11 października 2013 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia i dodatku za nadgodziny;
- 32) 2.234,40 zł od 11 października 2013 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę spedytora, serwisanta;
- 33) 307,56 zł od 11 października 2013 r. do dnia zapłaty tytułem nadgodzin za pracę spedytora, serwisanta.

Ponadto powód wniósł o zasądzenie kwoty 1.941,80 zł z tytułu ekwiwalentu za urlop.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zwrot kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Pozwana podniosła przy tym zarzut przedawnienia roszczenia majątkowego, albowiem powód dochodzi roszczenia za lata 2012-2013 r. natomiast okres przedawnienia roszczeń pracowniczych wynosi 3 lata. Zdaniem pozwanej wnioski o zawezwanie do próby ugodowej złożony przez powoda nie zmierzał do wyegzekwowania roszczenia, ale wyłącznie do przerwania biegu przedawnienia i zyskania czasu. Ponadto Spółka podniosła, że umowa zlecenia zawarta pomiędzy stronami nie miała charakteru umowy o pracę, szczególnie że powód nie mógł w tym samym czasie i w ramach tych samych godzin wykonywać równoległe dwóch stosunków prawnych na pełen etat (a nawet jak twierdzi w godzinach nadliczbowych). Nawet gdyby zakładając hipotetycznie, że powód wykonywał na rzecz pozwanej zarówno obowiązki przenoszenia wartości i obowiązki konwojenta w tym samym czasie, to wówczas odbywać by się to mogło tylko w ramach jednego i tego samego stosunku pracy. Nadto pozwana zauważyła, że powód za pracę w ramach zlecenia otrzymał wynagrodzenie, a zatem nie istnieją żadne wierzycelności powoda wobec Spółki.

W piśmie z dnia 14 stycznia 2020 r. powód sprecyzował, że kwoty dochodzone pozwem były objęte zawezwaniem do próby ugodowej z dnia 30 października 2015 r., która to sprawa toczyła się przed Sądem Rejonowym dla Warszawy-Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

W piśmie z dnia 30 stycznia 2020 r. pozwana przedstawiła własne wyliczenie wskazując, że przy ewentualnym przyjęciu, że roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie kwota niedopłaty na jego rzecz wynosi 1.514,19 zł.

Pismem z 20 maja 2020 r. powód podniósł, że skoro posiedzenie w sprawie próby ugodowej odbyło się w dniu 18 stycznia 2016 r., to przedawnienie roszczeń powoda nastąpiłoby z dniem 18 stycznia 2019 r., jednak powód przed tym dniem tj. 17 stycznia 2019 r. złożył pozew w niniejszej sprawie. Według powoda wyliczenie ewentualnego brakującego wynagrodzenia, przedstawione przez pozwanego nie ma uzasadnienia, albowiem do wyliczeń powinna mieć zastosowanie jedynie stawka godzinowa z umowy o pracę (26,60 zł), a nie umowy zlecenia (13,30 zł).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 31 października 2012 r. W. Ł. (1) zawarł z B.'s C.L. (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. umowę o pracę w wymiarze pełnego etatu, na czas określony od dnia 1 listopada 2012 r. do dnia 31 grudnia 2014 r., na stanowisku konwojenta, za wynagrodzeniem 1.700 zł brutto.

Zgodnie z warunkami zatrudnienia czas pracy W. Ł. (1) określono jako równoważny z możliwością przedłużenia do 12 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo, w przyjętym okresie rozliczeniowym wynoszącym trzy miesiące.

Od dnia 1 maja 2014 r. W. Ł. (1) – zgodnie z zawartym porozumieniem – pracował na stanowisku serwisanta-spedytora za wynagrodzeniem w kwocie 1.680 zł. W. Ł. (1) pracował na wskazanym stanowisku do dnia 28 czerwca 2014 r. (umowa uległa rozwiązaniu na skutek wypowiedzenia umowy o pracę).

Dowód:

Umowa o pracę z dnia 31 października 2012 r., k. 43,

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, k. 20 akt osobowych,

Informacja o warunkach zatrudnienia na dzień 2012/11/01, k. 2B akt osobowych,

Świadectwo pracy z 28.06.2014 r., k. 60 akt osobowych,

Porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 5.05.2014 r., k. 20B akt osobowych.

W dniu 2 listopada 2012 r. W. Ł. (1) zawarł z B.'s C.L. (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. umowę zlecenia na wykonywanie czynności polegających na przenoszeniu/transportowaniu wartości pieniężnych, za wynagrodzeniem 13,30 zł za godzinę.

W umowie wskazano, że zleceniobiorca zobowiązuje się wykonywać czynności zleczone w czarnym obuwiu, czarnych spodniach, czarnej koszulce, które to elementy ubioru zleceniobiorca będzie zapewniał sobie we własnym zakresie. Nadto przy wykonywaniu czynności zleconych zleceniobiorca korzystał będzie również ze stanowiącego własność zleceniodawcy sprzętu, wyposażenia, umundurowania oraz środków ochrony osobistej zgodnie z przeznaczeniem i wymaganiami wynikającymi z rodzaju poszczególnych wykonywanych czynności.

W umowie przewidziano, że zleceniobiorca może powierzyć wykonanie umowy osobie trzeciej pod warunkiem, że wskazana osoba będzie posiadać stosownie kwalifikacje i uprawnienia.

Dowód

Umowa zlecenia nr (...), k. 44.

Praca W. Ł. (1) polegała na tym, że przewoził wartości pieniężne pod ochroną z centrum rozliczeniowego do bankomatów, jednostek bankowych, sklepów innych klientów. W trakcie dnia pracy W. Ł. (1) wykonywał zarówno czynności związane z pracą konwojenta, jak i osoby przenoszącej wartości pieniężne.

Dzień pracy W. Ł. (1) wyglądał w ten sposób, że rozpoczynał pracę o godzinie 7.30 (albo o godzinie 7.00 – jeśli tego dnia był obsługiwany Narodowy Bank Polski) pobierał broń, klucze do bankomatów i samochodu, karty kodowe, dokumenty dotyczące przebiegu trasy, w tym tzw. „trasówkę”, w której było podane, jakie punkty należy obsłużyć. Teren pracy W. Ł. (1) obejmował S., a także G., Ś., K.. Trasa przekraczała 8 godzin, a czasem 12 godzin. W. Ł. (1) jeździł z różnymi osobami w cyklach tygodniowych w różnych godzinach – do 17.00, 18.00, 20.00, najpóźniej do 00.30.

W trakcie dnia pracy załoga otrzymywała również telefonicznie dodatkowe polecenia dotyczące obsłużenia kolejnych punktów, w tym także po godzinie 16.00. Bywało tak, że o godzinie 16.00 załoga zjeżdżała do centrum obrotu gotówki (...), by zdać pakiety z pieniędzmi (o 16.00 zamykano placówkę), po czym kontynuowała trasę. Przez cały czas trwania

trasy była kontrolowana przez przełożonych. Dzień pracy kończył się powrotem do centrum rozliczeniowego celem zdania broni i kluczy. Zdanie broni oznaczało koniec dnia pracy.

Najczęściej praca była wykonywana od poniedziałku do piątku, wyjątkowo w soboty.

W. Ł. (1) pracował w załodze. Składy załogi były dwu- albo trzyosobowe. W składzie dwuosobowym konwojent zajmował się ochroną wartości, natomiast kierujący pojazdem, po jego unieruchomieniu, przynosił pieniądze. Jeżeli kwota przewożonych pieniędzy przekracza limit wynikający z rozporządzenia – składy załogi powinny być trzyosobowe, a wtedy trzecia osoba powinna zajmować się jedynie przynoszeniem pieniędzy, a kierowca pozostawać w samochodzie.

Obsada pojazdów, w których jeździł W. Ł. (1) wynosiła co do zasady dwie osoby. W. Ł. (1) jeździł między innymi z T. M., którego również łączyły ze Spółką dwie umowy – o pracę i zlecenia, a także z T. D. (miał jedynie umowę o zlecenia). W trakcie dnia pracy nie było momentu rozdzielającego czynności konwojenta (czynności w ramach umowy o pracę) od przynoszącego wartości pieniężne (czynności w ramach umowy zlecenia). Czynności te były wykonywane równolegle. W trakcie całego dnia pracy W. Ł. (1) kierował pojazdem i przynosił wartości pieniężne, natomiast druga osoba konwojowała.

Przełożonymi W. Ł. (1) byli R. P. lub osoba o nazwisku B.. Dla przełożonych nie było możliwe praktyczne oddzielenie czynności wykonywanych w ramach umowy o pracę od czynności objętych umową zlecenia. Rozliczenie z pracodawcą polegało na tym, że jeśli ogólna norma czasu pracy w miesiącu była przekroczona, to była rozliczana jako realizacja umowy o pracę, a pozostałe godziny były odzwierciedlane jako godziny zrealizowane w ramach umowy zlecenia. Praca mogła być wykonywana również w weekendy.

Dowód:

Zeznania świadka R. W., k. 199verte-200

Zeznania świadka T. M., k. 200

Zeznania świadka T. D., k. 201

Przesłuchanie w charakterze strony powoda W. Ł. (2), k. 279-281

Zeznania świadka R. P., k. 201

Z okresu 1 listopada 2012 r. do 30 września 2013 r. Spółka posiadała tylko jedną książkę broni z okresu od 16 września 2013 r. do 24 marca 2014 r. Książki broni za wcześniejsze okresy zostały zniszczone, gdyż Spółkę obowiązuje 5-letni obowiązek przechowywania tej dokumentacji. W spółce nie było i nie ma takiego dokumentu jak książka pobrania sprzętu – kluczyków do samochodu, telefonu i kluczy do bankomatów. W Spółce funkcjonował dokument „Dzienna karta zadań”, ale nie podlegał w ogóle archiwizacji, ani protokolarnemu zniszczeniu.

W okresie od 16 września do 1 października 2013 r. W. Ł. (1) pobierał i zdawał broń: 16 września 2013 r. pobrał o godzinie 6.00 i zdał o 16.40, 17 września 2013 r. o godzinie 6.30 i zdał o 17.30, 18 września 2013 r. pobrał o godzinie 6.10 i zdał o 17.20, 19 września 2013 r. pobrał o godzinie 6.00 i zdał o 17.15, natomiast 20 września 2013 r. pobrał o godzinie 6.00 i zdał o 19.00,

Dowód:

Pismo z 13 stycznia 2020 r., k. 229-230,

Książka wydania – przyjęcia broni i amunicji, k. 212-228.

W okresie od listopada 2012 r. do września 2013 r. W. Ł. (1) na podstawie umowy zlecenia przepracował następującą ilość godzin: w listopadzie 2012 r. – 89,5 godzin, w grudniu 2012 r. – 59 godzin, w styczniu 2013 r. – 7 godzin, w lutym 2013 r. – 45 godzin, w marcu 2013 r. – 20 godzin, w kwietniu 2013 r. – 86,5 godzin, w maju 2013 r. – 83 godzin, w czerwcu 2013 r. – 51,5 godzin, w lipcu 2013 r. – 140,50 godzin, w sierpniu 2013 r. – 140,75 godzin, we wrześniu 2013 r. – 63,5 godzin.

Na tej podstawie W. Ł. (1) wystawił rachunki do umowy zlecenia nr (...) za kolejne okresy: 1.11.2012 r.-30.11.2012 r. – na kwotę brutto 1.190,35 zł, 1.12.2012 r.-31.12.2012 r. na kwotę brutto 784,70 zł, 1.01.2013 r.-31.01.2013 r. na kwotę brutto 93,10 zł, 1.02.2013 r.-28.02.2013 r. na kwotę brutto 598,50 zł, 01.03.2013 r.-31.03.2013 r. na kwotę 266 zł, 1.04.2013 r.-30.04.2013 r. na kwotę brutto 1.150,45 zł, 1.05.2013 r.-31.05.2013 r. na kwotę brutto 1.103,90 zł, 1.06.2013 r.-23.06.2013 r. na kwotę brutto 684,95 zł, 1.07.2013 r.-31.07.2013 r. na kwotę brutto 1.868,65 zł, 1.08.2013 r.-31.08.2013 r. na kwotę brutto 1.872 zł.

Na podstawie przedstawionych rachunków Spółka wypłaciła W. Ł. (2) wskazane kwoty z tytułu umowy, po pomniejszeniu o należności publicznopodatkowe.

Wysokość dodatku za nadgodziny w danym miesiącu w okresie od listopada 2012 r. do września 2013 r. wynosiła w listopadzie 2012 r. – 452,83 zł, w grudniu 2012 r. – 522,40 zł, w styczniu 2013 r. – 82,64 zł, w lutym 2013 r. – 239,06 zł, w marcu 2013 r. – 354,17 zł, w kwietniu 2013 r. – 437,65 zł, w maju 2013 r. – 440,94 zł, w czerwcu 2013 r. – 273,59 zł, w lipcu 2013 r. – 746,41 zł, w sierpniu 2013 r. – 747,73 zł, we wrześniu 2013 r. – 321,28 zł.

Dowód:

Opinia biegłego sądowego z zakresu rachunkowości z maja 2021 r. wraz z opinią uzupełniającą biegłego sądowego z marca 2022 r., k. 302-310 oraz 381-386

Rachunki do umowy zlecenia nr (...), k. 11, 12, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 38

Pismem z dnia 31 grudnia 2014 r. W. Ł. (1) wniósł do Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wniosek o zawiązanie (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. do próby ugodowej. Wniosek ten dotyczył wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, ekwiwalent za pranie odzieży należnych za okresy od sierpnia 2011 r. października 2012 r., wymagalne od 10 września 2011 r. do 10 listopada 2012 r. W dniu 18 marca 2015 r. odbyło się posiedzenie w sprawie zawiązania, które nie zakończyło się zawarciem ugody.

Dowód:

Wniosek o zawiązanie do próby ugodowej z 31.12.2014 r., k. 259-266

Pismem z dnia 30 października 2015 r. W. Ł. (1) wniósł do Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wniosek o zawiązanie (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. do próby ugodowej. Wniosek ten dotyczył wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, ekwiwalent za pranie odzieży, należnych za okresy od listopada 2012 r. do września 2013 r., wymagalnych od 10 grudnia 2012 r. do 10 października 2012 r. W dniu 18 stycznia 2016 r. odbyło się posiedzenie w sprawie zawiązania, które nie zakończyło się zawarciem ugody.

Dowód:

Wniosek o zawiązanie do próby ugodowej z 30 października 2014 r., k. 342-347

Sąd zważył co następuje:

Powództwo w znacznej mierze nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd uwzględnił żądanie pozwu jedynie w zakresie żądania wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych co do kwoty 4.618,69 zł.

Powództwo w zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy zostało wywiedzione na podstawie art. 189 k.p.c., a w zakresie wynagrodzenia za pracę na podstawie art. 22 k.p. w związku z art. 80 k.p., wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych na podstawie art. 151¹ k.p., a w zakresie ekwiwalentu za urlop - na podstawie art. 171 § 1 k.p.

Po pierwsze rozstrzygnięcia wymagało, czy co do roszczeń za okres od 11 grudnia 2012 r. do 11 października 2013 r. doszło do skutecznego przerwania przez powoda biegu przedawnienia, poprzez zawezwanie do próby ugodowej. Zgodnie bowiem z art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne, natomiast powództwo w sprawie zostało wniesione w dniu 17 stycznia 2019 r. Powód w dniu 31 grudnia 2014 r. wniósł jednak do Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wniosek o zawezwanie (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. do próby ugodowej. W dniu 18 marca 2015 r. odbyło się posiedzenie w sprawie zawezwania, które nie zakończyło się zawarciem ugody.

W ocenie Sądu, wbrew stanowisku pozwanego, zawezwanie do próby ugodowej skutecznie doprowadziło do przerwania biegu przedawnienia w niniejszej sprawie. Stosownie do treści art. 295 § 1 pkt 1 k.p. bieg przedawnienia przerywa się przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów lub egzekwowania roszczeń przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia. Taką czynnością jest między innymi zawezwanie do próby ugodowej (art. 185 k.p.c.). W ocenie Sądu nie jest uzasadniona argumentacja strony pozwanej, że skoro wobec Spółki powód składał wnioski o zawezwanie do próby ugodowej dwukrotnie, to zdawał sobie sprawę, że pozwana spółka nie widzi możliwości zawarcia ugody, a zatem jego wniosek nie zmierzał do rzeczywistego zawarcia ugody. Istotnie, z niekwestionowanych ustaleń w sprawie wynika, że powód złożył przeciwko pozwanej spółce dwa wnioski o zawezwanie próby ugodowej, jednakże każdy z tych wniosków dotyczył odmiennych roszczeń. Pismo z dnia 31 grudnia 2014 r. dotyczyło wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz ekwiwalentu za pranie odzieży, których powód domagał się za okresy od sierpnia 2011 r. października 2012 r. (roszczenia wymagalne od 10 września 2011 r. do 10 listopada 2012 r.), natomiast pismo z dnia 30 października 2015 r. dotyczyło tożsamyh przedmiotowo należności, ale za odmienne okresy, to jest od listopada 2012 r. do września 2013 r. (wymagalne od 10 grudnia 2012 r. do 10 października 2012 r.). W niniejszej sprawie powód dochodzi jedynie roszczeń objętych drugim zawezwaniem do próby ugodowej.

W tym zakresie wypada zauważyć, że dla przerwania biegu przedawnienia istotne jest podjęcie czynności w odpowiedniej formie, tożsamość stron i roszczenia. Zawezwanie do próby ugodowej przerywa bieg przedawnienia jedynie co do wierzytelności w zawezwaniu tym określonych, tak co do przedmiotu żądania, jak i wysokości. Nie przerywa zaś co do innych roszczeń, które mogą wynikać z tego samego stosunku prawnego ani ponad kwotę w wezwaniu określonym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2009 r., II CSK 259/09 oraz z dnia 10 sierpnia 2006 r., V CSK 238/06). Zawezwanie do próby ugodowej może prowadzić do przerwania biegu przedawnienia roszczenia, jeżeli w treści wniosku w sposób jednoznaczny oznaczono przedmiot żądania i jego wysokości. Zawezwanie do próby ugodowej przerywa bowiem bieg terminu przedawnienia, jedynie co do wierzytelności w zawezwaniu tym określonym, tak co do przedmiotu żądania, jak i wysokości. Nie przerywa zaś co do innych roszczeń, które mogą wynikać z tego samego stosunku prawnego, ani ponad kwotę w zawezwaniu określonej.

Należy podkreślić, że w każdym z wniosków o zawezwanie do próby ugodowej wnioskodawca (aktualny powód) jednoznacznie określił dokładnie wysokość kwoty i jej tytuł. Tym samym, skoro zawezwania do próby ugodowej dotyczyły odmiennych roszczeń co do przedmiotu i wysokości, to zbyt daleko idącym wnioskiem byłoby stwierdzenie, że sam fakt niepowodzenia – rozumianego jako niezawarcie ugody przy pierwszym wniosku – uzasadnia tezę, że powód składając drugi wniosek o zawezwanie do próby ugodowej nie tylko liczył się z niepowodzeniem tego wniosku,

ale jego celem było jedynie wydłużenie okresu zaskarżalności wierzytelności, przez doprowadzenie do przerwy biegu przedawnienia roszczenia. Szczególnie, że z okoliczności sprawy wynika, że objęte wyżej omówionymi zawezwaniami roszczenia dotyczyły innych stosunków prawnych łączących strony: powód zawarł umowę o pracę z B.'s C.L. (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. w dniu 31 października 2012 r., a zatem tylko druga próba ugodowa dotyczyła okoliczności, w których powód oprócz umowy zlecenia miał również zawartą umowę o pracę.

Przechodząc do oceny zasadności najdalej idącego żądania pozwu to jest ustalenia, że pomiędzy powodem a pozwaną, równoległe obok stosunku pracy na stanowisku konwojenta, istniał dodatkowy stosunek pracy w okresie od 2 listopada 2012 r. na stanowisku osoby transportującej/przenoszącej wartości wskazać należy, że w myśl art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Zdaniem Sądu, powód, pomimo występowania w procesie z jednoczesnym żądaniem zasądzenia świadczeń związanych ze stosunkiem pracy (wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu za urlop) posiada interes prawny w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy. Pracownik zawsze bowiem kwalifikuje się interesem prawnym w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy, nawet w przypadku, gdy obok żądania takiego ustalenia występuje z żądaniami o świadczenie. Nie są one traktowane jako dalej idące. Pracownicze powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jest bowiem postrzegane jako zmierzające do zapewnienia osobie wykonującej pracę ochrony wynikającej z przepisów prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych. Dla celów realizowania w przyszłości uprawnień pracowniczych przez osobę wykonującą pracy istotne jest zatem legitymowanie się wyrokiem ustalającym istnienie stosunku pracy z określonym podmiotem (por. też uchwała 7 sędziów z dnia 28 września 2005r, I PZP 2/05). Interes prawny w ustaleniu nawiązania stosunku pracy wykracza bowiem poza możliwość dochodzenia bieżących świadczeń należnych pracownikowi z tytułu zatrudnienia. Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Może mieć znaczenie dla uzależnionych od okresu zatrudnienia przyszłych świadczeń – prawa do nich lub ich wymiaru – z kolejnych stosunków pracy (np. dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej).

Sam fakt istnienia interesu prawnego w wytoczeniu określonego powództwa nie przesądza jednak samoistnie o jego zasadności, stąd też w dalszej kolejności Sąd badał czy strony łączył jakiś stosunek prawny i jaki był charakter prawny tego stosunku.

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 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. Należy przy tym podkreślić, że przy ocenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony należy uwzględnić specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego.

Przepis art. 22 k.p. nie wyklucza możliwości zawierania umów cywilnoprawnych w tych wszystkich przypadkach, gdy zgodne to jest z charakterem i celem świadczonej pracy. Jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 września 1998r. (II UKN 229/98) przepis art. 22 k.p. nie stwarza domniemania prawnego umowy o pracę. Zadaniem niniejszej regulacji jest przeciwstawienie się pojawieniu się praktyki zawierania pozornych umów prawa cywilnego w celu obejścia przepisów, w szczególności ochronnego ustawodawstwa prawa pracy oraz opłacania składek na ubezpieczenie społeczne. Stosownie do funkcji ochronnej prawa pracy cywilistyczna zasada wolności umów w tym zakresie zostaje ograniczona i podporządkowana, bezwzględnie obowiązującemu przepisowi ochronnemu prawa pracy. O ile więc niedopuszczalne jest zawieranie umów cywilnoprawnych, których charakter wykonywania odpowiada umowom o pracę, to w pełni dozwolone jest świadczenie obowiązków w ramach umowy o pracę w sposób charakterystyczny dla umów cywilnoprawnych.

Powód w sprawie domagał się ustalenia, że w jednym czasie pozostawał zatrudniony u pozwanej na podstawie dwóch umów o pracę i każda z nich miała w istocie zakładać pełny wymiar czasu pracy. Powód domaga się bowiem uznania,

że umowa zlecenia, zawarta obok umowy o pracę, stanowiła drugi stosunek pracy, w związku z czym domaga się w istocie zasądzenia kwot odpowiadających drugiemu wynagrodzeniu za pracę, a związanych z tym innych uprawnień takich jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Kwestia możliwości zatrudnienia pracownika na kilku stanowiskach pracy była już przedmiotem wypowiedzi orzecznictwa. Sąd Najwyższy przyjął, że zasadą jest pozostawanie stron w jednym stosunku pracy (por. uzasadnienie wyroku z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 876/00). Zawieranie z własnym pracownikiem dodatkowej (drugiej) umowy o pracę za dodatkowym wynagrodzeniem judykatura dopuszcza tylko wyjątkowo, gdy chodzi o rodzaj pracy wyraźnie inny, niż uzgodniony w podstawowym czasie pracy (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 1969 r., III PZP 1/69). W przeciwnym razie - zdaniem Sądu Najwyższego wyrażonym w uchwale z dnia 12 kwietnia 1994 r., I PZP 13/94 - mielibyśmy do czynienia z próbą obejścia przepisów o czasie pracy i wysokości wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Dlatego przy wykonywaniu na rzecz tego samego pracodawcy nawet kilku rodzajów podporządkowanej pracy domniemanie przemawia za istnieniem jednego stosunku pracy, choćby charakteryzującego się odpowiednio złożoną konstrukcją przedmiotu zobowiązania i struktury swojej treści (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2006 r., I PK 80/06).

Podobne wnioski należy poczynić w odniesieniu do rozstrzygnięcia kwestii, czy dopuszczalne jest wykonywanie przez pracownika tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego, jak i cywilnoprawnego. Nie jest w zasadzie sporne, że pracodawca może zawrzeć ze swoim pracownikiem umowę cywilnoprawną, ale jedynie w zakresie obowiązków lub czynności, które nie są objęte treścią stosunku pracy, ani zakresem obowiązków pracowniczych. Jednakże zatrudnianie pracownika poza normalnym czasem pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej przy pracach tego samego rodzaju - co objęte stosunkiem pracy - stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych, nawet gdyby pracownik był doraźnie zainteresowany wykonywaniem tego zatrudnienia w ramach umowy cywilnoprawnej. Wola stron w postaci zawarcia odrębnej umowy cywilnoprawnej nie ma znaczenia, Zakład pracy i pracownik mogą mieć niejednokrotnie wspólny interes przemawiający za ukryciem stosunku pracy pod pozorem umowy zlecenia. Przykładowo pracownik może wówczas skorzystać z większego odliczenia od przychodów kosztów jego uzyskania, a pracodawca może obejść przepisy o czasie pracy lub - przy umowach krótkoterminowych - może on uniknąć obowiązku zapłaty składki z tytułu ubezpieczenia społecznego. W praktyce najczęściej dopiero wtedy, gdy pracownik stwierdzi, że prawo pracy daje mu więcej korzyści, niż prawo cywilne, powstaje spór co do charakteru umowy (uchwała Sądu Najwyższego z 12 kwietnia 1994 r., I PZP 13/94; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2014 r., III UK 69/14, oraz z dnia 8 lipca 2015 r., II PK 282/14).

Analogicznie ma się sytuacja nawet wtedy, gdy umowa zlecenia jest zawarta z innym niż pracodawca podmiotem, jednak obowiązki wykonywane na podstawie umowy zlecenia są nadal wykonywane na rzecz i pod nadzorem pracodawcy (nie zleceniodawcy) i są to te same obowiązki, które pracownik wykonuje realizując umowę o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07). Umowa cywilnoprawna na wykonywanie tych samych obowiązków pracowniczych jest sprzeczna z prawem pracy lub zmierza do obejścia przepisów prawa, i jest nieważna w taki sposób, że w miejsce nieważnych postanowień umowy cywilnoprawnej wchodzi odpowiednie przepisy prawa pracy (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Dotychczasowe rozważania prowadzą do wniosku, że istnieje możliwość zawarcia przez strony stosunku pracy dodatkowej umowy cywilnoprawnej, o ile jest wyraźnie rodzajowo odmienna od obowiązków i czynności objętych stosunkiem pracy oraz sposób jej wykonywania nie jest charakterystyczny dla stosunku pracy. W sprawie jednak taka sytuacja nie miała miejsca. Pomimo zawarcia umowy o pracę i umowy zlecenie nie można uznać, by druga umowa dotyczyła pracy innego rodzaju. Nie zostały bowiem spełnione pozostałe warunki nawiązania drugiego stosunku pracy. W tym względzie stan faktyczny sprawy ustalono na podstawie przywołanych w uzasadnieniu dokumentów, a także zeznań świadków R. W., R. P., T. M., T. D., a także przesłuchanego w charakterze strony powoda W. Ł. (2). Zeznania wskazanych świadków oraz powoda były spójne i wzajemnie uzupełniające się, jak również wiarygodne przede wszystkim z uwagi na fakt, że świadkowie ci nie byli w momencie składania zeznań powiązani żadnym stosunkiem prawnym ze stroną pozwaną. Dodatkowo świadkowie byli przełożonymi bądź świadczyli pracę wraz z powodem, w związku z czym mieli możliwość na bieżąco czynić obserwacje co do jego czasu pracy, obowiązków, charakteru pracy. Z

zeznań tych wynikało, że dzień pracy powoda polegał na tym, że przewoził wartości pieniężne pod ochroną z centrum rozliczeniowego do bankomatów, jednostek bankowych, sklepów innych klientów. W trakcie typowego dnia pracy W. Ł. (1) wykonywał zarówno czynności związane z pracą konwojenta, jak i osoby przenoszącej wartości pieniężne. Nie było przy tym momentu rozdzielającego zadania konwojenta (czynności w ramach umowy o pracę) od przenoszącego wartości pieniężne (czynności w ramach umowy zlecenia). Czynności te były wykonywane w tym samym czasie, równolegle. Również dla przełożonych nie było możliwe praktyczne oddzielnie czynności wykonywanych w ramach umowy o pracę od czynności w ramach umowy zlecenia. Istotne przy tym, że też to ci sami przełożeni kontrolowali pracę powoda przez cały dzień pracy – niezależnie od godzin rozliczanych w ramach stosunku pracy czy w ramach umowy zlecenia. Skoro pracownik stale wykonuje tę samą pracę zlecaną przez jeden podmiot będący pracodawcą, przy jednakowej organizacji pracy i osobie pracę tę nadzorującej, to taki faktyczny układ stosunków zatrudnienia wskazuje, że praca stale jest wykonywana na rzecz jednego podmiotu (pracodawcy), a zawarta umowa zlecenia nie jest wypełniana konkretną treścią, ale jej charakter pozostaje ramowy (por. wyrok SN z 5 listopada 2013 r. II PK 50/13.)

Powód wykonywał dodatkowe obowiązki w tych samych godzinach pracy i w ramach tego samego wymiaru pracy. Rozpoczął dzień pracy o godzinie 7.00 i kończył po zakończeniu trasy, niezależnie od upływu 8 godzinowego czasu pracy. Zawarcie drugiej umowy zlecenia nie skutkowało zatem nawiązaniem przez strony nowego stosunku prawnego. Zawarta przez strony umowa, nazwana przez nie umową zlecenia, była w istocie umową czasowo uzupełniającą umowę o pracę. Jej przedmiotem było bowiem zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy w tym samym czasie. Za takim stanowiskiem przemawia sposób rozliczenia z pracodawcą, które polegało na tym, że jeśli ogólna norma czasu pracy w miesiący była przekroczona to ogólna norma czasu pracy była rozliczana jako realizacja umowy o pracę w ramach umowy o pracę, a pozostałe godziny były odzwierciedlane jako godziny zrealizowane w ramach umowy zlecenia. Warto przy tym wskazać, że przy takim rozliczeniu powód w ramach umowy zlecenia, w okresie objętym pozwem, nie zrealizował w żadnym miesiącu pełnego wymiaru czasu pracy odpowiadającego „drugiemu stosunkowi pracy”. W okresie od listopada 2012 r. do września 2013 r. powód na podstawie umowy zlecenia przepracował bowiem najmniej 7 godzin (styczeń 2013 r.), a najwięcej 140,75 godzin (sierpień 2013 r.).

Zawarcie umowy o pracę i umowy zlecenia było związane między innymi z charakterem pracy powoda i związanym z tym prawnymi regulacjami. Powód pracował bowiem przy konwojowaniu konwojowany transporcie wartości pieniężnych. Szczegółowe regulacje w tym zakresie zawiera rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 7 września 2010 r. w sprawie wymagań, jakim powinna odpowiadać ochrona wartości pieniężnych przechowywanych i transportowanych przez przedsiębiorców i inne jednostki organizacyjne (Dz. U. Nr 166, poz. 1128 ze zm.). W § 9 wskazanego rozporządzenia wskazano przy tym wymaganą ilość załogi odpowiednio do określonej wartości pieniężnych, a nadto że konwojent nie może przenosić wartości pieniężnych lub kierować bankowozem. Z okoliczności sprawy wynika natomiast, że strona pozwana miała braki kadrowe i w związku z tym zawierała ze swoimi pracownikami (w tym m.in. powodem), pracującymi na stanowisku konwojenta, dodatkowe umowy zlecenia na stanowisku przenoszącego wartości pieniężne. Niezależnie od zawarcia dwóch umów – pracownicy jednocześnie wykonywali zarówno czynności konwojenta, a także przenoszącego wartości pieniężne.

W tym stanie rzeczy należało uznać, że żądanie powoda dotyczące ustalenia drugiego – równoległego – stosunku pracy na stanowisku przenoszącego wartości pieniężne, nie zasługiwało na uwzględnienie. Powoda funkcjonalnie i organizacyjnie łączył z pozwaną spółką jeden stosunek pracy, w ramach którego jednocześnie wykonywał obowiązki konwojenta i osoby przenoszącej wartości pieniężne.

Skoro bowiem powoda łączył z pozwaną jeden stosunek pracy, to przysługiwał mu jeden urlop wypoczynkowy w wymiarze określonym na podstawie art. 154 k.p. Tym samym, nie było również uzasadnione żądanie powoda o zasądzenie kwoty 1.941,80 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy na podstawie art. 170 § 1 k.p.

Oceniając zasadność żądania dotyczącego wypłaty wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w nadgodzinach wskazać należy, że zgodnie z art. 151¹ § 1 k.p. 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.

Jednocześnie stosownie do treści art. 151¹ § 2 k.p. 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.

Zgodnie z art. 151¹ § 3 k.p. 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.

Sąd uznał za zasadne roszczenie powoda jedynie co do kwot dodatku do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, bez normalnego wynagrodzenia. Normalne wynagrodzenie za przepracowane ponad normy czasu pracy godziny zostało bowiem powodowi wypłacone w ramach realizacji umowy zlecenia. Tu należy przypomnieć, że skoro strony łączyła tylko umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, a umowa zlecenia była tzw. umową uśpioną, nie rodzącą stosunku obligacyjnego to oznacza, że do obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych pracownika właściwa jest stawka godzinowa wynikająca z umowy o pracę. Takie stanowisko zostało zaaprobowane przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 kwietnia 2018 r. II PK 32/17 w którym wskazano, że w przypadku zawarcia umów o pracę, a także zawarcia z tym samym pracodawcą w celu obejścia ustawy umów zlecenia, przy obliczaniu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w myśl art. 151¹ § 3 k.p. wynagrodzenie zasadnicze z umowy o pracę, stanowiące podstawę obliczania dodatku mogłoby być podwyższone o wynagrodzenie z umów zlecenia, gdyby czynności wynikające z umów zlecenia były wykonywane w tym samym czasie, co obowiązki na podstawie umów o pracę. W sytuacji natomiast, gdy czynności z umów zlecenia dotyczyły obowiązków pracowniczych wyłącznie przekraczających dobowe lub przeciętne tygodniowe normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym – a z taką sytuacją mamy do czynienia w przedmiotowej sprawie – podstawę obliczenia dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną w umowach o pracę.

Wobec prezentowanego w sprawie stanowiska powoda odnotować przy tym należy, że stawka godzinowa z umowy o pracę nie wynosiła – jak podnosił powód - 26,60 zł, lecz – przy przyjęciu wynagrodzenia w kwocie 1.700 zł, przy średnim wymiarze czasu pracy 160 godzin miesięcznie – wynosiła średnio 10,63 zł. Tym samym, stawka godzinowa przyjęta w umowie zlecenia w kwocie 13,30 zł przekraczała średnią stawkę godzinową wynikającą z umowy o pracę. Kwoty wypłacone na poczet „umowy zlecenia” zostały zatem zaliczone na poczet dochodzonych przez powoda świadczeń jako normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 151¹ k.p. Na marginesie wypada zauważyć, że wobec wyższej stawki umowy zlecenia pracodawca w poszczególnych okresach nadpłacił należności

wynikające ze stosunku pracy, nie uprawnia Sądu do prostego potrącenia nadpłaty. Powyższe było by bowiem sprzeczne z regułami, o których mowa w art. 87 k.p.

Sąd ustalił należne powodowi kwoty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, przyjmując założenie - mające oparcie w materiale dowodowym - że powód pracował liczbę godzin wskazaną w rachunkach dołączonych do pozwu oraz - jak powyżej wskazano - przy przyjęciu stawki wynagrodzenia za pracę, wynikającą bezpośrednio z umowy o pracę.

Przy przyjęciu powyższych założeń, ustalając kwotę należnego powodowi dodatku do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych Sąd posiłkował się opinią biegłego sądowego z zakresu rachunkowości. Opinia sporządzona przez biegłego sądowego w ocenie Sądu była rzetelna, fachowa i miarodajna. Na rzecz powoda należało zasądzić dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, w kwotach wyliczonych w wariantcie II opinii biegłego, to jest przedstawionym w opinii uzupełniającej z marca 2022 r. W tym wariantcie bowiem biegła sądowa przyjęła do wyliczeń jako wynagrodzenie zasadnicze miesięczne wynagrodzenie powoda w kwocie 1.700 zł. Biegła poprawnie przy tym przyjęła, że ilość godzin pracy nadliczbowej wynosi tyle, ile wynikało z rachunku do umowy zlecenia, albo z przelewu wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia.

Wobec braku szczegółowych harmonogramów pracy, list obecności za sporny okres, w sprawie problematyczne było określenie liczby godzin nadliczbowych uprawniających do wypłaty dodatku w wysokości 100%. Nie mając takich danych biegła nie mogła określić godzin przepracowanych z tytułu przekroczenia norm dziennych, a także średniodobowych. Jednocześnie z danych wynikających z rachunków do umowy zlecenia wynika, że w lipcu i w sierpniu, gdy liczba godzin nadliczbowych wynosiła po 140, do przekroczenia takich norm doszło, jednak bez danych szczegółowych nie można określić w jakim zakresie. W treści pozwu, sprecyzowanego pismem z 14 stycznia 2020 r. powód wskazywał jednak, że dochodzi dodatku w wysokości 50%. Jednocześnie, w toku procesu powód - zgodnie z obciążającym go ciężarem dowodu - nie dostarczył jednoznacznych takich środków dowodowych, które pozwalałyby na konkretne ustalenie liczby godzin przekraczających normy średniodobowe uprawniające do wypłaty wynagrodzenia w stawce 100%. Takiego dowodu nie stanowiła przy tym między innymi książka wydania broni, która obejmowała jedynie 5 dni pracy powoda, w których najdłużej powód pracował od 6.00 do 19.00, a praca ta była wykonywana w 5-dniowym tygodniu pracy (od poniedziałku do piątku). W tym stanie rzeczy ustalenie przez biegłą dodatku na poziomie 50% za wszystkie godziny nadliczbowe było uzasadnione.

Sąd uznał więc żądanie pozwu za uzasadnione w kwotach za listopad 2012 r. - 452,83 zł, grudzień 2012 r. - 522,40 zł, styczeń 2013 r. - 82,64 zł, luty 2013 r. - 239,06 zł, marzec 2013 r. - 354,17 zł, kwiecień 2013 r. - 437,65 zł, maj 2013 r. - 440,94 zł, czerwiec 2013 r. - 273,59 zł, lipiec 2013 r. - 746,41 zł, sierpień 2013 r. - 747,73 zł, wrzesień 2013 r. - 321,28 zł. Łącznie 4.618,69 zł, o czym orzeczono jak w pkt I wyroku.

O odsetkach za późnienie od każdego z dochodzonych roszczeń Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 85 k.p., przyznając je od dnia wymagalności każdej z kwot, czyli od dnia następnego po dniu, kiedy winna nastąpić wypłata wynagrodzeń tj. od 11 dnia każdego następnego miesiąca okresu rozliczeniowego.

W pkt II wyroku oddalono powództwo w pozostałym zakresie (a więc co do ustalenia stosunku pracy oraz pozostałych roszczeń pieniężnych).

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu oparto na treści art. 98 § 1 i 3 oraz art. 100 k.p.c. W sprawie wobec ustalonej wartości przedmiotu sporu (51.305 zł) powód - stosownie do treści art. 35 ust 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, uiszczył opłatę w wysokości 2.566 zł, a także poniósł koszty zastępstwa procesowego w łącznej kwocie 5.400 zł (1.800 zł - powództwo o ustalenie, 3.600 zł - pozostałe roszczenia pieniężne) ustalone na podstawie § 2 pkt 4 i 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U, poz. 1800). Łącznie 7.966 zł. Koszty strony pozwanej sprowadzały się do kosztów zastępstwa procesowego również w kwocie 5.400 zł. Wobec tego powód wygrał w 11% (4.618,69 zł/5.305 zł) kwota należnych mu kosztów wynosiła 876,26 zł, natomiast skoro strona pozwana wygrała w 89% kwota jej należna wynosiła 4.806 zł.

W konsekwencji po potrąceniu przedmiotowych kwot należało zasądzić od powoda na rzecz pozwanej spółki kwotę 3.929,74 zł tytułem kosztów procesu, o czym orzeczono jak w pkt III wyroku.

W pkt IV wyroku, Sąd zgodnie z przepisem art. 477² §1 k.p.c., nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do zasądzonej kwoty do wysokości równowartości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę – które w przypadku powoda wynosiło 1.700 zł.

Sędzia Konrad Kujawa

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

21.09.2022